



Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Kesejahteraan Masjid Rahmatan Lil Alamin Al-Zaytun Indramayu

R. Aziz Mayardhi Basoeky¹, Ahmad Asrof Fitri², Meity Suryandari³

^{1,2,3} Fakultas Dakwah, Institut Agama Islam Al-Zaytun Indonesia

Desa Mekarjaya, Kec. Gantar, Kab. Indramayu

Korespondensi penulis: amayardhi@gmail.com

Abstract. Factors such as leadership behavior, employee compensation, and related policies significantly impact employee engagement in achieving organizational performance. Case studies from large and medium-sized companies in Indonesia indicate that achieving shared goals requires balancing performance targets at every individual level. This study analyzes human resource management (HRM) at the Rahmatan Lil Alamin Mosque Welfare Institution, Al-Zaytun Indramayu, and formulates HRM strategies using SWOT analysis. The findings show that HRM at the Rahmatan Lil Alamin Mosque Welfare Institution, Al-Zaytun, is implemented through two main approaches: motivation and soft skill development. The motivational approach aligns with fulfilling employees' physiological needs, while the soft skill approach addresses the need for security, appreciation, love, and self-actualization. The SWOT analysis reveals that the institution's internal strengths include standardized systems and procedures, well-managed human resources, and clear job descriptions for each role. Identified weaknesses are the absence of job analysis as a foundation for HR planning and recurring disciplinary violations. Externally, opportunities include utilizing e-commerce and implementing minimum service standards, while threats arise from individuals or parties who oppose the institution's existence.

Keywords: Human Resources, Mosque Welfare Institution, SWOT

Abstrak. Faktor-faktor seperti perilaku atasan, kompensasi, dan kebijakan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap keterlibatan karyawan dalam pencapaian kinerja organisasi. Studi kasus pada berbagai perusahaan besar dan menengah di Indonesia mengindikasikan bahwa pencapaian tujuan bersama membutuhkan keseimbangan sasaran kinerja di setiap tingkat individu. Penelitian ini menganalisis pengelolaan SDM di Lembaga Kesejahteraan Masjid Rahmatan Lil Alamin Al-Zaytun Indramayu dan merumuskan strategi SDM menggunakan analisis SWOT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di Lembaga Kesejahteraan Masjid Rahmatan Lil Alamin Al-Zaytun dilaksanakan melalui dua pendekatan utama: motivasi dan pengembangan soft skill. Pendekatan motivasi terkait dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan, sedangkan pendekatan soft skill mencakup kebutuhan akan rasa aman, penghargaan, cinta kasih, dan aktualisasi diri. Analisis SWOT menunjukkan bahwa kekuatan internal lembaga meliputi sistem dan prosedur kerja yang baku, ketersediaan SDM terkelola dengan baik, serta uraian tugas yang jelas di setiap fungsi. Kelemahan yang teridentifikasi adalah belum adanya analisis jabatan sebagai dasar perencanaan SDM dan masih adanya pelanggaran disiplin. Dari sisi eksternal, peluang yang dapat dimanfaatkan mencakup penggunaan e-commerce dan penerapan standar pelayanan minimal, sementara ancaman meliputi munculnya resistensi dari individu atau pihak yang belum mendukung keberadaan lembaga.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Lembaga Kesejahteraan Masjid, SWOT

1. LATAR BELAKANG

Manajemen adalah istilah yang umum digunakan dalam ilmu manajemen (Siswanto, 2021). Istilah ini berasal dari kata "management," yang sering mengacu pada tindakan mengendalikan atau menangani suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu. G. R Terry (Rahmawati, 2019) menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang

umum yang mencakup tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Oleh karena itu manajemen merupakan bagian dari ilmu pengetahuan yang bersifat universal dan sistematis dapat digunakan untuk manusia dalam suatu wadah atau organisasi. Mengacu pada penjelasan pengertian mengenai manajemen pada paragraf di atas terdapat subjek yang melakukan suatu proses dalam manajemen, yaitu sumber daya manajemen. Untuk mencapai tujuan bersama, diperlukan manajemen yang efisien dan efektif untuk informasi, keuangan, fisik, dan sumber daya manusia. Manusia adalah mesin dan faktor utama dalam meningkatkan manajemen sebagai salah satu sumber daya manajemen. Nama lain dari orang yang dimaksud adalah sumber daya manusia.

Strategi pengembangan sumber daya manusia adalah suatu langkah yang penting dalam perusahaan karena dengan penggunaan strategi pengembangan yang tepat suatu perusahaan dapat maju dan berkembang. Strategi pengembangan sumber daya manusia dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja, meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi, serta memperbaiki kepuasan kerja. Para karyawan yang telah mendapatkan kecakapan serta kemampuan kerja melalui program pengembangan sumber daya manusia memperoleh hasil dan mutu yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Mulyadi, 2022).

Banyak faktor, termasuk perilaku atasan, kompensasi karyawan, dan kebijakan terkait karyawan, mempunyai dampak signifikan terhadap tingkat keterlibatan karyawan dalam kinerja perusahaan. Pengalaman perusahaan-perusahaan besar dan menengah di Indonesia menunjukkan bahwa agar setiap karyawan dapat maju ke arah yang sama, sasaran kinerja di setiap tingkat individu perlu diseimbangkan. Selain itu, kerjasama yang baik antara kedua satuan kerja dan bidang organisasi lainnya tergantung pada kesesuaian target masing-masing satuan kerja dengan sasaran yang lain. Kemampuan suatu perusahaan dalam membentuk dan mempertahankan kapabilitasnya didasarkan pada seberapa baik para pemimpinnya berkomunikasi dan menerapkan budaya perusahaan. Lingkungan kerja seorang karyawan, serta tindakan atasan dan koleganya, mempunyai pengaruh yang besar (Felicia, 2022).

