

USIA MUDA KARIR MELESAT, DOMINAN VALUE PEMIMPIN MUDA PERUSAHAAN TAMBANG DI KALIMANTAN TIMUR

Andi Ardianto¹, Teguh Widodo², Jerry Heikal³
Bakrie University^{1,2,3}

e-mail: andiardianto.ta02@gmail.com, twidodo.miner04@gmail.com, j_heikal@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi nilai-nilai dominan yang diadopsi oleh pemimpin muda di perusahaan pertambangan di Kalimantan Timur dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan pendekatan etnografi yang mendalam, penelitian ini melibatkan empat orang General Manager (GM) yang berusia di bawah 45 tahun sebagai partisipan utama, yang dipilih dengan cermat untuk merepresentasikan perspektif dan pengalaman pemimpin muda di sektor yang sangat kompleks ini. Pengumpulan data dilakukan melalui berbagai metode, termasuk observasi partisipatif yang memungkinkan peneliti untuk memahami konteks sosial dan budaya yang mempengaruhi pengambilan keputusan, wawancara mendalam yang memberikan wawasan atas nilai-nilai dan keyakinan pribadi para pemimpin tersebut. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin muda di perusahaan pertambangan tersebut cenderung mengadopsi nilai-nilai fundamental seperti integritas, komunikasi efektif, kolaboratif, *fast learner* dan adaptabilitas, yang secara signifikan telah memengaruhi praktik manajemen sehari-hari. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai ini dalam strategi perusahaan, pemimpin muda tidak hanya menunjukkan komitmen terhadap praktik keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, tetapi juga berhasil menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi. Dampak dari penerapan nilai-nilai ini terhadap kinerja perusahaan bisa dilihat melalui peningkatan efisiensi operasional, reputasi perusahaan yang lebih baik di mata publik, serta tingkat kepuasan karyawan yang mengalami peningkatan signifikan.

Kata Kunci: *Ethnografi, Integritas, Komunikasi, Kolaboratif, Pemimpin Muda*

ABSTRACT

This research aims to explore the dominant values adopted by young leaders in mining companies in East Kalimantan and their impact on corporate performance. Utilizing a rigorous ethnographic approach, the study involves four General Managers (GMs) under the age of 40 as primary participants, carefully selected to represent the perspectives and experiences of young leaders in this highly complex sector. Data collection was conducted through various methods, including participatory observation, which enabled the researcher to comprehend the social and cultural contexts influencing decision-making, in-depth interviews that provided insights into the values and personal beliefs of these leaders. The findings of this study reveal that young leaders in the mining companies tend to adopt fundamental values such as integrity, effective communication, collaboration, fast learner and adaptability, which have significantly influenced their daily management practices. By integrating these values into the company's strategies, these young leaders not only demonstrate a commitment to sustainability practices and social responsibility but also succeed in creating an inclusive and collaborative work environment where every individual feels valued and motivated to contribute. The impact of the implementation of these values on corporate performance is observed through enhanced operational efficiency, an improved company reputation in the public eye, and a significant increase in employee satisfaction levels.

Keywords: *Ethnography, Integrity, Communication, Collaboration, Young Leaders*

Copyright (c) 2025 KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan

**PENDAHULUAN**

Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga (Aulia et al., 2024). Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Waedoloh et al., 2021). Kepemimpinan adalah suatu yang sangat dibutuhkan dalam setiap aktivitas yang melibatkan manusia, baik sebagai individu atau kelompok. Kepemimpinan adalah salah satu konsep yang sangat penting dalam berbagai bidang, termasuk bisnis, organisasi, dan masyarakat. Menurut para ahli, kepemimpinan bisa dijelaskan sebagai berikut.

Seorang pemimpin mampu memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama dan membantu mereka mencapai potensi penuh mereka (Adinata, 2015). Konsep ini menekankan bahwa seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk memengaruhi individu lain dalam upaya mencapai tujuan bersama. Melalui kepemimpinan yang efektif, seorang pemimpin tidak hanya mendorong pencapaian tujuan kolektif, tetapi juga berperan penting dalam membantu masing-masing anggota tim untuk mengembangkan potensi penuh mereka. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada perkembangan individu yang berada di bawah naungannya (Nugroho et al., 2024).

Kepemimpinan merupakan bentuk dominasi yang berlandaskan pada kapabilitas atau kemampuan pribadi (Erika et al., 2021). Hal ini mencakup kemampuan untuk mendorong dan mengajak orang lain dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, seorang pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai motivator yang mampu membangkitkan semangat kolaborasi dalam kelompoknya. Kepemimpinan yang efektif juga ditandai dengan kemampuan untuk mengambil keputusan yang bijaksana dalam menghadapi berbagai situasi. Selain itu, seorang pemimpin harus mampu membangun komunikasi yang terbuka dan sehat agar tercipta kepercayaan di antara anggota kelompok. Pada akhirnya, kepemimpinan yang baik akan melahirkan sinergi yang dapat memperkuat kinerja dan pencapaian tujuan bersama.

Dalam beberapa dekade terakhir, industri pertambangan di Kalimantan Timur telah mengalami pertumbuhan yang signifikan (Toumbourou et al., 2020). Pertumbuhan ini tidak hanya dipengaruhi oleh peningkatan permintaan global terhadap sumber daya alam, tetapi juga oleh perubahan dalam struktur kepemimpinan perusahaan. Salah satu perubahan yang paling mencolok adalah munculnya pemimpin muda yang membawa nilai-nilai baru dan inovatif ke dalam perusahaan pertambangan. Pemimpin muda sering kali membawa perspektif yang berbeda dalam manajemen perusahaan. Mereka cenderung lebih adaptif terhadap perubahan teknologi, lebih terbuka terhadap praktik-praktik keberlanjutan, dan memiliki pendekatan yang lebih inklusif dalam pengambilan keputusan. Nilai-nilai ini, yang sering disebut sebagai “*shared value*”, menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja dan reputasi perusahaan.

Kalimantan Timur sebagai salah satu daerah penghasil tambang terbesar di Indonesia, menawarkan konteks yang unik untuk penelitian ini (Prasasti et al., 2024; Siswanto & Heikal, 2024). Dengan banyaknya perusahaan pertambangan yang beroperasi di wilayah ini, serta adanya regenerasi kepemimpinan yang signifikan, Kalimantan Timur menjadi lokasi yang ideal untuk mengkaji dinamika kepemimpinan muda dalam industri pertambangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai yang dibawa oleh pemimpin muda mempengaruhi perusahaan pertambangan di Kalimantan Timur. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi nilai-nilai dominan yang diadopsi oleh pemimpin muda dan bagaimana nilai-nilai tersebut diterapkan dalam praktik manajemen sehari-hari. Selain itu, penelitian ini juga akan menganalisis dampak dari nilai-nilai tersebut terhadap kinerja perusahaan, baik dari segi finansial maupun non-finansial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan etnografi untuk mengeksplorasi nilai-nilai dominan yang diadopsi oleh pemimpin muda di perusahaan pertambangan di Kalimantan Timur (Fazarullah & Heikal, 2024; Siswanto & Heikal, 2024). Metode etnografi dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang konteks sosial dan budaya di mana pemimpin muda bekerja. Fokus utama adalah pada pengamatan partisipatif dan wawancara mendalam untuk mengumpulkan data yang kaya dan kontekstual (Setiawan & Heikal, 2024). Penelitian akan dilakukan dengan pemimpin-pemimpin muda perusahaan pertambangan yang beroperasi di Kalimantan Timur dengan menggunakan media *zoom meeting*. Pemilihan lokasi didasarkan pada keberadaan pemimpin muda yang memiliki peran signifikan dalam manajemen perusahaan (Siswanto & Heikal, 2024).

Tabel 1. Daftar Responden

No	Nama	Umur	Masa Kerja	Jabatan
1	Beniardi Martayunata	39	17 tahun	Manager Coal & Tech
2	Muhammad Raizal	42	18 tahun	GM MOD
3	Muhamad Kurniawan	40	17 tahun	DPM Petrosea site Kideco
4	Kiagus Nirwan	40	17 tahun	Manager HSES KPC

