

Manajemen Sumber Daya Manusia di Industri Pertambangan Dalam Menghadapi Transformasi Energi *Era Society 5.0*

Faridatul Hasanah
Universitas Mulawarman
faridamommyarba@gmail.com

ABSTRAK

Penggunaan energi fosil tidak akan selamanya di pergunakan mengingat dampak negative yang dapat timbul akibat pemekaian nya, tetapi di indonesia transformasi energi masih belum maksimal pengembangannya. selama transformasi energi belum sepenuhnya terlaksana, industri pertambangan, khususnya batubara, kemungkinan besar akan terus berjalan. Dam membutuhkan manajemen SDM yang efektif dan efisien guna mempersiapkan berbagai kemungkinan di era mendatang. Memasuki *era society 5.0* dimana teknologi digital mengalami evolusi yang semakin pesat di tengah persaingan global, Industri pertambangan pun dalam melaksanakan oprasional memanfaatkan teknologi digital untuk mempermudah pekerjaannya, dibutuhkan SDM yang mengerti dan mampu menjalankan multimedia ataupun *IT (Information and Technology)*. Tujuan penulisan ialah menganalisa secara mendalam mengenai Peran Manajemen SDM terhadap industri pertmbangan di Era society guna menghadapi transformasi energi. Metode yang digunakan 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*. Kesimpulan dari penelitian ini Manajemen SDM yang efektif memiliki peran penting dalam mencapai tujuan Perusahaan. Juga untuk mempersiapkan diri untuk menghadapi transformasi energi karena tidak selamanya sumberdaya fosil yang dipakai mengingat banyaknya dampak negative yang di timbulkan.

Kata Kunci: Manajemen, SDM, Pertambangan, *era society*, Transformasi energi

ABSTRACT

The use of fossil energy will not always be used considering the negative impacts that can arise from its use, but in Indonesia energy transformation is still not maximized development. as long as energy transformation has not been fully implemented, the mining industry, especially coal, is likely to continue. Dam requires effective and efficient HR management to prepare for various possibilities in the coming era. Entering the era of society 5.0 where digital technology is experiencing an increasingly rapid evolution in the midst of global competition, the mining industry in carrying out operations utilizes digital technology to facilitate its work, requiring human resources who understand and are able to run multimedia or IT (Information and Technology). The purpose of writing is to analyze in depth the role of HR Management in the mining industry in the era of society in order to face energy transformation. The method used in this writing is a literature study, which analyzes and classifies facts collected from research results such as journals, books, magazines, newspapers, and online databases. The conclusion of this research is that effective HR management has an important role in achieving company goals. Also to prepare ourselves to face energy transformation because fossil resources will not always be used considering the many negative impacts caused.

Keyword: Management, human Resources, Mining, *society era*, Energy transformation

1. Pendahuluan

Perubahan energi terbarukan merupakan peralihan dari penggunaan sumber energi fosil seperti batubara, minyak bumi, dan gas alam ke sumber energi terbarukan yang ramah lingkungan seperti energi matahari, angin, air, panas bumi, dan bioenergi. Perubahan ini menjadi kunci untuk mengatasi berbagai tantangan global seperti perubahan iklim, polusi udara, dan ketahanan energi. Sebelum berbicara lebih jauh mengenai perubahan energi ada baiknya kita membahas terlebih dahulu sumber daya manusianya, apakah SDM yang ada di era sekarang sudah siap menghadapi perubahan tersebut. Ditambah lagi dengan adanya perubahan atau pergeseran dari era revolusi energi 4.0 ke era society 5.0.

