

The Role of the Indonesian Navy in Human Resource Planning to Support the Free Nutritious Meal Program in Strengthening National Defense

Ilham Topani^{#1}, Arief Budiman², Agung Setiawan^{#3}

[#] Strategi Operasi Laut, Politeknik Angkatan Laut

Jalan Ciledug Raya No.2, Seskoal, Jakarta selatan, DKI Jakarta, Indonesia 12230

ilhamtopani55@gmail.com

Abstract — Healthy and qualified human resources (HR) are key to supporting national defense, as they contribute optimally to the defense sector. The free nutritious meal program launched by the Indonesian government aligns with the 2025 global nutrition targets, aiming to improve the nutrition of schoolchildren and pregnant women, as well as address issues such as stunting, anemia, and wasting. While this program has significant potential to enhance national resilience, challenges such as a lack of trained personnel and ineffective coordination need to be addressed. This study aims to analyze the role of the Indonesian Navy (TNI AL) in HR planning to ensure the program's effectiveness and create healthy and productive human resources. The research method used is qualitative. The findings show that there are three main challenges in the implementation of the free nutritious meal program in Indonesia: the shortage of trained personnel, food distribution gaps in remote areas, and ineffective inter-agency coordination. The TNI AL can help address these issues by improving HR planning, providing competency-based training, and utilizing technology for more efficient distribution. Furthermore, enhancing inter-agency coordination through cross-sectoral teams and an integrated information system can strengthen the program's effectiveness and ensure equitable nutrition across Indonesia.

Keywords — HR planning, free nutritious meals, national defense

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang sehat dan berkualitas merupakan aset strategis dalam mendukung pertahanan negara. SDM yang memiliki kondisi fisik dan mental yang prima dapat berkontribusi secara optimal dalam berbagai sektor, termasuk sektor pertahanan yang memerlukan individu-individu tangguh dan produktif (Sarjito, 2023). Menurut Todaro & Smith (2012), pembangunan manusia yang berkualitas menjadi elemen kunci dalam menciptakan bangsa yang kompetitif di tengah dinamika global. Target nutrisi global tahun 2025 yang ditetapkan oleh organisasi internasional seperti WHO dan UNICEF bertujuan untuk mengatasi masalah gizi yang menjadi hambatan utama pembangunan sumber daya manusia (SDM) secara global. Enam target utama mencakup penurunan *stunting*, *anemia*, *low birth weight*, *overweight*, peningkatan pemberian ASI eksklusif, dan pengurangan *wasting*. Program makan bergizi gratis yang diinisiasi Presiden Prabowo Subianto sangat relevan dengan target nutrisi global tersebut, karena bertujuan untuk meningkatkan gizi anak sekolah dan ibu hamil di Indonesia.

Target nutrisi global menurut *The World Bank* mencantumkan enam target utama terkait gizi, yang meliputi:

- Stunting:** Targetnya adalah mengurangi angka anak balita yang mengalami stunting sebanyak 40%. *Stunting* adalah akibat malnutrisi kronis yang dapat menyebabkan sistem imun yang lemah, peningkatan risiko penyakit, dan kapasitas kognitif yang menurun, yang berdampak negatif pada kemampuan belajar dan penghasilan di masa depan.
- Anemia:** Targetnya adalah mengurangi angka anemia di antara wanita usia reproduksi sebanyak 50%. *Anemia* dapat mempengaruhi kesehatan, produktivitas ekonomi, dan meningkatkan risiko komplikasi kehamilan seperti kematian ibu, bayi lahir prematur, dan lahir mati.
- Low Birth Weight (Berat Badan Lahir Rendah):** Targetnya adalah mengurangi angka bayi dengan berat badan lahir rendah sebanyak 30%. Berat badan lahir rendah berkontribusi pada peningkatan risiko mortalitas dan morbiditas neonatal serta penyakit tidak menular di kemudian hari.

- d. *Overweight* (Kegemukan pada Anak): Targetnya adalah tidak ada peningkatan angka anak yang mengalami kegemukan. Kegemukan pada masa kanak-kanak meningkatkan risiko penyakit tidak menular, kematian dini, dan disabilitas di masa dewasa.
- e. *Elusive Breastfeeding* (ASI Eksklusif): Targetnya adalah meningkatkan angka pemberian ASI eksklusif pada enam bulan pertama hingga setidaknya 50%. Pemberian ASI eksklusif memperkuat sistem imun anak, melindungi dari penyakit, dan meningkatkan kecerdasan.
- f. *Wasting* (Kurang Gizi Akut): Targetnya adalah mengurangi dan mempertahankan angka wasting (kurang gizi akut) pada anak di bawah 5% dari populasi anak. Anak yang mengalami wasting memiliki risiko kematian 11 kali lebih tinggi dibandingkan anak dengan gizi baik.

The World Bank menjelaskan hubungan penting antara target nutrisi dengan kesehatan, produktivitas, dan kelangsungan hidup anak serta wanita, terhadap pembangunan manusia secara keseluruhan. Sebagai respons terhadap permasalahan tersebut, pemerintah Indonesia meluncurkan program makan bergizi gratis yang ditargetkan kepada anak sekolah dan ibu hamil. Program ini bertujuan untuk meningkatkan asupan gizi harian dengan anggaran yang terjangkau, sekitar Rp10.000 per individu per hari. Inisiatif ini tidak hanya menargetkan peningkatan kesehatan masyarakat tetapi juga menjadi bagian dari strategi jangka panjang untuk memperkuat ketahanan nasional melalui generasi muda yang sehat dan produktif.

Hubungan antara kesehatan masyarakat dengan kesiapan dan ketahanan nasional sangat erat dan strategis, terutama di Indonesia, di mana kesenjangan dalam kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) masih menjadi tantangan besar. Data dari Badan Pusat Statistik dan studi World Health Organization menunjukkan bahwa banyak masyarakat di Indonesia masih menghadapi keterbatasan akses terhadap makanan bergizi, yang secara langsung berdampak pada status kesehatan mereka (WHO., 2018). Hal ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas individu tetapi juga kapasitas mereka untuk berkontribusi pada sistem pertahanan negara, baik secara langsung melalui partisipasi militer maupun secara tidak langsung melalui pembangunan ekonomi dan sosial.

Inisiatif seperti program makan bergizi gratis menjadi langkah strategis untuk mengatasi kesenjangan ini dengan memberikan akses yang lebih luas terhadap nutrisi yang memadai, terutama bagi kelompok masyarakat yang rentan. Program ini berpotensi meningkatkan status kesehatan masyarakat secara signifikan, yang pada gilirannya akan menciptakan SDM yang lebih sehat, produktif, dan siap mendukung ketahanan nasional (Roringkon, 2022). Dengan implementasi yang efektif, inisiatif ini tidak hanya menanggulangi masalah gizi buruk, tetapi juga membangun fondasi bagi generasi masa depan yang lebih kuat, baik dalam konteks kesehatan, pendidikan, maupun kontribusi mereka terhadap pertahanan negara.

Program makan bergizi gratis ini telah dilaksanakan sejak awal tahun 2025. Dalam implementasinya, ditemukan beberapa permasalahan yang dapat menghambat keberhasilan program unggulan pemerintah ini, diantaranya adalah: 1) Keterbatasan tenaga terlatih; 2) Kesenjangan dalam pemerataan pelaksanaan program di seluruh wilayah Indonesia; dan 3) Koordinasi antar instansi yang kurang efektif. Sebagai salah satu komponen dalam Sistem Logistik Nasional, TNI AL diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam penanganan masalah ini, terutama di bidang perencanaan SDM.

Perencanaan SDM merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Pandangan umum ini mengandung arti bahwa ada empat kegiatan yang saling berhubungan, yang membentuk sistem perencanaan sumber daya manusia yang terpadu (integrated): persediaan sumber daya manusia sekarang, peramalan (*forecast*) suplai dan permintaan sumber daya manusia, rencana-rencana untuk memperbesar jumlah individu-individu yang “*qualified*”, dan berbagai prosedur pengawasan dan evaluasi untuk memberikan umpan balik kepada sistem. Secara lebih sempit, perencanaan sumberdaya manusia berarti mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang. Ini memungkinkan departemen personalia dapat menyediakan tenaga kerja secara lebih tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Idealnya, organisasi harus mengidentifikasi baik kebutuhan-kebutuhan personalia jangka pendek maupun jangka panjang melalui perencanaan. Rencana-rencana jangka pendek menunjukkan berbagai kebutuhan tenaga kerja yang harus dipenuhi selama satu tahun yang akan datang. Sedangkan rencana-rencana jangka panjang mengestimasi situasi sumber daya manusia untuk dua, lima, atau bahkan sepuluh tahun yang akan datang.