Pada Tabel 1 dapat dilihat daftar responden pada penelitian ini. Responden penelitian terdiri dari pemimpin muda yang bekerja di perusahaan pertambangan di Kalimantan Timur. Kriteria inklusi meliputi usia di bawah 45 tahun dan memiliki posisi manajerial dalam perusahaan. Pemilihan ini, karena dari kebiasaan sebelumnya, untuk menduduki posisi tersebut, harus berusia yang cukup matang, dengan pengalaman kerja lebih dari 20 tahun. Pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup dua metode yaitu observasi partisipatif dan wawancara mendalam. Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik. Dalam penelitian ini, seluruh wawancara akan di transkrip secara *verbatim* untuk memastikan keakuratan data. Selanjutnya, proses pengkodean *value* akan dilakukan untuk mengidentifikasi nilai inti utama yang muncul dari responden. Nilai inti atau *shared value* yang teridentifikasi akan dikelompokkan berdasarkan relevansinya dengan nilai-nilai dominan yang dianut oleh pemimpin muda. Akhirnya, data yang telah dikategorikan akan diinterpretasikan untuk lebih memahami pengaruh *shared value* tersebut terhadap praktik manajemen dan kinerja perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dunia pertambangan merupakan sektor yang penuh tantangan, baik dari segi teknis maupun manajerial. Pemimpin muda di industri ini dituntut untuk memiliki kualitas yang mumpuni agar dapat memimpin tim secara efektif dan menghadapi berbagai isu yang kompleks. Selain itu, mereka juga perlu memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi agar tetap relevan dengan dinamika industri yang terus berubah. Pada penelitian ini mewawancarai empat orang pemimpin muda, di sektor pertambangan batu bara di kota Sangatta, Kabupaten Kutai Timur, Propinsi Kalimantan Timur. Pendekatan etnografi dalam penelitian bertujuan untuk memahami budaya, nilai, dan praktik individu atau kelompok dalam konteks sosial mereka. Pada saat dilakukan *interview*, responden diajukan pertanyaan terbuka yang mendalam terkait dengan *value* sebagai pemimpin muda khususnya dalam dunia pertambangan. Berdasarkan data yang didapat dari *interview*, berikut adalah pembahasan secara etnografis dari masing-masing individu yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Brainstorming: Sukses Di Usia Muda Di Dunia Pertambangan

Inti Pertanyaan	Responden			
	Beni	Raizal	Iwan	Nirwan
Nilai sukses berkarir di bidang pertambangan	<ul style="list-style-type: none"> Sikap proaktif solutif dan mengambil inisiatif Nilai pribadi kejujuran dan integritas 	<ul style="list-style-type: none"> Willingness to learn Proaktif Kejujuran Integritas Resilience 	<ul style="list-style-type: none"> Integritas dan konsistensi, Kolaboratif Kemampuan komunikasi untuk menyampaikan ide 	<ul style="list-style-type: none"> Leadership, integritas, loyalitas, Adaptif, fast learner dan kolaborasi. Teknik komunikasi yang aktif
Nilai keluarga yang dibawa sehingga mampu sukses	<ul style="list-style-type: none"> Menerapkan nilai kedisiplinan dan kejujuran 	<ul style="list-style-type: none"> Sederhana dalam hidup tinggi dalam berfikir 	-	-
Tips menghadapi tantangan dan ekspektasi	<ul style="list-style-type: none"> Proaktif Koordinasi dengan pihak lain 	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki value yang berbeda dan mampu membawa manfaat bagi perusahaan. 	<ul style="list-style-type: none"> Pemimpin harus mengetahui waktu yang tepat untuk memberikan solusi bersama. 	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan dalam mengukur pekerjaan dan memastikan target dari pekerjaan.
Faktor-faktor kesuksesan	<ul style="list-style-type: none"> Mengembangkan kemampuan Resilience. Komunikatif 	<ul style="list-style-type: none"> Komunikatif, Encouragement Kemampuan Bahasa Inggris 	<ul style="list-style-type: none"> Soft skill dan logical thinking yang rutin diasah Kolaboratif 	<ul style="list-style-type: none"> Knowledge dasar, Kemampuan bahasa, dan loyalitas. Soft skill, Good evidence
Prospek ke depan untuk industri batu bara	<ul style="list-style-type: none"> Masih akan berlanjut 10-15 tahun ke depan 	-	-	-
Alasan senang berbagi ilmu	-	<ul style="list-style-type: none"> Senang melihat subordinat atau rekan pintar 	-	-
Value dari tokoh atau inspirasi dari atasan sebelumnya	<ul style="list-style-type: none"> Memberi informasi secara rinci Keakuratan dan proaktif dalam pengambilan keputusan sebagai seorang engineer 	<ul style="list-style-type: none"> Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madyo Mangun Karso, Tut Wuri Handayani Bersemangat dan tekun 	<ul style="list-style-type: none"> Memberikan kepercayaan kepada bawahannya 	<ul style="list-style-type: none"> Konsisten dan terus berkembang
Kompetensi yang dibutuhkan dalam industri pertambangan	-	<ul style="list-style-type: none"> Komunikasi 	<ul style="list-style-type: none"> Integritas Konsisten 	<ul style="list-style-type: none"> Intelligence Komunikasi

Dari pertanyaan yang diajukan dan *brainstorming* saat dilakukan *interview*, didapat data persona dari setiap responden yang bervariasi. Persona ini juga sebagai identitas dan *value* yang dipegang sebagai *way of life* dalam menjalankan peran sebagai pemimpin muda di dunia pertambangan. Keragaman persona ini memperlihatkan adanya perbedaan latar belakang, pengalaman, serta pandangan yang membentuk gaya kepemimpinan masing-masing. Selanjutnya yaitu *value* yang disampaikan oleh responden yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Value Respondent Sebagai Pemimpin Muda Di Tambang

No.	Nama	Value
1.	Beni	Integritas, kejujuran, proaktif solutif, disiplin, respek, membangun relasi, elaborasi, proaktif komunikatif dan koordinasi, positif thinking, adaptif, fast learner
2.	Raizal	Willingness to learn, proaktif, integritas, sederhana dalam hidup tinggi dalam berfikir, leadership, komunikasi efektif, resilience
3.	Iwan	Integritas, konsistensi, kolaboratif, Soft skill, logical thinking yang diasah terus menerus, komunikatif, energik, trust dan tidak micromenagement
4.	Nirwan	Leadership, integritas, loyalitas, adaptif, fast learner, dan kolaborasi, komunikasi efektif, soft skill, <i>good evidence</i>

Pada Tabel 3 dapat dilihat *value* yang di sampaikan oleh responden sebagai pemimpin muda di dunia pertambangan di Kalimantan Timur. Hal ini menunjukkan bahwa setiap individu membawa nilai yang unik namun tetap memiliki benang merah yang memperkuat kebersamaan. Value ini mempunyai perbedaan sebagai identitas dan ciri khas masing-masing, dan juga persamaan yang bisa dikatakan sebagai *shared value* dari tiap individu tersebut. Dari *value* pada setiap responden, diperoleh *shared value* yang dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Shared Value Dari Para Pemimpin Muda

No.	Nama	Persona	Shared Value
1.	Beni	Integritas, kejujuran, proaktif solutif, disiplin, respek, membangun relasi, elaborasi, <i>being</i> populer dengan menonjolkan komunikasi efektif dan koordinasi, positif thinking, adaptif, fast learner	Integritas, Komunikasi efektif, Kolaboratif, adaptif dan Fast learner
2.	Raizal	<i>Willingness to learn</i> , proaktif, integritas, kejujuran, sederhana dalam hidup tinggi dalam berfikir, leadership, komunikasi efektif, resilience	
3.	Iwan	Integritas, konsistensi, kolaboratif, Soft skill, logical thinking yang diasah terus menerus, kemampuan komunikasi untuk menyampaikan ide, trust dan tidak micromenagement	
4.	Nirwan	Leadership, integritas, loyalitas, adaptif, fast learner, dan kolaborasi, komunikasi efektif, soft skill	

Melalui pendekatan etnografi, kita dapat memahami bahwa keempat individu ini memiliki nilai-nilai inti yang kuat seperti integritas, kolaborasi, komunikasi efektif, *fast learner* dan kemampuan adaptasi. Meskipun masing-masing memiliki fokus dan kekuatan yang berbeda, mereka semua menunjukkan komitmen terhadap pengembangan diri dan hubungan interpersonal yang positif. Pendekatan ini membantu kita melihat bagaimana nilai-nilai dan praktik mereka berkontribusi pada dinamika sosial dan profesional mereka.