Pengembangan berbagai prosedur formal di dalam sebuah perusahaan untuk menjamin penerapan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam mencapai

tujuan perusahaan telah ditetapkan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (Sinambela, 2021). Divisi utama perusahaan yang bertanggung jawab untuk mengelola keuangan dan teknologi adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) adalah kekuatan kognitif dan fisik yang dimiliki oleh setiap individu, yang bertransformasi menjadi sumber daya dengan akal, emosi, keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas. Bahkan dengan kemajuanteknologi yang pesat, penyebaran informasi yang cepat, dan ketersediaan beragam bahan baku, organisasi masih sulit untuk mencapai tujuan mereka tanpa sumber daya manusia yang terampil. Dengan kata lain, integritas organisasi serta pencapaian visi dan tujuan mereka sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM). Pengembangan SDM terbagi menjadi dua kategori, yaitu pengembangan secara makro dan mikro. Pengembangan SDM Secara makro ekonomi, ini adalah proses meningkatkan standar hidup atau kemampuan manusia secara umum untuk mencapai tujuan pembangunan, sementara pengembangan SDM secara mikro terjadi dalam konteks perusahaan, organisasi, atau lembaga publik dan swasta (Hidayah, et al. 2023).

Menurut Keith Davis dan Werther, seperti yang dikutip oleh Kurniadi, & Winarni, "Departemen SDM juga memandang pengembangan sumber daya manusia sebagai cara yang efisien dalam menangani berbagai masalah, termasuk kelambanan karyawan, keragaman tenaga kerja baik di dalam maupun di luar negeri, modifikasi prosedur kegiatan yang telah ditetapkan, dan pergantian staf" (Kurniadi, 2019). Agar berhasil menangani kesulitan yang akan datang, pernyataan ini menyoroti pentingnya pengembangan sumber daya manusia yang strategis di dalam institusi atau perusahaan.

Gantar merupakan kecamatan dengan potensi pertanian yang cukup besar. Tanahnya subur karena luasnya lahan pertanian dan curah hujan yang relatif tinggi. Kecamatan dengan potensi pertanian yang tinggi ini menginspirasi penduduknya untuk berinovasi dan memodernisasi teknik penanaman, pemeliharaan, dan pemanenan tanaman. Banyak peralatan pertanian dan pupuk yang telah berkembang mengikuti perkembangan zaman. Al-Zaytun adalah sebuah pondok pesantren yang berada di Desa Mekarjaya, Kecamatan Gantar, Kabupaten Indramayu, Jawa Barat. Presiden Republik Indonesia, B. J. Habibie, secara resmi meresmikan pondok pesantren ini pada tanggal 27 Agustus 1999, setelah pembukaannya pada tanggal 1 Juli. Pondok pesantren ini berdiri di atas lahan seluas 1200 hektar, dengan bangunan yang menjulang tinggi.

Justifikasi di atas mendukung keputusan kami sebagai peneliti untuk memfokuskan investigasi kami pada Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Kesejahteraan Masjid Rahmatan Lil 'Alamin Al-Zaytun Indramayu, sebuah pesantren yang terletak di Desa Mekarjaya, Kecamatan Gantar, Kabupaten Indramayu.

2. KAJIAN TEORITIS

Berikut ini adalah penjelasan istilah penting yang terkait dengan variabel dalam judul penelitian. Strategi merupakan sekumpulan rencana matang dan terintegrasi yang menghubungkan kekuatan organisasi dengan tantangan eksternal untuk mencapai tujuan utama. Seni dalam strategi terletak pada pemanfaatan kemampuan dan aset organisasi secara efektif di bawah kondisi ideal.

Pengelolaan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses menggerakkan orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu. Ini juga melibatkan perumusan kebijakan dan pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai (Rismika, 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup proses mempekerjakan dan mengelola SDM secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen ini melibatkan empat fungsi: perencanaan (membuat rencana sesuai tujuan), pengorganisasian (mengelompokkan SDM agar lebih efektif), pelaksanaan (menggerakkan SDM sesuai rencana), dan pengendalian (memantau proses dan memastikan kesesuaiannya dengan strategi) (Susanti, 2019).

Masjid tidak hanya berfungsi sebagai tempat ibadah, tetapi juga merupakan representasi peradaban Islam. Aktivitas di dalam masjid seharusnya mencerminkan nilai-nilai ketaatan kepada Allah S.W.T. Oleh karena itu, masjid menjadi pusat kegiatan yang memperkuat kepatuhan umat kepada Tuhan (Omar, 2022).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi lapangan. Tujuannya adalah menggali informasi secara mendalam tentang strategi pengelolaan sumber daya manusia di Lembaga Kesejahteraan Masjid Rahmatan Lil Alamin Al-Zaytun Indramayu. Peneliti berperan sebagai instrumen kunci dengan terjun langsung ke lapangan selama satu bulan, melakukan observasi tanpa partisipasi aktif (Sugiyono, 2019). Data dikumpulkan melalui wawancara terstruktur dan tidak terstruktur,

observasi langsung, serta dokumentasi berupa arsip dan catatan kegiatan masjid (Fadilla, 2023).

Sampel penelitian ini dipilih secara purposive sampling, melibatkan empat informan utama yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Analisis data dilakukan melalui tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan verifikasi. Pada tahap reduksi, data diringkas dan difokuskan untuk memudahkan pemahaman. Penyajian data dilakukan secara naratif untuk mengkategorikan informasi, sementara verifikasi melibatkan refleksi dan diskusi untuk memastikan validitas temuan (Sugiman, 2024). Data yang diperoleh meliputi wawancara, pengamatan, dan dokumentasi yang dianalisis secara deskriptif guna memberikan kesimpulan yang komprehensif terkait strategi pengelolaan sumber daya manusia di lembaga tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Kesejahteraan Masjid Rahmatan Lil Alamin Al-Zaytun Indramayu

Potensi sumber daya manusia di Lembaga Kesejahteraan Masjid Rahmatan Lil Alamin Al-Zaytun Indramayu merupakan aspek penting yang dapat memperkuat perekonomian masyarakat, dengan mempertimbangkan berbagai keunggulan yang ada. Salah satu faktor kunci adalah lokasi Al-Zaytun yang strategis, yang dapat mendorong kesadaran masyarakat untuk menginisiasi pengembangan koperasi.

Jika dibandingkan dengan sumber daya organisasi lainnya, seperti modal, mesin, dan teknologi, sumber daya manusia merupakan elemen yang paling krusial. Hal ini disebabkan oleh kemampuan untuk menggerakkan dan memobilisasi sumber daya organisasi lainnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia dianggap sebagai komponen paling vital bagi efektivitas dan efisiensi operasional organisasi. Dengan kata lain, kegiatan operasional organisasi dapat dilakukan secara optimal tanpa pemborosan sumber daya (Nathaniel, 2022).

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah individu yang mampu memobilisasi berbagai sumber daya organisasi. Pendidikan, pelatihan, serta pelatihan teknis fungsional dan manajerial menjadi penting untuk mencapai tujuan tersebut, sehingga tanggung jawab setiap dosen dapat dipenuhi sesuai dengan kualifikasi jabatan dan kualifikasi yang diharapkan. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan kompetensi dan efektivitas dalam menjalankan

tugas dan fungsi organisasi (Darim, 2020).

Pengelolaan sumber daya manusia perusahaan yang efektif adalah kunci pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan di masa yang tidak menentu seperti saat ini. Investasi dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu menjadi perhatian penting karena dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Namun pengelolaan manusia selalu mempunyai dinamika tersendiri. Meski input yang dimasukkan sama, bukan berarti kualitas outputnya juga stabil. Artinya pengambilkebijakan di perusahaan tidak boleh lengah dalam melakukan inovasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu pendekatan strategis dalam mengelola aspek-aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk mengoptimalkan kontribusi individu dalam organisasi dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Manajemen SDM melibatkan berbagai aktivitas, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, manajemen konflik, dan pengelolaan hubungan antara karyawan dan manajemen (Ramadhan et al., 2023).

Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya memperoleh pengetahuan dan keterampilan tertentu sama dengan konsep belajar. Howe mengemukakan bahwa belajar bersifat kumulatif. Jadi, apapun yang kita pelajari, kapasitas kita untuk belajar lebih banyak dengan berbagai hal dipengaruhi oleh proses belajar sebelumnya (Yuliana, 2021). Dengan demikian, semakin besar proporsi pembelajaran yang berhubungan dengan pekerjaan, maka semakin besar pula kemampuan atau kualitas seseorang. Akibat selanjutnya adalah tingkat kemampuan seseorang dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya menjadi lebih tinggi.

Visi Al-Zaytun sebagai pusat pendidikan budaya toleransi dan perdamaian sejalan dengan pendekatan Lembaga Kesejahteraan Masjid Rahmatan Lil Alamin Al-Zaytun Indramayu dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kepemimpinan Syaikh Al-Zaytun memiliki pola pikir kreatif dan didukung oleh semua orang, terutama oleh para manajer. Tak terkecuali manajemen keuangan.

Salah satu bidang yang dapat dipulihkan martabat masyarakatnya adalah sektor keuangan. Karena dalam pembangunan Masjid Rahmatan Lil Alamin banyak masyarakat berpartisipasi menyumbang, dengan demikian pengelolaan keuangan lembaga harus terbuka dan transparan.

Hanya ada sembilan karyawan saat proyek dimulai dari segi sumber daya

manusia. Kemudian, seiring dengan tuntutan pembangunan, kini telah mencapai lebih dari 950 orang, yang terbagi dalam 28 unit kerja, masing-masing dengan peran berbeda, dibentuk. Angka ini bersifat dinamis dan tidak statis, sehingga dapat menyesuaikan dengan keadaan. Mungkin naik atau turun. Pegawai pada suatu unit yang telah menyelesaikan pekerjaannya akan dipindahkan ke unit lain yang bekerjamenuju tujuan penyelesaian tersebut.

Dekat lokasi proyek adalah tempat tinggal setiap karyawan. Setiap pagi, mereka mendapat amanah dari insinyur pelaksana. Analisis kemajuan yang dicapai malam itu, agar selalu dapat mengontrol segala pekerjaan. Kebanyakan mandor tidak perlu berada di lokasi kerja sepanjang waktu. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pimpinan unit tidak hadir di lokasi proyek, seluruh aktivitas sehari-hari tetap berjalan sesuai jadwal.

Setiap pegawai memiliki kesempatan untuk bekerja di berbagai unit, sehingga diharapkan setiap karyawan memiliki beragam keahlian. Dalam konteks ini, individu mungkin diminta untuk mengoperasikan dozer, merakit furnitur, atau mencampur semen. Selain itu, mereka dapat beralih dari pekerjaan sebagai tukang batu pada suatu hari, menjadi operator komputer di kantor pada hari berikutnya. Oleh karena itu, pendekatan yang bervariasi dalam penugasan diperlukan untuk menjaga minat dan keterlibatan pegawai, alih-alih menciptakan kebosanan.

Semua unit di lingkungan ini dianggap setara, tanpa adanya pembedaan antara pegawai yang melakukan tugas-tugas seperti mencetak, menyapu, atau bekerja di depan komputer. Satu-satunya perbedaan terletak pada nilai-nilai pengabdian, kreativitas, dan dedikasi. Pendiri Al-Zaytun, Panji Gumilang, menekankan pentingnya kreativitas dan perhatian dalam praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkannya. Ia menyatakan, "Rekrutlah individu yang memiliki semangat kerja tinggi, terlepas dari tantangan atau lamanya masa tunggu. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa talenta yang luar biasa secara alami akan menarik talenta lainnya. Ketika bisnis berkembang menjadi lokasi ideal bagi para profesional terbaik, reputasi yang kokoh akan terbentuk secara bertahap. Risiko muncul ketika kita terburu-buru dan merasa tertekan untuk bergerak cepat, yang dapat menyebabkan kompromi pada standar dan merekrut kandidat yang kurang berkualitas."

Sebuah organisasi yang memiliki tim yang memiliki pola pikir berkembang dorongan untuk terus belajar dan berkembang akan mampu melewati masa-masa yang

tidak menentu ini dan berkembang melampaui keadaan sulit (Gunaan & Anton, 2024). Pendiri Al- Zaytun, Syaikh Panji Gumilang terus mengambil keputusan dan meningkatkan kinerja, sambil berfokus pada tujuan nyata Al-Zaytun dengan langkah-langkah untuk mencapainya. Hal tersebut dapat dilihat, salah satunya adalah pentingnya data dalam menilai dan meningkatkan tim saat ini. Keberlanjutan dicapai melalui pertumbuhan berbasis data dengan terus berkembangnya Al-Zaytun.

Periksa sistem yang dibuat dan diterapkan berdasarkan karakteristik para pekerja yang berkinerja lebih tinggi ini. Karyawan yang tidak mendukung atau sejalan dengan budaya positif harus segera diidentifikasi. Demi kepentingan organisasi, yang terakhir harus mendeskripsikan budaya, mengubahnya menjadi nilai-nilai, mengomunikasikannya kepada setiap anggota, dan menggunakannya sebagai standar saat merekrut karyawan baru.

Strategi pengelolaan sumber daya manusia di Lembaga Kesejahteraan Masjid Rahmatan Lil Alamin Al-Zaytun Indramayu yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah proses yang kontinyu yang meliputi aspek formulasi perencanaan dan aspek pelaksanaannya. Ide atau yang memiliki perencanaan dalam pembangunan Masjid Rahmatan Lil'Alamin yaitu Syekh Al-Zaytun. Perencanaan memberikan arahan tindakan, perencanaan juga memastikan bahwa tujuan dan sasaran dapat dilaksanakan dengan jelas sehingga bertindak sebagai panduan untuk memutuskan tindakan apa yang harus diambil dan kearah mana.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa dalam pembuatan ataucara dalam membuat rencana untuk pemeliharaan sebuah Masjid Rahmatan Lil'Alamin Al-Zaytun, yang proses perencanaan diawali oleh ide-ide Syakh dengan periodesasi kepengurusan. Ide-ide Syakh Al-Zaytun disampaikan kedalam rapat para pengurus LKM. Periodesasi ini dirumuskan berdasarkan musyawarah. Dalam musyawarah tersebut tidak hanya membimbing pengurus tetapi juga menyusun rencana kegiatan/program kegiatan. Dalam proses perencanaan program kerja yang merupakan rencana selama pembangunan terus dikerjakan.

2. Pengorganisasian

Dibentuknya organisasi LKM Masjid Rahmatan Lil'Alamin Al-Zaytun adalah memiliki tujuan tertentu, sesuatu yang ingin dicapai. Karena tujuan bersifat organisasional, maka tujuan tersebut harus dicapai melalui kerja tim di antara

sejumlah individu dan harus didefinisikan dan dirumuskan secara tepat. Syakh Al-Zaytun merupakan atasan dari organisasi ini, dan keberadaannya dibutuhkan oleh setiap karyawan. Hal ini berarti bahwa seorang bawahan bertanggung jawab langsung kepada atasan langsungnya dan setiap bawahan hanya dapat menerima perintah langsung dari seorang atasan saja.

Keseimbangan adalah persyaratan konstan bagi organisasi. Organisasi menerapkan berbagai prinsip keseimbangan, seperti kebutuhan untuk menjaga keseimbangan antara keuntungan dan kerugian berbagai unit, hubungan wewenang dan tanggung jawab, sentralisasi dan desentralisasi wewenang, serta hubungan pengeluaran dan pendapatan (Rahardjo, 2021).

3. Penggerakan

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan. Syekh Al-Zaytun merupakan pemimpin organisasi LKM Masjid Rahmatan Lil'Alamin, sekaligus motivator dan penggerak dalam organisasi tersebut.

4. Pengawasan

Program pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan LKM Masjid Rahmatan Lil'Alamin Al-Zaytun telah berjalan sebagaimana mestinya. Fungsi pengawasan yang dijalankan pimpinan antara lain adalah mencegah terjadinya berbagai penyimpangan atau kesalahan, mengidentifikasi berbagai solusi atas permasalahan yang ditemukan, dan menjamin atau memastikan bahwa kegiatan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya agar dapat berjalan dengan baik. mencapai tujuan. Tantangan yang dihadapi dalam melaksanakan pengawasan tidak dapat dipisahkan dari manfaat yang dihasilkannya, terutama dalam hal peningkatan kinerja Al-Zaytun. Sejumlah kendala menghambat pelaksanaan pemantauan kinerja pegawai, seperti keterbatasan waktu, kurangnya ketentuan hukum yang diamanatkan oleh peraturan, dan variasi kepribadian pegawai.

Kondisi seorang karyawan dirangkum dalam tinjauan kerjanya, yang juga berpotensi memberikan umpan balik. Tinjauan kinerja, merupakan sarana untuk mengukur kontribusi setiap karyawan terhadap lembaga secara keseluruhan.

Menentukan tingkat kinerja atau kontribusi individu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya merupakan aspek krusial dalam penilaian kinerja.

Evaluasi atau penilaian kinerja merupakan cara untuk mengukur kontribusi yang diberikan setiap lembaga kepada lembaganya sendiri. Menentukan tingkat kinerja atau kontribusi individu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya merupakan aspek krusial dalam penilaian kinerja. Karyawan biasanya diberikan penghargaan atau hukuman berdasarkan hasil evaluasi.

Dalam tinjauan kinerjanya yang juga berpotensi memberikan umpan balik, LKM Masjid Rahmatan Li'Alamin Al-Zaytun melaksanakan beberapa strategi yaitu:

1. Motivasi

Motivasi, baik yang disadari maupun tidak, adalah dorongan untuk mengambil tindakan menuju tujuan tertentu. Dalam konteks psikologi, motivasi diartikan sebagai usaha yang mendorong individu atau kelompok untuk berperilaku demi mencapai tujuan atau merasa puas dengan hasil yang diperoleh.

Motivasi muncul dari harapan individu bahwa tindakan mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Seseorang cenderung berusaha memperoleh sesuatu yang diinginkan jika ada keyakinan akan kemungkinan pencapaiannya. Kebutuhan yang tidak terpenuhi menciptakan ketegangan, yang kemudian memicu motivasi internal untuk mencapai hasil tersebut. Dorongan ini mendorong perilaku pencarian tujuan yang, jika tercapai, akan memuaskan kebutuhan dan meredakan ketegangan yang dialami (Setiadi, 2019).

Pencapaian tujuan sebagaimana dimaksud tidak selalu merupakan prasyarat untuk motivasi, dan berbagai proses terjadi. Misalnya pangan merupakan kebutuhan semua orang. Namun begitu rasa lapar seseorang terpuaskan, makanan tidak lagi “memotivasi” seseorang. Hal ini tidak sama jika seseorang sudah beberapa hari tidak makan; dalam hal ini, akan timbul keinginan makan yang sangat besar. Kemudian asumsikan seseorang sedang berusaha mendapatkan makanan tersebut namun mengalami kesulitan. Tentu saja, produk akhirnya akan berbeda. Seseorang akan merasa putus asa karena tujuannya terhalang, atau ia akan berusaha mencari cara untuk mencapai

makanan (baca: tujuan) yang terhalang itu.

Melalui berbagai proses motivasi, dorongan seseorang terwujud sebagai upaya untuk melakukan tindakan. Jika seseorang merasa mampu melakukan upaya ini, mereka akan melakukannya, dan ketika mereka berhasil mencapai tujuannya, motivasi internalnya akan melemah. Ketika upaya untuk mencapai tujuan menemui kesulitan, ada dua (dua) hasil yang mungkin terjadi: individu akan menjadi lebih bersemangat dan berusaha mencapai tujuan, atau individu akan menyerah karena yakin tidak dapat mengatasi kesulitan tersebut dan bawadorongan atau upaya tidak cukup. muncul kembali.

Oleh karena itu, memberikan sesuatu yang dapat memuaskan kebutuhan seseorang saja tidak cukup untuk memotivasinya. Penting juga untuk memiliki keyakinan terhadap kemampuan seseorang dalam melakukan tugas dan menghasilkan hasil yang bermanfaat. Ada juga peluang untuk menggunakan keterampilan ini secara maksimal. Faktor-faktor ini menginspirasi pekerja untuk melakukan upaya terbaiknya terpenuhinya seperti: Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri

2. Meningkatkan *soft skill* karyawan

Soft skill yang dimiliki oleh setiap individu dalam pembangunan Mahad Al-Zaytun memiliki peran yang sangat penting. Kemampuan kerja tim, fleksibilitas, dan empati merupakan komponen kunci yang memungkinkan kelompok untuk tetap kohesif, membangun hubungan yang produktif, serta mencapai potensi maksimal, bahkan dalam menghadapi tantangan. Lembaga Kesejahteraan Masjid Rahmatan Lil'Alamin semakin menekankan pentingnya *soft skill* dalam operasional sehari-hari, dibandingkan hanya fokus pada *hard skill* dalam pelaksanaan tugas. Keterampilan lunak ini diharapkan dapat mengubah lingkungan kerja di masa depan, dan menjadi faktor krusial bagi keberhasilan setiap kolaborasi yang bertujuan untuk memajukan Mahad Al-Zaytun (Iswahyudi et al., 2023). *Soft skill* penting dalam dunia kerja guna:

a. Kerja tim

Bekerja dalam tim memungkinkan anggota staf untuk berkolaborasi secara efektif satu sama lain tanpa mengelola proyek secara mikro atau menunda pekerjaan hingga menit terakhir. Karyawan mendapat manfaat

darihal ini dengan berbagi ide-ide cemerlang, mengambil keputusan lebih cepat, menyelesaikan masalah-masalah mendesak, dan mencapai tujuan perusahaan.

Dalam pembangunan Ma'had Al-Zaytun dilaksanakan secara tim, tim tersebut terdiri dari komandan unit, wakil, staf dan karyawan (pekerja). Unit-unit yang dibentuk tersebut bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang telah dibebankan kepadanya. *Soft Skill*, yang dimiliki karyawan sangat berguna didalam kerja tim, hal tersebut dapat meningkatkan pencapaian dari target pencapaian tugas kerja, setiap anggota tim memiliki peran tugas masing- masing. Kerjasama yang dilakukan oleh orang-orang dalam unit pembangunan Ma'had Al-Zaytun, yang keberhasilan kerja sama ada pada sumber manusia, karakter, pimpinan, komunikasi, dan cara pemecahan masalah. Unit-unit kerja inilah yang bertanggung jawab terhadap hasil kerja di lapangan, untuk dilaporkan kepada penanggung jawab atau pemilik proyek.

b. Kepemimpinan

Individu yang memegang posisi senior perlu memiliki soft skill yang kuat dalam kepemimpinan untuk membimbing anggota tim, memahami kebutuhan mereka, memberikan kesempatan untuk belajar, dan menginspirasi setiap orang untuk mencapai potensi penuh mereka. Untuk mendorong pertumbuhan dan loyalitas karyawan, kemampuan kepemimpinan tidak hanya harus dikembangkan pada pemimpin saat ini tetapi juga di antara anggota tim.

Keberhasilan pembangunan di Ma'had Al-Zaytun tak terlepas dari kerjakaryawan tiap-tiap unit pembangunan, kemampuan komandan tiap-tiap unit yang dapat mengarahkan, membimbing, mengkoordinasikan, kepada paraanggota untuk melaksanakan sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan oleh tim insiyur kepada para komandan unit. Hal tersebut juga didukung oleh kemampuan Syaikh dalam memimpin yang diperagakan dengan cara; komunikasi efektif, menjaga semangat karyawan, memberikan arahan yang jelas, memimpin dengan teladan dan mampu mengelola konflik.

c. Empati

Pentingnya empati dan kecerdasan emosional semakin meningkat dalam konteks bisnis global saat ini. Kedua keterampilan ini menjadi fondasi untuk membangun ikatan yang lebih kuat dan menciptakan kerja tim yang produktif. Pekerja yang memiliki empati menunjukkan penghormatan terhadap rekan kerja, mendengarkan dengan penuh perhatian, menyadari perasaan dan emosi orang lain, serta mampu berkomunikasi secara jelas dan efektif. Pengembangan keterampilan ini berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kolaborasi dan kesejahteraan dalam lingkungan kerja (Saba, 2024).

Kemampuan pimpinan Al-Zaytun memahami apa yang terjadi di lingkungan kerjanya, yang melihat sesuatu dari sudut pandang orang lain memiliki peranan penting dalam membangun dan menjaga hubungan antar sesama penghuni Ma'had Al-Zaytun.

d. Kemampuan beradaptasi

Dunia saat ini telah mengajarkan kita bahwa kemampuan beradaptasi adalah keterampilan penting yang dapat diperoleh dengan cepat dan dapat menjadi hal yang sangat menuntut bagi sebuah organisasi. Kemampuan beradaptasi karyawan Al-Zaytun ini dapat dilihat dari mereka dapat mempelajari keterampilan baru, menghadapi tantangan dengan pikiran terbuka, dan menyesuaikan diri dengan situasi yang berubah dengan lebih cepat ketika berpindah dari unit kerja satu ke unit yang lainnya. Karena ini bukan keterampilan yang berhubungan langsung dengan bisnis, keterampilan ini sering kali diabaikan hingga terjadi sesuatu yang tidak terduga yang memaksa organisasi untuk melakukan perubahan cepat. Pandemi beberapa tahun lalu menunjukkan bahwa fleksibilitas itu penting, bukan opsional.

e. Positif Bersikap Optimis

Meskipun terdengar klise, penting bagi tim untuk berupaya mengidentifikasi aspek positif dalam setiap situasi dan individu. Sikap optimis di tempat kerja merupakan salah satu keterampilan lunak yang dapat mencegah perilaku negatif seperti fitnah, rumor, dan gosip. Sikap ini mendorong anggota staf untuk saling berinteraksi, menghargai kontribusi satu sama lain, serta membangun kepercayaan terhadap manajer dan

pemimpin. Dengan demikian, optimisme dapat berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif (Patuwo, 2016).

Meskipun demikian, menjaga pandangan positif bukanlah hal yang mudah, terutama terjadi permasalahan di Ma'had Al-Zaytun. Dalam keadaan seperti itu, pimpinan Al-Zaytun Syaikh terus memberikan bimbingan kepadaseluruh penghuni Ma'had dengan selalu merdeka ilmu, merdeka ruh dan merdeka pikir.

f. Pendidikan karyawan

Keterlibatan karyawan akan didorong dan kompetensi kerja yang lebihkompetitif dan efisien akan dikembangkan melalui pelatihan yang tepat sasaran dan berkualitas tinggi. Selain menghasilkan keuntungan, penelitian menunjukkan bahwa berinvestasi dalam pengembangan karier dapat membuat 93% karyawan bertahan lebih lama di suatu perusahaan.

Pada kenyataannya, organisasi memperoleh keuntungan dari pelatihan dan pengembangan karyawan. Pengembangan tenaga kerja tidak hanya membantu bisnis menarik dan mempertahankan talenta terbaik, namun juga meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan keuntungan. Dalah hal ini Syaikh Al-Zaytun membuka kesempatan belajar kepada seluruh karyawannya dari pendidikan paket A, B dan C samapi dengan jenjang yang lebih tinggi yaitu S3.

Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Analisis SWOT di Lembaga Kesejahteraan Masjid Rahmatan Lil Alamin Al-Zaytun Indramayu

Lembaga Kesejahteraan Masjid Rahmatan Lil Alamin Al-Zaytun Indramayu, yang melaksanakan kegiatan pengembangan sumber daya manusiamerupakan sebuah lembaga yang berusaha menyeimbangkan kehidupan SDM nya baik dalam kehidupan dunia maupun akhirat yang dipahami sebagai manajemen ilahiah. Dalam pelaksanaannya, dapat dilihat dari program karyawan mendapatkan ilmu pengetahuan umum disamping ilmu-ilmu agama yang diperoleh melalui pelaksanaan pembelajaran di lingkungan kerjanya.

Kegiatan ini tidak dilakukan begitu saja, melainkan perlu adanya sebuah perencanaan yang melahirkan strategi dalam melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia Lembaga Kesejahteraan Masjid Rahmatan Lil' Alamin Al-Zaytun

Indramayu sehingga program ini dapat berjalan dengan baik dan dapat bertahan di masa sekarang maupun yang akan datang, mengingat tidak banyaknya lembaga serupa yang menjalankan program kesetaraan dalam tujuan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini menguatkan kembali pada hasil penelitian terdahulu yang menyatakan tentang pengelolaan SDM menggunakan analisis SWOT antara upaya pengembangan sumber daya manusia dan strategi apa saja yang diterapkan.

Penggunaan analisis SWOT dalam pengembangan sumber daya manusia di Lembaga Kesejahteraan Masjid Rahmatan Lil Alamin Al-Zaytun Indramayu telah dilakukan dengan baik untuk menentukan rencana dan strategi pelaksanaan kegiatan pengembangan Ma'had Al-Zaytun. Lembaga ini mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, serta menyadari adanya peluang dan ancaman. Selain itu, lembaga ini juga dapat menentukan rencana dan langkah-langkah yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Selanjutnya, pada tahap analisis strategi SWOT, peneliti menemukan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia sudah sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Lembaga ini mampu mengambil keputusan yang efektif untuk meningkatkan kekuatan, meminimalkan kelemahan, menghindari ancaman, serta memanfaatkan peluang. Namun, perlu dicatat bahwa strategi yang diimplementasikan belum sepenuhnya melibatkan seluruh kekuatan secara maksimal, terutama dalam menghadapi ancaman (Rochman, 2019).

Analisis SWOT adalah metode yang umum digunakan oleh organisasi untuk mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai kondisi internal dan eksternal. Lingkungan internal mencakup dua elemen utama, yaitu Kekuatan (Strengths, S) dan Kelemahan (Weaknesses, W), sedangkan lingkungan eksternal meliputi Kesempatan (Opportunities, O) dan Ancaman (Threats, T). Melalui analisis ini, organisasi dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan strategi yang dapat diambil untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional (Vallerina, 2023). Berdasarkan hasil analisis pada saat melaksanakan kegiatan penelitian di Lembaga Kesejahteraan Masjid Rahmatan Lil Alamin Al-Zaytun Indramayu diperoleh data hasil analisis SWOT dalam upaya pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. Analisis Internal Lembaga Kesejahteraan Masjid Rahmatan Lil Alamin Al-Zaytun Indramayu
 - a. Kekuatan atau *Strength*

- 1) Lembaga Kesejahteraan Masjid Rahmatan Lil Alamin Al-Zaytun Indramayu sistem dan prosedur kerja yang baku dalam pengelolaan Sumber Daya manusia;
- 2) Tersedianya Sumber Daya manusia yang dikelola;
- 3) Tersedianya uraian tugas yang jelas pada masing-masing fungsi.
- 4) Tersedianya uraian tugas yang jelas pada masing-masing fungsi;
- 5) Hasil-hasil pengelolaan Sumber Daya manusia yang selama ini telah dilaksanakan.

b. Kelemahan atau *Weakness*

Belum tersedianya analisa jabatan sebagai dasar perencanaan manajemen SDM; dan masih terdapatnya pelanggaran disiplin kerja.

2. Eksternal Lembaga Kesejahteraan Masjid Rahmatan Lil Alamin Al-Zaytun Indramayu

a. Kesempatan atau *Opportunities*

- 1) Memanfaatkan *E-commerce* untuk mencari peluang pasar yang luas
- 2) Standar pelayanan minimal (SPM) dalam Pelayanan karyawan; Kebijakan kepegawaian secara nasional yang mensyaratkan diklat sebagai bagian sistem pembinaan pegawai, sehingga hal ini memungkinkan pengelolaan SDM di Rahmatan Lil 'Alamin mendapatkan diklat-diklat untuk meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan.

3. Ancaman atau *Threats*

Munculnya orang-orang yang belum mendukung keberadaan Al-Zaytun. Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Kesejahteraan Masjid Rahmatan Lil Alamin Al-Zaytun Indramayu. Berdasarkan hasil analisis pada matriks IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) dan matriks EFAS (*External Factor Analysis Summary*) yang dipetakan pada matriks posisi kuadran SWOT, maka alternatif strategi yang dapat digunakan Lembaga Kesejahteraan Masjid Rahmatan Lil Alamin Al-Zaytun Indramayu adalah strategi SO (Strengths-Opportunities), yaitu:

- a. Meningkatkan sistem pengelolaan karyawan dan mempertahankan strategi yang menjadi penunjang terlaksananya peningkatan kinerja karyawan dilengkapi dengan kemampuan atau skill diberbagai bidang kerja sehingga nantinya karyawan tersebut mampu ditempatkan dimana pun dunia kerja.
- b. Menambah kerjasama dengan perusahaan pembiayaan konsumen (leasing)

- dengan harapan dapat mengoptimalkan penetrasi pasar dan mencari konsume
- c. Mengatur waktu dan memberikan karyawan kesempatan mengikuti pendidikan, pelatihan serta workshop yang diselenggarakan oleh perusahaan.
 - d. Karyawan dapat belajar dari pelatihan yang diikuti dan berkontribusi terhadap perusahaan.
 - e. Pelatihan terbuka dari luar perusahaan diharapkan dapat melatih karyawan berpikir kreatif dan inovatif dalam bekerja.
 - f. Menciptakan komunikasi dan kerjasama yang baik antar individu dan divisi serta saling menjaga hubungan antara karyawan satu dengan lainnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penemuan peneliti di lapangan, diketahui bahwa strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Kesejahteraan Masjid Rahmatan Lil Alamin 'Al-Zaytun' Indramayu memiliki relevansi dengan teori kebutuhan Maslow serta analisis SWOT. Pengelolaan SDM di lembaga tersebut dilaksanakan melalui dua metode utama: motivasi dan pengembangan soft skill. Dalam penerapan metode motivasi, terdapat keterkaitan dengan teori kebutuhan individu, terutama kebutuhan fisiologis. Sementara itu, pengembangan soft skill berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk dicintai dan dipercaya, kebutuhan untuk dihargai, serta kebutuhan aktualisasi diri. Dengan demikian, kedua metode ini berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM di lembaga tersebut.

Selanjutnya, strategi pengelolaan SDM berdasarkan analisis SWOT di Lembaga Kesejahteraan Masjid Rahmatan Lil Alamin Al-Zaytun Indramayu mencakup analisis internal dan eksternal. Analisis internal mencakup kekuatan (strength) seperti adanya sistem dan prosedur kerja yang baku, tersedianya SDM yang dikelola dengan baik, dan uraian tugas yang jelas untuk setiap fungsi. Namun, kelemahan (weakness) yang ada, seperti belum tersedianya analisis jabatan sebagai dasar perencanaan manajemen SDM dan masih adanya pelanggaran disiplin kerja, perlu diperhatikan. Di sisi eksternal, peluang (opportunities) muncul dari pemanfaatan e-commerce untuk memperluas pasar serta penetapan standar pelayanan minimal. Namun, lembaga ini juga dihadapkan pada ancaman (threats), termasuk keberadaan individu yang belum mendukung eksistensi Al-Zaytun. Analisis ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai tantangan dan peluang yang dihadapi oleh lembaga dalam mengelola SDM secara efektif.

6. DAFTAR REFERENSI

- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22-40.
- Fadilla, A. R., & Wulandari, P. A. (2023). Literature review analisis data kualitatif: Tahap pengumpulan data. *Mitita Jurnal Penelitian*, 1(3), 34-46.
- Felicia, G. (2022). Upaya untuk mencapai sumber daya manusia unggul dalam daya saing global. <https://www.proquest.com/working-papers/upaya-untuk-mencapai-sumber-daya-manusia-unggul/docview/2587639330/se-2?accountid=215586>
- Gunawan, B. S., & Anton, J. (2024). *Design create innovate your future*. Gramedia Pustaka Utama.
- Hidayah, H. S. A., Yusuf, Y., Fatah, Z., & Wahjono, S. I. (2023). Latihan dan pengembangan sumber daya manusia. In *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)* (Vol. 3, No. 1, pp. 300-317).
- