

Peningkatan Efisiensi Administrasi Human Capital Melalui Manajemen Kebutuhan Karyawan di PLN Nusantara Power Services Sidoarjo

Favian Almer Kamal¹, Jojok Dwiridotjahjono²

^{1,2}Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

*favvian11@gmail.com*¹, *dwiridotjahjono_jojok@upnjatim.ac.id*²

ABSTRACT

This study discusses the improvement of human capital administration efficiency through employee needs management at PLN Nusantara Power Services Sidoarjo. The purpose of this internship is to provide valuable practical experience, as well as help participants develop relevant skills for future careers. The research methods used include questionnaires, employee surveys, interviews, and analysis and analysis of performance reports to understand the skills needed and potential gaps in the current workforce. The results show that the implementation of a human resources information system (HRIS) and the improvement of the recruitment and selection process have proven effective in reducing administrative burdens and increasing data accuracy. The use of HRIS has facilitated the management of employee data, payroll, and absence management, leading to higher operational efficiency. The study concludes that steps taken in employee development, performance management, and compensation and benefits policies also play an important role in improving human capital efficiency. Continuous training programs and systematic performance appraisals support employee professional growth and increase job satisfaction.

Keywords : Human Capital, HRIS, Employee Needs Management.

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang peningkatan efisiensi administrasi human capital melalui manajemen kebutuhan karyawan di PLN Nusantara Power Services Sidoarjo. Tujuan dari magang ini adalah untuk memberikan pengalaman praktis yang berharga, serta membantu peserta mengembangkan keterampilan yang relevan untuk karier di masa depan. Metode penelitian yang digunakan meliputi kuesioner, survei karyawan, wawancara, dan analisis dan analisis laporan kinerja untuk memahami keterampilan yang dibutuhkan dan potensi kekurangan dalam tenaga kerja saat ini. Hasil penelitian menunjukkan implementasi sistem informasi SDM (HRIS) dan peningkatan proses rekrutmen serta seleksi terbukti efektif dalam mengurangi beban administratif dan meningkatkan akurasi data. Penggunaan HRIS telah mempermudah pengelolaan data karyawan, penggajian, dan manajemen absensi, yang mengarah pada efisiensi operasional yang lebih tinggi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa langkah-langkah yang diambil dalam pengembangan karyawan, manajemen kinerja, serta kebijakan kompensasi dan tunjangan juga berperan penting dalam meningkatkan efisiensi human capital. Program pelatihan yang berkelanjutan dan penilaian kinerja yang sistematis mendukung pertumbuhan profesional karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja.

Kata kunci : Human Capital, HRIS, Manajemen Kebutuhan Karyawan.

PENDAHULUAN

Human capital atau modal manusia merupakan aset penting bagi setiap organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan dan keterampilan individu yang menjadi bagian dari organisasi tersebut. Dalam konteks ini, administrasi human capital menjadi kunci utama untuk memastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara efektif dan efisien.

Magang di bidang administrasi human capital memberikan kesempatan bagi peserta untuk memperoleh pengalaman langsung dalam mengelola aspek-aspek terkait sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan karyawan. Program magang ini dirancang untuk membantu peserta memahami berbagai fungsi dan tanggung jawab yang terkait dengan administrasi human capital serta meningkatkan keterampilan praktis mereka di bidang ini.

Perusahaan PLN Nusantara Power Services, yang merupakan salah satu pemimpin di Kelistrikan, memiliki visi untuk Menjadi Perusahaan Pengelola Pembangkit Listrik dan Utilitas Industri yang Terpercaya di Asia Tenggara. Kesempatan magang kepada mahasiswa untuk belajar dan berkontribusi dalam berbagai kegiatan administrasi human capital.

Selama periode magang, peserta akan terlibat dalam berbagai tugas, Tujuan dari magang ini adalah untuk memberikan pengalaman praktis yang berharga, serta membantu peserta mengembangkan keterampilan yang relevan untuk karier mereka di masa depan.

TINJAUAN LITERATUR

2.1 Administrasi Human Capital

Administrasi human capital merujuk pada praktik dan proses yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk memaksimalkan potensi dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Konsep ini tidak hanya mencakup pengelolaan administratif tradisional seperti perekrutan dan penggajian, tetapi juga melibatkan strategi yang lebih holistik untuk pengembangan dan pemberdayaan karyawan. Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu dan kolektif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam administrasi human capital, salah satu aspek penting adalah perencanaan tenaga kerja yang mencakup penilaian kebutuhan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan di masa depan. Organisasi harus dapat memprediksi perubahan pasar dan teknologi untuk memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keterampilan yang relevan dan dapat beradaptasi dengan cepat. Selain itu, pengembangan karir karyawan menjadi prioritas, di mana pelatihan dan pendidikan berkelanjutan diimplementasikan untuk membantu karyawan mencapai potensi maksimal mereka.