Untuk mendukung pembahasan dalam penelitian ini sehingga dapat mewujudkan konsep hasil penelitian yang komprehensif, maka peneliti menggunakan teori Perencanaan SDM sebagai landasan pemikiran.

Menurut Nasution, manajemen SDM adalah pendekatan terhadap manajemen manusia (Nasution, 2016). Pendekatan terhadap manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, disamping itu efektivitas organisasi juga sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Berbeda halnya menurut Mangkunegara, mengemukakan bahwa perencanaan SDM atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintergarsi dengan rencana organisasi (Mangkunegara, 2013). Menurut Moekijat, perencanaan SDM adalah suatu proses yang berusaha menjamin bahwa jumlah dan jenis karyawan yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat, pada waktu yang tepat untuk waktu yang akan datang, mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuan (Moekijat, 2016). Selanjutnya menurut Handoko, perencanaan SDM adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dari untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tertentu (Handoko, 2014). Sedangkan menurut Nawawi, perencanaan SDM adalah proses menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan sekarang dan pengembangannya dimasa depan (Nawawi, 2017).

Indikator perencanaan sumber daya manusia menurut Hasibuan terdiri atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2017). Sedangkan menurut Siagian, indikator perencanaan sumber daya manusia terdiri dari faktor eksternal dan internal, dengan penjelasan sebagai berikut: 1) Faktor-faktor eksternal adalah berbagai hal yang pertumbuhan dan perkembangannya berada diluar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya meliputi: situasi ekonomi, sosial budaya, politik, peraturan perundang-undangan, teknologi dan pesaing; dan 2) Faktor-faktor internal adalah berbagai kendala yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri. Faktor internal meliputi: rencana strategik, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, usaha atau kegiatan baru, dan rancangan organisasi dan tugas pekerjaan (Siagian, 2014).

II. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Penelitian kualitatif diartikan sebagai proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial atau manusia, berdasarkan membangun gambaran holistik kompleks, dibentuk dengan kata-kata dan melaporkan pandangan rinci dari informan. Masalah dalam penelitian kualitatif bersifat sementara, tentatif dan akan berkembang atau berganti setelah peneliti berada di lapangan. Penelitian kualitatif dimulai dengan berpikir secara induktif, menangkap berbagai fakta atau fenomena melalui pengamatan, lalu menganalisa dan melakukan teorisasi berdasarkan apa yang diamati. Proses induktif mengilustrasikan usaha peneliti untuk mengolah secara berulang-ulang tema dan data base penelitian hingga dapat membangun tema yang utuh.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, peneliti mengaitkan hasil temuan dengan teori atau literatur yang relevan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai fenomena yang diteliti. Pembahasan ini juga mencakup refleksi kritis terhadap bagaimana data tersebut berhubungan dengan konteks penelitian. Uraian dalam pembahasan ini mengutamakan pemahaman yang holistik, menganalisis makna yang lebih luas, dan menyoroti kontribusi penelitian terhadap perkembangan ilmu pengetahuan yang ada.

a. Keterbatasan tenaga terlatih untuk mendukung program makan bergizi gratis di Indonesia

Keterbatasan tenaga terlatih merupakan salah satu permasalahan signifikan dalam program makan bergizi gratis di Indonesia, yang diakui oleh Badan Gizi Nasional (BGN). Meskipun program ini bertujuan untuk meningkatkan status gizi anak-anak, namun pelaksanaan di lapangan seringkali terhambat oleh minimnya jumlah SDM yang memiliki kompetensi dalam pengelolaan dan distribusi makanan bergizi. Saat ini, BGN hanya memiliki 28 orang staf, yang terdiri dari pejabat eselon tinggi, sehingga tidak cukup untuk menjangkau seluruh daerah di Indonesia, terutama di luar Pulau Jawa. Hal ini mengakibatkan kesulitan dalam memastikan bahwa makanan yang disediakan memenuhi standar gizi dan didistribusikan secara efisien ke sekolah-sekolah.