Industri pertambangan merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian Indonesia. Kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan devisa negara cukup signifikan. Namun, di balik potensinya yang besar, industri ini juga memiliki kompleksitas dan tantangan tersendiri, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM di pertambangan memiliki peran krusial dalam memastikan keberhasilan dan keberlangsungan bisnis. Dengan mengelola SDM secara efektif dan efisien, perusahaan pertambangan dapat meningkatkan produktivitas, keselamatan kerja, daya saing, dan kontribusinya terhadap pembangunan nasional. Menurut George R Terry dalam bukunya *Principles of Management*, Manajemen merupakan seni untuk mengajak dan mempengaruhi sekelompok manusia untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan lebih dahulu, secara efektif dan efisien. Sejak zaman dahulu, manusia telah hidup secara berkelompok dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Contohnya, dalam berburu, membangun tempat tinggal, atau berperang. Dalam kegiatan kolektif ini, dibutuhkan pengaturan dan koordinasi agar tercipta keteraturan dan efisiensi. Hal ini merupakan awal munculnya konsep manajemen (Stie and Surabaya 2018)

Semakin majunya peradaban, kelompok manusia pun semakin kompleks. Munculnya organisasi formal seperti kerajaan, perusahaan, dan institusi pendidikan menuntut pengelolaan yang lebih terstruktur dan sistematis, era 5.0 membawa perubahan besar dalam cara manusia bekerja. Munculnya industri pertambangan besar-besaran membutuhkan pengelolaan yang lebih canggih untuk mengoptimalkan sumber daya dan meningkatkan produktivitas. Manajemen produksi dan organisasi menjadi fokus utama pada masa ini.

Era 5.0 organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan global dan kompleksitas yang semakin tinggi. Persaingan yang ketat, perubahan teknologi yang pesat, dan dinamika lingkungan menuntut penerapan manajemen yang inovatif dan adaptif. Manajemen perlu terus berkembang untuk menjawab tantangan-tantangan tersebut. Itulah yang menjadi dasar pentingnya Manajemen modern menekankan pada sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawan. Manajemen sumber daya manusia menjadi kunci dalam mencapai tujuan perusahaan.

Era 5.0, juga dikenal sebagai *Society 5.0*, merupakan konsep masyarakat yang berpusat pada manusia dan berbasis teknologi. Konsep ini digagas di Jepang sebagai kelanjutan dari era Revolusi Industri 4.0, dengan fokus pada penciptaan keseimbangan antara kemajuan teknologi dan kebutuhan manusia. Era digital yang baru ini, globalisasi dan evolusi berjalan dengan sangat cepat, dengan munculnya teknologi seperti *Internet of Things* (IoT) dan kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*) yang membawa perubahan signifikan dalam lingkungan dan nilai-nilai masyarakat. Upaya mengatasi tantangan Revolusi Industri 4.0 dan *Society 5.0* di bidang pendidikan, diperlukan

kecakapan hidup abad 21 yang lebih dikenal dengan istilah 4C, yaitu kreativitas, berpikir kritis, komunikasi, dan kolaborasi (amruddin 2020).

Karakteristik Era 5.0 adalah Teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), *Internet of Things* (IoT), dan *big data* diintegrasikan dengan kehidupan manusia untuk menunjang kualitas hidup dan menyelesaikan masalah sosial. Teknologi digunakan di era 5.0 memberikan solusi yang dipersonalisasi dan disesuaikan dengan kebutuhan setiap orang-orang harus dapat mengontrol atas data dan informasi mereka, komunikasi antar individu dan organisasi dipermudah melalui teknologi. Teknologi digunakan untuk mencapai tujuan dan ketahanan.

Namun di era 5.0 juga memiliki tantangan dan peluang yaitu kesenjangan digital, etika AI, privasi data, dan *cyber security* dan peluang Meningkatkan kualitas hidup, menyelesaikan masalah sosial, menciptakan lapangan kerja baru, dan mendorong inovasi. Pemerintah Indonesia telah menunjukkan komitmennya dalam menyambut Era 5.0 dengan meluncurkan berbagai program dan strategi, seperti Mendorong adopsi teknologi Industri 4.0, Mempercepat pembangunan infrastruktur digital dan meningkatkan literasi digital dan Mendorong transformasi digital di berbagai sektor khususnya pertambangan. Era 5.0 dapat membuka peluang besar bagi Indonesia untuk mencapai kemajuan dan kesejahteraan. Dengan persiapan dan strategi yang tepat, Indonesia dapat memanfaatkan Era 5.0 untuk menciptakan masa depan yang lebih baik bagi seluruh rakyatnya. Sudah siapkah SDM yang kita miliki sekarang dan bagaimana manajemen SDM yang dapat dilakukan menghadapi fenomena ini.

Industri pertambangan terus berkembang dengan pesat seiring dengan kemajuan teknologi. Di era 4.0 dan menuju era 5.0, industri pertambangan menerapkan berbagai teknologi canggih untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, keselamatan, dan keberlanjutan. Contohnya Truk tambang otonom yang dikendalikan dari jarak jauh untuk mengangkut material tanpa memerlukan pengemudi manusia. Robot untuk melakukan tugas-tugas berbahaya dan berulang, seperti penggalian, pembongkaran, dan pemrosesan mineral khususnya tambang bawah tanah. Drone untuk inspeksi infrastruktur, pemetaan tambang, dan pengumpulan data. Industri pertambangan juga menggunakan teknologi *Internet of Things* (IoT) contohnya sensor dan perangkat yang terhubung dengan internet untuk memantau kondisi peralatan, pergerakan material, dan keselamatan pekerja. Sistem analisis data untuk memprediksi potensi masalah dan mengoptimalkan operasi tambang.

Teknologi AI yang di gunakan di industri pertambangan contohnya algoritma AI fungsinya untuk menganalisis data geologi dan geofisika dalam menemukan deposit mineral baru. Sistem AI digunakan agar mengoptimalkan perencanaan tambang, penjadwalan, dan logistik. Beberapa alat AI yang fungsinya memprediksi dan mencegah kecelakaan kerja. Teknologi-teknologi tersebut dapat membantu membantu industri pertambangan untuk Meningkatkan efisiensi dan produktivitas, Meningkatkan keselamatan kerja, Mengurangi dampak lingkungan, Meningkatkan kualitas bahan galian, Menemukan deposit mineral baru, Mengoptimalkan operasi tambang. Namun, perlu diperhatikan juga dampak sosial dan ekonomi dari penerapan teknologi, serta tantangan yang dihadapi. Dengan pengelolaan yang tepat, teknologi dapat membantu industri pertambangan untuk berkontribusi pada pembangunan yang berkelanjutan.

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dan strategis dalam sebuah perusahaan, karena mereka memiliki kemampuan dan potensi untuk meningkatkan kinerja organisasi (Kurniawan 2023). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam industri pertambangan. Ketersediaan dan kualitas SDM yang mumpuni sangat menentukan keberhasilan operasi pertambangan, mulai dari eksplorasi, penambangan, pengolahan, hingga pasca tambang. Jenis pekerjaan yang membutuhkan sumber daya manusia di industri pertambangan contohnya, geologis dan

insinyur pertambangan, teknisi dan operator, ahli keselamatan dan kesehatan kerja, tenaga logistik, tenaga administrasi dan keuangan, tenaga lingkungan, tenaga hukum dan perizinan, humas.

Perusahaan tambang perlu melakukan pengembangan SDM secara berkelanjutan sebagai bentuk manajemen SDM agar dapat memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing. Beberapa upaya yang dapat dilakukan. Pengembangan Pendidikan dan pelatihan, jenjang karir, Penilaian kinerja dan Penghargaan. SDM merupakan kunci utama dalam keberhasilan industri pertambangan. Dengan pengembangan SDM yang tepat, industri pertambangan dapat menjadi industri yang berkelanjutan dan memberikan manfaat bagi semua pemangku kepentingan.

2. METODE

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 literatur *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 (Siregar, dkk., 2019). Literatur review dapat membantu argumen peneliti melalui teori dan studi empiris yang terkait dengan literatur, dan membantu pembaca untuk membedakan antara ide penulis dengan kesimpulan dari literatur (Nurul, 2016).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Transformasi energi

Alasan pentingnya transformasi energi Pembakaran bahan bakar fosil menghasilkan emisi gas rumah kaca, penyebab utama pemanasan global dan perubahan iklim. Dampak perubahan iklim sudah terasa, seperti peningkatan suhu bumi, mencairnya es di kutub, dan fenomena cuaca ekstrem. Energi terbarukan, seperti energi matahari, angin, air, dan panas bumi, tidak menghasilkan emisi gas rumah kaca, sehingga membantu mengurangi dampak perubahan iklim dan melindungi planet Bumi, Transformasi energi terbarukan merupakan upaya penting untuk mencapai masa depan yang berkelanjutan dan mengatasi berbagai tantangan global. Meskipun terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, transformasi ini memiliki banyak manfaat bagi lingkungan, kesehatan masyarakat, ketahanan energi, dan ekonomi. Dengan kerjasama dan komitmen dari semua pihak, transformasi energi terbarukan dapat menjadi kenyataan dan membawa manfaat bagi generasi sekarang dan masa depan (Kementrian ESDM).

Namun Transformasi energi di Indonesia masih menghadapi berbagai hambatan, dan upaya untuk mengatasinya terus dilakukan. Dengan kerjasama dan komitmen dari semua pihak, transformasi energi diharapkan dapat berjalan lebih optimal dan membawa manfaat bagi lingkungan, kesehatan masyarakat, ketahanan energi, dan ekonomi Indonesia. Selama transformasi belum berjalan optimal maka industry pertambangan akan terus beroperasi maka dari itu di perlukan manajemen SDM yang efektif dan efisien di industri pertambangan agar siap menghadapi transformasi energi di masa depan.

B. Manajemen SDM di suatu perusahaan

Dalam membahas mengenai manajemen perlu kita ketahui terlebih dahulu bahwa Manajemen memiliki 6 unsur utama yang meliputi:

- a) Manusia (*Man*) merupakan sumber daya yang diperlukan untuk memimpin, menggerakkan karyawan/bawahan, serta memberikan tenaga dan pikiran untuk kemajuan dan kontinuitas lembaga. Dapat pula dinamakan sebagai *leadership* atau kewirausahaan
- b) Barang (*Material*), salah satu aspek produksi dalam suatu perusahaan atau organisasi, dapat terdiri dari bahan baku, bahan setengah jadi, atau barang jadi
- c) Mesin (*Machine*), berupa kebutuhan pokok dalam melancarkan jalannya suatu organisasi. Mesin berupa peralatan yang digunakan oleh suatu instansi atau Lembaga
- d) Uang (*Money*), segala sesuatu yang digunakan untuk memperoleh sumber daya organisasi, *Money/modal* dibagi menjadi 2, yaitu modal tetap berupa tanah, gedung/bangunan, mesin dan modal kerja berupa piutang
- e) Metode (*Method*), Dalam lembaga pendidikan, metode pembelajaran yang dibentuk oleh seorang guru sangat diperlukan dalam menerangkan pelajaran. Karena metode yang dipakai akan memengaruhi peserta didik dalam memahami Pelajaran
- f) Pasar (*Market*), dalam lembaga pendidikan market berupa tempat terjadinya interaksi antara pendidik dengan peserta didik maupun dengan stakeholders yang ada dalam lingkup lembaga tersebut
- g) Waktu (*Minute*), berupa hitungan waktu yang dipergunakan dan dimanfaatkan dalam pencapaian visi dan misi suatu lembaga secara efektif dan efisien (Usman 2006)

Unsur manusia (*Man*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam manajemen. Tanpa manusia, perusahaan khususnya industri pertambangan tidak dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien menjadi kunci utama dalam keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor paling dominan dalam suatu perusahaan yang dibangun berdasarkan kepentingan kebutuhan dan pelaksanaan. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif harus diperhatikan guna meningkatkan daya saing pada pasar global dan memberikan kontribusi dalam menciptakan kompetensi dalam suatu organisasi (Septiana dkk., 2023).

C. Peran SDM di industri pertambangan era 5.0

Industri pertambangan memasuki era baru dengan hadirnya revolusi Industri 4.0 dan Industri era *society* 5.0 yang menggabungkan teknologi digital, robotika, dan kecerdasan buatan (AI) untuk mengotomatisasi dan meningkatkan efisiensi operasional. Pada era ini, peran manusia di industri pertambangan mengalami perubahan dan pergeseran, namun tidak berarti digantikan oleh mesin. Masih ada beberapa pekerjaan yang tetap membutuhkan manusia. Manusia masih diperlukan untuk mengoperasikan dan mengawasi sistem terkomputerisasi yang digunakan dalam proses pertambangan. Hal ini membutuhkan keahlian teknis dan kemampuan untuk memahami dan memecahkan masalah yang kompleks. Pada era 5.0, peran manusia di industri pertambangan tidak berkurang, melainkan bertransformasi. Manusia masih diperlukan untuk mengoperasikan, mengawasi, dan menganalisis sistem terkomputerisasi, serta untuk mengembangkan beberapa teknologi baru yang paling dibutuhkan. Selain itu, ada beberapa peran manusia dalam pekerjaan yang membutuhkan interaksi manusia, etika, dan kreativitas menjadi semakin penting.

Penting bagi para pekerja di industri pertambangan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru agar dapat beradaptasi dengan perubahan dan

tetap relevan di era 5.0 dengan cara manajemen SDM yang baik dan benar, Pendidikan dan pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan digital, pemecahan masalah, dan pemikiran kritis menjadi kunci untuk mempersiapkan diri menghadapi masa depan industri pertambangan. Industri pertambangan era 5.0 telah melihat penggunaan teknologi yang lebih canggih dan modern, seperti *Artificial Intelligence* (AI) dan *Internet of Things* (IoT). Kolaborasi antara manusia dan mesin memungkinkan penggunaan teknologi ini secara efektif dan efisien, meningkatkan produktivitas dan mengurangi biaya operasional (Asih, dkk., 2024).

D. Manajemen yang efektif di era 5.0

Era **society** 5.0 ini dicirikan oleh konvergensi antara dunia fisik dan digital, dengan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), *Internet of Things* (IoT), dan *big data* yang memainkan peran utama dalam berbagai aspek kehidupan (Xiaofang, dkk., 2019). Perubahan ini membawa tantangan dan peluang baru bagi para pemimpin dan manajer di semua industri termasuk industri pertambangan, terkait manajemen SDM di era 5.0 pada era ini ditandai dengan perubahan yang cepat dan kompleks. Para pemimpin dan manajer suatu perusahaan perlu gesit dan adaptif dalam menghadapi perubahan ini dan mampu membuat keputusan yang tepat dengan cepat, Keterampilan yang diperlukan di era 5.0 berbeda dengan keterampilan di era revolusi industri. Para pemimpin dan manajer perlu mengembangkan keterampilan baru seperti pemikiran kritis, pemecahan masalah kompleks, kreativitas, dan kecerdasan digital. Era 5.0 membawa ketidakpastian dan risiko kejahatan baru, seperti *cyber threats* dan disrupsi teknologi. SDM yang ada di suatu perusahaan perlu cepet tanggap dalam pengambilan keputusan dan penanganan masalah. Penggunaan teknologi yang semakin canggih dapat menimbulkan berbagai isu etika dan tata kelola yang perlu dipertimbangkan. SDM perlu memastikan bahwa teknologi digunakan secara bertanggung jawab dan etis.

E. Tujuan utama manajemen SDM di perusahaan

Beberapa tujuan dari dilakukannya manajemen SDM di perusahaan adalah sebagai berikut:

a) Meningkatkan Kinerja Karyawan

Tujuan utama manajemen SDM adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan **yang pertama dilakukan adalah** Memastikan bahwa perusahaan merekrut karyawan yang tepat dengan keahlian dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selanjutnya Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka. Ketika karyawan melakukan pekerjaan berikan penilaian kinerja yang adil dan objektif untuk mengukur kinerja karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif, lalu beri kompensasi dan benefit yang kompetitif agar menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Manajemen SDM juga dapat Menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan melalui komunikasi yang terbuka, negosiasi yang konstruktif, dan penyelesaian konflik yang efektif.

b) Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Perusahaan

Manajemen SDM yang efektif dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas Perusahaan dengan Memastikan bahwa karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat dan bekerja secara optimal. Agar dapat produktivitas karyawan melalui program-program yang dirancang untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan efisiensi kerja. Dengan manajemen yang baik dapat Menurunkan biaya SDM dengan

mengelola program-program SDM secara efektif dan efisien contohnya tidak perlu melakukan pelatihan berulang-ulang.

c) **Mematuhi Peraturan Ketenagakerjaan**

Manajemen SDM yang baik harus memastikan bahwa perusahaan mematuhi semua peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Hal ini termasuk membayar upah minimum yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Memberikan tunjangan dan benefit yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, seperti cuti, jaminan kesehatan, dan jaminan sosial. Di sebuah industri pertambangan pengawas atau HSE tidak dapat di gantikan dengan teknilogo karena harus bisa Memastikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan menerapkan standar keselamatan kerja yang sesuai. Melindungi hak-hak karyawan, seperti hak untuk berserikat dan berunding dengan manajemen.

4. Kesimpulan

Pesatnya kemajuan teknologi di era society 5.0 tidak hanya memiliki dampak negatif saja, namun juga memberikan dampak positif apabila SDM memiliki kecakapan dan mau mengembangkan diri melalui pemanfaatan teknologi agar dapat berinovasi. Begitu pula pada industri pertambangan Sumber daya manusia menjadi faktor paling dominan dalam suatu perusahaan yang dibangun berdasarkan kepentingan kebutuhan dan pelaksanaan Penting bagi para pekerja di industri pertambangan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru agar dapat beradaptasi dengan perubahan dan tetap relevan di era 5.0 dengan cara manajemen SDM yang efektif dan efisien. Manajemen SDM yang efektif memiliki peran penting dalam mencapai tujuan Perusahaan. Juga untuk mempersiapkan diri untuk menghadapi transformasi energi karena tidak selamanya sumberdaya fosil yang dipakai mengingat banyaknya dampak negative yang di timbulkan.

5. Daftar Pustaka

- Amruddin. 2020. *Green Leadership*.
- Asih Kamiliyana, Ayu, Silvia Lusiani, And Silvi Cahyaning Kamalia. 2024. "Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora (Ajsh) Implikasi Perkembangan Ai Terhadap Keberlanjutan Sumber Daya Desainer Grafis Dalam Lingkup Masyarakat Industri 5.0 Info Penulis." 4(1).
- Kurniawan, Bayu. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit Pt Kimshafi Alung Cipta*.
- Nurul Hayati. 2016. "Analisis Sitiran Sebagai Alat Evaluasi Koleksi Perpustakaan."
- Septiana, Sela, Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang Sela Septiana, Riyanto Nur Wicaksono, Afifah Widiya Saputri, Nizar Azmi Fawwazillah, Mochammad Isa Anshori, Jl Raya Telang, Perumahan Telang Indah, Kec Kamal, Kabupaten Bangkalan, And Jawa Timur. 2023. "Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura." *Student Research Journal* 1(5). Doi: 10.55606/Srjyappi.V1i5.705.
- Stie, Teguh Setiawan, And Mahardhika Surabaya. 2018. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Sebagai Instrumen Peningkatan Kinerja Organisasi*. Vol. 16.
- Usman, Husaini. 2006. *Sistem Manajemen Mutu Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Doi: <http://Dx.Doi.Org/10.17977/Jip.V13i1.64>.
- Xiaofang, Chen, Ma Ying, Luis Martínez, Ken Kaminishi, Geert Duysters, Arnoldo De Hoyos, And Rubiyah Yusof. N.D. *Proceedings Of The 16 Th International Conferenceon Innovation And Management Chief Editors*.