2.2 Manajemen Kebutuhan Karyawan

Manajemen kebutuhan karyawan adalah proses strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Proses ini mencakup identifikasi dan perencanaan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan analisis mendalam terhadap tuntutan pekerjaan, perubahan dalam pasar, dan perkembangan teknologi. Dengan memahami kebutuhan spesifik setiap posisi serta keterampilan yang dibutuhkan, perusahaan dapat merancang strategi perekrutan dan pengembangan yang lebih efektif.

2.3 Efisiensi Administrasi Human Capital

Efisiensi administrasi human capital merujuk pada sejauh mana proses pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dilakukan dengan cara yang optimal dan efektif, tanpa pemborosan sumber daya. Ini mencakup pengelolaan yang sistematis dan terkoordinasi dalam aktivitas-aktivitas seperti perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, dan administrasi gaji. Tujuan utama dari efisiensi ini adalah untuk memastikan bahwa semua aspek administrasi human capital berjalan lancar, menghasilkan nilai tambah bagi organisasi, dan mendukung pencapaian tujuan bisnis dengan meminimalkan biaya dan waktu yang terbuang.

2.4 Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan tenaga kerja adalah proses strategis yang melibatkan identifikasi dan pengelolaan kebutuhan tenaga kerja organisasi untuk memastikan bahwa jumlah dan keterampilan karyawan sesuai dengan tujuan bisnis dan tantangan masa depan. Proses ini mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja saat ini dan proyeksi kebutuhan di masa depan, dengan tujuan untuk menciptakan keseimbangan antara permintaan dan pasokan tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Lokasi dari Perusahaan Mitra Magang yaitu PT. PLN Nusantara Power Services yang berlokasi tepatnya pada Jalan Raya Juanda no. 17, Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia, Kode Pos 61253. Waktu pelaksanaan praktik magang mandiri di PT. PLN Nusantara Power Services adalah setiap hari Senin-Jumat dengan jam kerja mulai pukul 08.00 –16:00 WIB, dengan jam istirahat 12.00 – 13.00 WIB dan untuk hari libur pada hari Sabtu-Minggu.

Dalam konteks administrasi human capital mencakup beberapa langkah sistematis untuk memastikan bahwa proses administrasi SDM dilakukan secara efisien dan efektif. Langkah pertama adalah identifikasi dan analisis kebutuhan. Proses ini dimulai dengan evaluasi mendalam terhadap struktur organisasi dan analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan tujuan bisnis jangka pendek dan panjang. Data yang relevan dikumpulkan melalui wawancara dengan manajer departemen, survei karyawan, dan analisis laporan kinerja untuk memahami keterampilan yang dibutuhkan dan potensi kekurangan dalam tenaga kerja saat ini.

Langkah kedua adalah pengumpulan data dan penyusunan instrumen penelitian. Data dikumpulkan menggunakan berbagai metode, termasuk kuesioner untuk survei karyawan, panduan wawancara untuk interaksi mendalam dengan pihak manajemen, dan observasi langsung terhadap proses administrasi yang ada. Instrumen ini dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang efisiensi proses administrasi yang ada, kebutuhan pelatihan, dan kepuasan karyawan. Penyusunan instrumen dilakukan dengan cermat untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan akurat dan relevan dengan tujuan penelitian.

Langkah ketiga adalah analisis data. Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif untuk mengidentifikasi pola dan masalah yang ada dalam administrasi human capital. Teknik analisis statistik digunakan untuk mengolah data survei, sedangkan data kualitatif dari wawancara dan observasi dianalisis menggunakan metode tematik.

Proses ini bertujuan untuk menilai efektivitas administrasi saat ini, mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, dan menilai sejauh mana kebutuhan karyawan terpenuhi.

Langkah terakhir adalah penyusunan laporan dan rekomendasi. Berdasarkan hasil analisis, laporan disusun untuk merangkum temuan utama dan memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan efisiensi administrasi human capital. Rekomendasi ini mungkin mencakup perubahan dalam proses perekrutan, penerapan teknologi baru, atau pengembangan program pelatihan yang lebih baik. Laporan ini bertujuan untuk memberikan panduan implementasi yang jelas dan terperinci agar perusahaan dapat meningkatkan efisiensi administrasi SDM dan mencapai tujuan strategisnya dengan lebih baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Peningkatan Efisiensi Human Capital

Peningkatan efisiensi human capital merupakan kunci untuk memperbaiki produktivitas dan kinerja organisasi. Proses ini dimulai dengan analisis kebutuhan dan perencanaan SDM. Organisasi perlu mengidentifikasi keterampilan dan jumlah karyawan yang dibutuhkan berdasarkan strategi bisnis dan proyeksi pertumbuhan. Perencanaan yang matang memungkinkan perusahaan untuk merekrut dan mengelola tenaga kerja secara efektif, memastikan bahwa setiap posisi memiliki kandidat yang tepat dan siap untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

Langkah berikutnya adalah rekrutmen dan seleksi. Proses rekrutmen harus dilakukan dengan efisien untuk menarik calon yang berkualitas, menggunakan platform digital dan jaringan profesional. Seleksi yang berbasis kompetensi memastikan bahwa kandidat yang dipilih tidak hanya memenuhi syarat secara teknis tetapi juga sesuai dengan budaya dan nilai-nilai organisasi. Proses ini mengurangi risiko kesalahan dalam penempatan dan meningkatkan kualitas tim secara keseluruhan.

Setelah rekrutmen, fokus harus pada pengembangan dan pelatihan karyawan. Program pelatihan yang efektif membantu meningkatkan keterampilan karyawan dan mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan baru. Pengembangan karir yang berkelanjutan, termasuk mentoring dan coaching, memperkuat keterampilan yang ada dan mempersiapkan karyawan untuk posisi yang lebih tinggi. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan berkontribusi pada kepuasan kerja dan retensi karyawan.

Manajemen kinerja adalah komponen kritis dalam meningkatkan efisiensi human capital. Penetapan tujuan yang jelas dan terukur membantu karyawan memahami ekspektasi dan fokus pada pencapaian target. Evaluasi kinerja yang rutin memberikan umpan balik konstruktif dan mengidentifikasi area untuk perbaikan. Sistem manajemen kinerja yang baik mendukung pengembangan karyawan dan memastikan bahwa kinerja mereka selaras dengan tujuan organisasi.

Penggunaan **sistem informasi SDM (HRIS)** juga berperan penting dalam efisiensi administrasi human capital. HRIS mengotomatisasi berbagai proses administratif, seperti penggajian dan manajemen absensi, yang mengurangi beban kerja manual dan risiko kesalahan. Data yang akurat dan terkini dalam sistem informasi memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih baik dan mendukung perencanaan SDM yang lebih strategis.

Aspek lain yang perlu diperhatikan adalah manajemen kompensasi dan tunjangan. Paket kompensasi yang kompetitif dan tunjangan yang relevan membantu menarik dan mempertahankan talenta. Penyesuaian tunjangan dengan kebutuhan karyawan, seperti asuransi kesehatan dan keseimbangan kerja-hidup, berkontribusi pada kepuasan dan motivasi karyawan. Kebijakan kompensasi yang adil dan transparan memperkuat kepercayaan dan loyalitas karyawan.

Komunikasi internal yang efektif merupakan elemen penting dalam meningkatkan efisiensi human capital. Saluran komunikasi yang terbuka memungkinkan karyawan untuk memberikan umpan balik dan mendapatkan informasi yang jelas tentang kebijakan dan perubahan organisasi. Transparansi dalam komunikasi membantu mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses keputusan.

Terakhir, analisis dan pelaporan secara berkala mengenai kinerja SDM dan hasil program pengembangan membantu dalam mengevaluasi efektivitas strategi yang diterapkan. Menggunakan data dan metrik untuk mengukur kemajuan memungkinkan organisasi untuk membuat keputusan yang berbasis fakta dan menyesuaikan strategi sesuai kebutuhan. Proses ini mendukung perbaikan berkelanjutan dan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi administrasi human capital.

Dengan mengintegrasikan semua langkah ini, organisasi dapat meningkatkan efisiensi human capital secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dan memaksimalkan potensi karyawan. Peningkatan efisiensi ini tidak hanya mendukung pencapaian tujuan organisasi tetapi juga berkontribusi pada pengembangan karir karyawan dan kepuasan kerja.