Pembahasan

Integritas merupakan nilai dominan yang membedakan seorang pemimpin muda yang dapat dipercaya dengan yang tidak. Di sektor pertambangan, integritas menjadi dasar kepercayaan antara pemimpin, tim, dan pemangku kepentingan. Pemimpin yang berintegritas konsisten dalam ucapan dan tindakan, serta berani mengambil keputusan etis meskipun berisiko. Penelitian Lisdiono et al. (2022) menunjukkan bahwa integritas kepemimpinan berperan besar dalam membangun ketahanan organisasi dan menjaga keberlanjutan perusahaan. Dengan demikian, integritas tidak hanya menjaga reputasi individu, tetapi juga memperkuat kepercayaan kolektif.

Kemampuan berkomunikasi secara efektif merupakan kunci bagi pemimpin muda dalam menyampaikan visi, mendorong kolaborasi, dan meminimalisir konflik. Azhari et al. (2024) menegaskan bahwa komunikasi yang terbuka dan persuasif dapat meningkatkan kapasitas kepemimpinan melalui peningkatan kepercayaan dan keterlibatan anggota. Dalam konteks pertambangan, komunikasi efektif penting untuk menyatukan tim lintas latar belakang dan memastikan koordinasi kerja yang kompleks berjalan lancar. Hal ini menjadikan komunikasi sebagai alat strategis dalam memimpin dengan lebih inklusif dan produktif.

Nilai kolaboratif juga menjadi ciri menonjol pemimpin muda, khususnya di lingkungan kerja yang menuntut kerja sama lintas bidang. Penelitian Satriya et al. (2025) di sektor pertambangan menegaskan bahwa kepemimpinan kolaboratif mampu memperkuat ketahanan organisasi dalam menghadapi krisis. Dengan membangun kerja sama yang erat, pemimpin muda dapat memanfaatkan beragam ide dan keahlian untuk menciptakan solusi inovatif. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan kolaboratif tidak hanya meningkatkan efektivitas tim, tetapi juga mempercepat pengambilan keputusan.

Lingkungan kerja yang dinamis menuntut pemimpin muda untuk adaptif terhadap perubahan. Adaptivitas mencerminkan fleksibilitas dalam menghadapi tantangan, baik dari segi teknologi, kebijakan, maupun kondisi lapangan. Ardi et al. (2024) menekankan bahwa pemimpin milenial harus adaptif untuk mampu menjadi agen perubahan di era transformasi digital. Bagi pemimpin muda di pertambangan, kemampuan adaptif ini memungkinkan mereka menjaga stabilitas organisasi sekaligus membuka ruang inovasi dalam menghadapi ketidakpastian global.

Kemampuan belajar cepat menjadi nilai penting terakhir bagi pemimpin muda. Dengan cepat memahami informasi baru, pemimpin dapat mengantisipasi risiko dan mengambil keputusan lebih tepat. Senjaya & Anindita (2023) menunjukkan bahwa pemimpin muda yang mampu belajar cepat cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi karena lebih mudah beradaptasi dengan budaya kerja dan tuntutan baru. Dalam industri pertambangan yang penuh dinamika, *fast learner* menjadi modal untuk memimpin perubahan serta mengimbangi perkembangan teknologi dan pasar.

KESIMPULAN

Melalui pendekatan etnografi, kita dapat memperoleh pemahaman mendalam mengenai keempat individu ini yang memiliki nilai-nilai inti (*shared value*) yang kuat, antara lain integritas, kolaborasi, komunikasi efektif, kemampuan belajar cepat (*fast learner*), dan adaptasi yang baik. Meskipun setiap individu memiliki fokus, keahlian, serta kekuatan unik yang berbeda-beda, mereka secara kolektif menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pengembangan diri serta menjalin hubungan interpersonal yang positif dan konstruktif. Pendekatan etnografi memungkinkan kita untuk mengamati dan menganalisis bagaimana nilai-nilai tersebut tidak hanya membentuk perilaku individu dalam konteks sosial, tetapi juga berkontribusi pada dinamika profesional yang mereka jalani. Dengan menganalisis interaksi sehari-hari mereka, kita bisa memahami peran signifikan yang dimainkan oleh komunikasi