b. Kesenjangan dalam pemerataan pelaksanaan program di seluruh wilayah Indonesia

Kesenjangan dalam pemerataan merupakan permasalahan lainnya yang dihadapi dalam program makan bergizi gratis. Banyak daerah terpencil, terutama di wilayah seperti Papua, memiliki infrastruktur yang sangat terbatas, sehingga distribusi makanan bergizi menjadi sulit dan seringkali tidak efisien. Kendala akses transportasi yang buruk dan kurangnya fasilitas penyimpanan yang memadai menyebabkan makanan berisiko basi atau rusak sebelum sampai ke tangan penerima. Hal ini mengakibatkan anak-anak di daerah tersebut tidak mendapatkan manfaat dari program ini secara optimal, sementara mereka adalah kelompok yang paling membutuhkan asupan gizi yang baik untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan mereka.

Selain itu, ketimpangan geografis juga menciptakan kesenjangan dalam pemerataan akses terhadap makanan bergizi. Sementara sekolah-sekolah di kota besar mungkin menerima pasokan makanan dengan baik, anak-anak di daerah terpencil sering kali terabaikan, sehingga mereka tidak mendapatkan asupan gizi yang sama dengan rekan-rekan mereka. Tantangan ini menunjukkan perlunya strategi distribusi yang lebih baik dan inovatif, termasuk penggunaan teknologi untuk memantau rantai pasok dan memastikan bahwa makanan dapat sampai ke lokasi-lokasi yang sulit dijangkau.

c. Koordinasi antar instansi pemerintah dalam mendukung program makan bergizi gratis belum efektif

Permasalahan berikutnya adalah koordinasi antar instansi pemerintah yang kurang efektif. Pelaksanaan program ini melibatkan berbagai lembaga, seperti Kementerian Pendidikan, Kementerian Kesehatan, dan Badan Gizi Nasional, namun sering kali terdapat ketidakselarasan dalam perencanaan dan pelaksanaan di lapangan. Hal ini mengakibatkan kebingungan dalam pengelolaan sumber daya, distribusi makanan, dan pemantauan kualitas gizi yang seharusnya menjadi tanggung jawab bersama. Ketidakjelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab antarinstansi menciptakan hambatan yang mengurangi efektivitas program, sehingga tujuan utama untuk meningkatkan status gizi anak-anak tidak tercapai secara optimal.

Selain itu, kurangnya komunikasi dan kolaborasi antar instansi juga menghambat pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk evaluasi program. Tanpa adanya sistem koordinasi yang baik, umpan balik dari masyarakat mengenai pelaksanaan program sulit didapatkan, sehingga perbaikan yang diperlukan tidak dapat dilakukan secara tepat waktu. Oleh karena itu, diperlukan strategi komprehensif yang melibatkan semua pemangku kepentingan terkait agar dapat bekerja secara sinergis.

d. Upaya

Sebagai salah satu komponen bangsa dalam Sistem Logistik Nasional, TNI AL dapat berperan aktif dalam upaya-upaya untuk mengatasi permasalahan program makan bergizi gratis, utamanya di bidang perencanaan SDM. Menurut Siagian, indikator perencanaan sumber daya manusia terdiri dari faktor eksternal (situasi ekonomi, sosial budaya, politik, peraturan perundang-undangan, teknologi dan pesaing) dan faktor internal (rencana strategik, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, usaha atau kegiatan baru, dan rancangan organisasi dan tugas pekerjaan).

Berdasarkan teori tersebut, upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan program makan bergizi gratis, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan tenaga terlatih untuk mendukung program makan bergizi gratis di Indonesia.

Untuk mengatasi permasalahan ini, langkah pertama yang perlu diambil adalah melakukan analisis kebutuhan SDM secara menyeluruh. TNI AL dapat membantu untuk mengidentifikasi jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan di setiap daerah, terutama di wilayah yang kurang terlayani. Setelah itu, TNI AL dapat berpartisipasi dalam penyediaan program pelatihan terstruktur yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja yang ada, termasuk pelatihan tentang prinsip gizi seimbang, teknik pengolahan makanan yang aman dan higienis, serta manajemen distribusi makanan. TNI AL dapat bekerjasama dengan lembaga pendidikan dan organisasi non-pemerintah untuk mempercepat penyediaan pelatihan ini, sehingga lebih banyak individu yang siap berkontribusi dalam pelaksanaan program makan bergizi gratis.