Pembelajaran Hal Baru

Selama Penulis mengikuti praktik Magang Mandiri di PT PLN Nusantara Power Services mulai dari bulan Februari hingga Juni, Penulis tentunya mendapat banyak pembelajaran baru yang dimana pembelajaran tersebut tidak didapatkan pada saat masa perkuliahan. Pembelajaran hal-hal baru terus didapatkan setiap harinya selama Penulis melaksanakan kegiatan praktik magang mandiri dengan ditempatkan pada divisi *Human Capital* Berikut pembelajaran baru yang di dapat oleh penulis selama mengikuti kegiatan magang mandiri ini :

1. Kerjasama Tim

Selama menjalani kegiatan praktik magang mandiri di PT PLN Nusantara Power Services, Penulis mendapatkan banyak pembelajaran berharga mengenai kerjasama tim. Pembelajaran ini mengungkapkan betapa pentingnya koordinasi yang efektif antar anggota tim dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, penulis juga mendapatkan pembelajaran tentang bagaimana cara berkomunikasi yang efektif serta adaptasi terhadap perbedaan sifat dan gaya kerja antar anggota tim. Dengan demikian, praktik magang ini tidak hanya memperluas wawasan profesional penulis, tetapi juga memperkaya pengetahuan tentang dinamika kerja tim dalam konteks dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Penerapan Teori Selama Perkuliahan pada Praktik Dunia Kerja

Selama menjalani kegiatan praktik magang mandiri, penulis mendapatkan pembelajaran hal baru terkait bagaimana penulis dapat menerapkan teori yang dipelajari

selama masa perkuliahan pada praktik nyata dunia kerja. Dalam praktik magang ini, penulis mengamati bagaimana teori-teori yang dipelajari selama kegiatan perkuliahan tidak hanya relevan tetapi juga krusial dalam memahami dinamika praktik dunia kerja sehari-hari.

3. Kemampuan Keterampilan Berkomunikasi

Pembelajaran hal baru lainnya adalah perkembangan yang signifikan dalam kemampuan keterampilan berkomunikasi. Praktik magang mandiri ini memberi penulis kesempatan untuk mengasah kemampuan berbicara secara efektif dalam konteks dunia kerja yang sesungguhnya. Penulis dapat belajar untuk menyampaikan ide-ide di depan audiens selama praktik magang mandiri berlangsung. Pembelajaran hal baru terkait keterampilan berkomunikasi lainnya adalah, praktik magang ini juga mengajarkan penulis pentingnya komunikasi non-verbal, seperti ekspresi wajah dan bahasa tubuh pada saat berkomunikasi.

4. Kemampuan Berpikir Kritis

Pembelajaran hal baru terakhir yang penulis dapatkan adalah mendapatkan kesempatan untuk mempelajari dan mengembangkan kemampuan berpikir kritis. Kemampuan ini diasah melalui berbagai situasi dan tugas yang dihadapi selama berjalannya praktik magang mandiri. Pengalaman ini dapat mendorong penulis untuk menggali informasi lebih dalam, mempertimbangkan berbagai perspektif, dan mengevaluasi berbagai opsi sebelum mengambil keputusan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pembimbing lapangan pada praktik magang. Berkat kesempatan ini, penulis semakin menyadari pentingnya kemampuan berpikir kritis dalam dunia kerja. Kemampuan ini memungkinkannya untuk bekerja secara efektif, menyelesaikan masalah secara kreatif, dan berkontribusi secara bermakna bagi sebuah perusahaan.

Refleksi Diri

Kegiatan magang mandiri ini mempunyai tujuan agar para mahasiswa memperoleh profesionalisme sebelum terjun ke dunia kerja yang sebenarnya, sehingga mahasiswa bisa mendapatkan kesiapan berdasarkan kegiatan yang telah diselenggarakan. Dengan adanya program Magang Mandiri, mahasiswa bisa memiliki keterampilan, wawasan yang perlu dikembangkan serta harus dipertahankan dan dapat mengembangkan *soft skill* yang mereka miliki.

Satu dari sekian langkah pengembangan sumber daya manusia terutama dalam tingkat perguruan tinggi ialah dengan menjalani program Magang Mandiri yang diselenggarakan oleh pihak perguruan tinggi yang tidak lain adalah sebagai media utama untuk pengembangan diri pada dunia kerja yang nyata. Sehingga kegiatan ini memiliki pengaruh penting untuk pengembangan mahasiswa guna membekali diri semaksimal mungkin sebelum terjun ke dalam dunia kerja, serta peningkatan standar di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.

Dalam kegiatan Magang Mandiri ini, peserta magang dapat memperoleh potensi melangsungkan magang di PT. PLN Nusantara Power Services dan diharapkan dapat memperluas wawasan serta kompetensi juga profesionalisme peserta magang dalam belajar berhadapan dengan dunia kerja, serta bisa melatih keterampilan berinteraksi sosial dengan lingkungan kerja yang nyata.