efektif dalam membangun kolaborasi yang produktif, serta bagaimana mereka beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja yang dinamis. Selain itu, nilai integritas mereka menjadi landasan dalam menjaga kepercayaan dan keharmonisan di antara rekan-rekannya, yang pada gilirannya menciptakan suatu ekosistem kerja yang sehat dan saling mendukung. Pendekatan etnografi ini, dengan demikian, memberikan wawasan yang berharga mengenai keterkaitan antara nilai-nilai inti dan praktik sosial serta profesional yang diemban oleh individu-individu tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e-Journal)*, 9(2), 136-157.
- Ardi, A., Meilani, Y. F., Oktavianti, I., & Aulia, N. (2024, September). Leadership Behavioral Development Of Millennial Leaders As A Change Agent In The Digital Transformation Organization. In *Proceeding National Conference Business, Management, and Accounting (NCBMA)* (pp. 1331-1331).
<https://ojs.uph.edu/index.php/NCBMA/article/view/8861>
- Aulia, R., Kurniawan, B., & Subhan, M. (2024). Implementasi Manajemen Kepemimpinan Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi. *Journal of Student Research*, 2(1), 121–131.
<https://doi.org/10.55606/jsr.v2i1.1908>
- Azhari, A., Iswardhani, I., Macenning, A. R. A. D., Nasir, S. A., & Ridha, A. (2024). Improving leadership capacity of local leaders through effective communication and conflict management training. *Celebes Journal of Community Services*, 3(2), 345-360.
<https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/celeb/article/view/1893>
- Fazillah, N. (2023). Konsep kepemimpinan dalam perspektif Islam. *Intelektualita*, 12(1), 112-134. <https://doi.org/10.22373/ji.v12i1.19261>
- Erika, E., Yuniar, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905–914.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.465>
- Fazarullah, D., & Heikal, J. (2024). Reflecting internalization and manifestation of Sundanese cultural values on leadership communication styles in the mining industry (an ethnographic study at PT Petrosea, Tbk.). *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi (JUTIN)*, 7(4), 2119-2127. <https://doi.org/10.31004/jutin.v7i4.36208>
- Lisdiono, P., Said, J., Yusoff, H., & Hermawan, A. A. (2022). Examining leadership capabilities, risk management practices, and organizational resilience: The case of state-owned enterprises in Indonesia. *Sustainability*, 14(10), 6268.
<https://doi.org/10.3390/su14106268>
- Nugroho, D., Nurjanah, N., Karmila, N., Wanti, R., Putra, T. P., & Dewi, Y. P. (2024). Pendekatan Kepemimpinan (Leadership) yang Menginspirasi Perubahan yang Fundamental. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(6), 117-124.
<https://doi.org/10.61722/jiem.v2i6.1290>
- Prasasti, F., & Heikal, J. (2024). Pola konsumsi, menabung, dan investasi pekerja tambang bersuku Jawa di Kalimantan: Studi etnografi konstruksi realitas finansial. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(3), 1173-1178. <https://doi.org/10.31004/irje.v4i3.992>
- Satriya, G. Y., Kutanegara, P. M., & Sulistyani, A. T. (2025). Resilience and Leadership Agility in Times of Crisis: Lessons Learned from Amnt Site Batu Hijau Mining Indonesia. *Journal of World Science*, 4(7), 953-968.
<https://doi.org/10.58344/jws.v4i7.1453>



- Senjaya, V., & Anindita, R. (2020). The role of transformational leadership and organizational culture towards organizational commitment through job satisfaction among mining industry employees. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(4), 767-782. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.04.15>
- Setiawan, B., & Heikal, J. (2024). Success Secret of Top Management Japanese Employees in PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia by Using Ethnography Theory. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(3), 1077-1092. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i3.871>
- Siswanto, A., & Heikal, J. (2024). Women in mining: an ethnographic study of heavy equipment operators in Indonesian coal industry. *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi (JUTIN)*, 7(4), 2082-2090. <https://doi.org/10.31004/jutin.v7i4.35897>
- Toumbourou, T., Muhdar, M., Werner, T., & Bebbington, A. (2020). Political ecologies of the post-mining landscape: Activism, resistance, and legal struggles over Kalimantan's coal mines. *Energy Research & Social Science*, 65, 101476. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2020.101476>
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya kepemimpinan dan karekteristik pemimpin yang efektif. In *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series* (Vol. 5, No. 1, pp. 144-152). <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57783>