Selain itu, TNI AL juga dapat menyarankan kepada pemerintah untuk mempertimbangkan program pemberian insentif kepada tenaga terlatih agar mau bekerja di daerah-daerah terpencil. Insentif ini dapat berupa: tunjangan khusus, fasilitas pendidikan untuk anak-anak mereka, atau peluang pengembangan karir bagi mereka yang bersedia bertugas di lokasi tersebut. Dengan pemberian insentif ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas para tenaga terlatih guna keberhasilan program makan bergizi gratis.

2) Pengelolaan manajemen logistik dengan memanfaatkan sumber daya lokal untuk mendukung pemerataan program makan bergizi gratis di seluruh Indonesia.

Untuk mengatasi permasalahan ini, TNI AL dapat berkoordinasi dengan Pemerintah Daerah untuk memanfaatkan sumber daya lokal, khususnya SDM/penduduk setempat dalam pelatihan bidang logistik. Melalui pelatihan ini, penduduk lokal diharapkan dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk mengelola distribusi makanan dan rantai pasok (supply chain) guna mendukung pemerataan program makan bergizi gratis di daerah-daerah terpencil dan minim infrastruktur.

Selain itu, TNI AL juga dapat mendorong pemanfaatan teknologi informasi, seperti: aplikasi mobile dan platform digital untuk membantu dalam koordinasi distribusi makanan, memantau kebutuhan gizi, serta memberikan pelatihan online bagi tenaga kerja di lokasi-lokasi yang sulit dijangkau. Dengan cara ini, penduduk lokal dapat memperoleh informasi dan pelatihan yang diperlukan tanpa harus meninggalkan wilayah mereka. TNI AL juga berkolaborasi dengan organisasi non-pemerintah dan sektor swasta untuk memperkuat kapasitas penduduk lokal, sehingga program ini tidak hanya menjangkau anak-anak di daerah terpencil tetapi juga memberdayakan masyarakat setempat untuk berperan aktif dalam peningkatan status gizi anak-anak mereka.

3) Peningkatan koordinasi antar instansi pemerintah dalam mendukung program makan bergizi gratis.

Untuk mengatasi permasalahan ini, TNI AL dapat mendorong pemerintah membentuk tim kerja lintas sektoral yang terdiri dari perwakilan dari setiap instansi terkait (Kementerian Pendidikan, Kementerian Kesehatan, Badan Gizi Nasional, Pemerintah Daerah dan TNI/Polri). Tim ini akan bertugas untuk merumuskan rencana aksi bersama, menetapkan tujuan yang jelas, serta membagi tanggung jawab secara transparan. Dengan adanya tim khusus yang fokus pada program ini, komunikasi antar instansi pemerintah dapat ditingkatkan, dan setiap pihak akan lebih memahami peran serta kontribusi mereka dalam pelaksanaan program.

Selain pembentukan tim lintas sektoral, penting untuk mengembangkan sistem informasi terintegrasi yang memungkinkan semua instansi untuk berbagi data dan informasi secara real-time. Sistem ini dapat mencakup platform digital yang memungkinkan pemantauan progres program, pengumpulan umpan balik (feed-back) dari masyarakat, serta evaluasi hasil secara berkala. Dengan adanya akses yang lebih baik terhadap informasi, setiap instansi dapat menyesuaikan strategi mereka berdasarkan data terkini dan melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas program. Melalui pendekatan perencanaan SDM yang komprehensif ini, diharapkan koordinasi antar instansi pemerintah dapat ditingkatkan, sehingga program makan bergizi gratis dapat dilaksanakan dengan lebih efisien dan memberikan dampak positif yang lebih besar bagi kesehatan anak-anak di Indonesia.

IV.KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan di atas, dapat dirumuskan beberapa hal sebagai berikut:

a. Keterbatasan tenaga terlatih berpengaruh terhadap program makan bergizi gratis dalam rangka mewujudkan pertahanan negara. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, TNI AL dapat berperan dalam: 1) Mengidentifikasi jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan di setiap daerah; 2) penyediaan program pelatihan terstruktur yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja; 3) Bekerjasama dengan lembaga pendidikan dan organisasi non-pemerintah untuk mempercepat penyediaan pelatihan; dan 4) Mendorong pemerintah dalam pemberian insentif kepada tenaga terlatih agar mau bekerja di daerah-daerah terpencil.