KESIMPULAN DAN SARAN

Laporan magang ini mengungkap bahwa PLN Nusantara Power Services Sidoarjo telah berhasil meningkatkan efisiensi administrasi human capital dengan menerapkan strategi manajemen kebutuhan karyawan yang terencana dan sistematis. Proses analisis kebutuhan karyawan yang mendalam telah memungkinkan perusahaan untuk mencocokkan jumlah dan keterampilan karyawan dengan tuntutan operasional dan strategi bisnis yang ada. Dengan pendekatan ini, PLN Nusantara Power Services dapat memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang memiliki kompetensi yang sesuai, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja keseluruhan.

Selain itu, implementasi sistem informasi SDM (HRIS) dan peningkatan proses rekrutmen serta seleksi terbukti efektif dalam mengurangi beban administratif dan meningkatkan akurasi data. Penggunaan HRIS telah mempermudah pengelolaan data karyawan, penggajian, dan manajemen absensi, yang mengarah pada efisiensi operasional yang lebih tinggi. Sementara itu, proses rekrutmen dan seleksi yang lebih baik memastikan bahwa calon karyawan yang terpilih sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan, memperkuat tim dan mengurangi risiko ketidaksesuaian.

Secara keseluruhan, langkah-langkah yang diambil dalam pengembangan karyawan, manajemen kinerja, serta kebijakan kompensasi dan tunjangan juga berperan penting dalam meningkatkan efisiensi human capital. Program pelatihan yang berkelanjutan dan penilaian kinerja yang sistematis mendukung pertumbuhan profesional karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Kebijakan kompensasi yang kompetitif serta komunikasi internal yang efektif memastikan keterlibatan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan organisasi dan pengembangan berkelanjutan di PLN Nusantara Power Services Sidoarjo.

Setelah berakhirnya kegiatan praktik magang mandiri, terdapat beberapa saran dari penulis yang dapat dijadikan sebagai acuan dan perbaikan untuk kedepannya bagi beberapa pihak, yakni :

Mahasiswa perlu berlatih lebih dalam lagi terkait keaktifan serta komunikasi guna meningkatkan efisiensi kegiatan kerja. Membekali diri dengan mendalami pemahaman terkait lingkup kerja terhadap divisi tempat praktik magang. Perlu menjalin hubungan yang baik terhadap mitra penyelenggara magang, khususnya yaitu PT. PLN Nusantara Power Services guna kepentingan lingkup akademis agar lebih baik lagi. Lebih gencar dalam mengadakan sosialisasi tentang program praktik magang agar para mahasiswa dapat mencari tempat magang sehingga bisa menyelesaikan kewajiban praktik magang lebih cepat. Bisa memberikan bimbingan serta pembelajaran terhadap mahasiswa peserta magang agar bisa mendapat ilmu yang bermanfaat untuk terjun di dunia kerja sesungguhnya. Memperluas area atau menambah jumlah *tenant* kantin agar para karyawan bisa memiliki lebih banyak pilihan makanan pada saat jam istirahat guna menambah kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agung, A. L. (2013). *Human Capital Competencies*. Elex Media Komputindo. CV Harapan Jaya.

As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal

Volume 3 Nomor 4 (2024) 1914 – 1921 E-ISSN 2962-1585

DOI: 10.56672/assyirkah.v3i4.346

- (2024). *Dokumen Penawaran CV Harapan Jaya*. Sidoarjo: CV Harapan Jaya.
- Nugraha, P. C., Susilo, H., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(2), 180-189.
- PT. PLN Nusantara Power Services. (2024, February 5). *Struktur Organisasi*. Retrieved from PLN Nusantara Power Services: <https://www.pln-npservices.com/profile-perusahaan/struktur-organisasi/>
- PT. PLN Nusantara Power Services. (2024, February 5). *Visi & Misi*. Retrieved from PLN Nusantara Power Services: <https://www.pln-npservices.com/profile-perusahaan/visi-misi/>.
- Putri, N. K. (2013). Peran human capital terhadap kesuksesan organisasi: karyawan adalah investasi. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, 11(2), 93-97.
- PT PLN Nusantara Power Services. (2024, Feruary 5). *Profile Perusahaan*. Retrieved from PLN Nusantara Power Services: <https://www.pln-npservices.com/profile-perusahaan/>
- Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. (n.d.). BAB II TINJAUAN PUSTAKA. *Repository UMY*, 6.
- Universitas Pembangunan Panca Budi. (n.d.). BAB II TINJAUAN PUSTAKA. *Perpustakaan Panca Budi*, 5.