b. Kesenjangan dalam pemerataan pelaksanaan program di seluruh wilayah Indonesia berpengaruh terhadap program makan bergizi gratis dalam rangka mewujudkan pertahanan negara. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, TNI AL dapat berperan dalam: 1) Mendorong pemanfaatan sumber daya lokal, khususnya SDM/penduduk setempat dalam pelatihan bidang logistik; 2) Mendorong pemanfaatan teknologi informasi, seperti: aplikasi mobile dan platform digital untuk membantu dalam koordinasi distribusi makanan, memantau kebutuhan gizi, serta memberikan pelatihan online bagi tenaga kerja di lokasi-lokasi yang sulit dijangkau.

c. Koordinasi antar instansi yang kurang efektif berpengaruh terhadap program makan bergizi gratis dalam rangka mewujudkan pertahanan negara. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, TNI AL dapat berperan dalam: 1) Mendorong pembentukan tim kerja lintas sektoral yang terdiri dari perwakilan dari setiap instansi terkait (Kementerian Pendidikan, Kementerian Kesehatan, Badan Gizi Nasional, Pemerintah Daerah dan TNI/Polri); 2) Mendorong pengembangan sistem informasi terintegrasi yang memungkinkan semua instansi untuk berbagi data dan informasi secara real-time.

REFERENSI

- Hanldollkoll, Hanli. MLanjajemlenl Persollnlalia danl Sumblbler Dayla MLanjusia. YLollgylakarta: BLPFE, 2014.
- MLanjgkunlegara. MLanjajemlenl Sumblbler Dayla MLanjusia Perusahaanl. BLanjdlunlg: PT. Remlaja Rollsdakaryla, 2013.
- Hasiblunl, MLalaylu. MLanjajemlenl Sumblbler Dayla MLanjusia, Cetakanl Kesemblblilanl. Jakarta: PT BLumli Aksara, 2017.
- Hariyasasti, Y., Kristanti, E. Y., Darmuki, A., & Kanzunnudin, M. (2025). The Influence of Humanistic Learning Theory and Holistic Education Theory on the Quality of Student Learning Outcomes at Jembulwunut Elementary School in the Digital Era. *International Journal of Social and Management Studies*, 6(3), 24-34.
- Hariyasasti, Y., & Purwanto, A. (2025). The Role of Competence, Occupational Safety and Health, Leadership, Work Motivation, Satisfaction and 5R Culture on Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 6(4), 1-6.
- MLollekijat. MLanjajemlenl Sumblbler Dayla MLanjusia. Cetakanl Kesemblblilanl. BLanjdlunlg: MLanjdar MLaju, 2016.
- NLasutiollnl, MLulia. MLanjajemlenl Persollnlalia. Jakarta: Djamlblatanl, 2016.
- NLawlawli, Hadari. Perenlcanlaanl SDML Unltuk OLLrganlisasi Prollfit YLanlg Kollmlpetitif. YLollgylakarta: UGML Press, 2017.
- Purwanto, D., & Mutamimah, M. Perception of Workload and Work Stress on Human Resource Performance Moderated by Religious Coping. *International Activa-Passiva Journal*, 2(3), 594-607.
- Purwanto, A., & Prasetya, A. B. (2021). Did coaching, training and development, empowerment and participation on school employees performance?. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(2), 73-95.
- Rollrinlgkollnl, Deylvie Laudyla, Aris Sarjitoll, andl Herlinla JR Saragih. "Kesiapanl Kapasitas Penlgelollaanl Kollmlpollnlenl Cadanlganl MLatra Darat Gunla MLeimplerkuat Kollmlpollnlenl Utamlal TNLI." Unliversitas Pertahanlanl RI (2022).
- Sarjitoll, Keblijakanl danl strategi pertahanlanl. Jejak Publilsher, 2023.
- Siagianl, Sollnlndanlg. P. MLanjajemlenl Sumblbler Dayla MLanjusia. Jakarta: BLumli Aksara, 2014.
- Tolldaroll, MLP andl Smlith. "Ecollnlollmlc develollpmlenlt." Addisollnl-WLesleyl, Harlollwl (2012).
- WLHOLL. Essenltial public health funlctiollnl, health systemls andl health securityl: develollpinlg collnlceptual clarltyl andl a WLHOLL rolladmlap follr actiollnl. WLollrld Health OLLrganlziatiollnl, 2018.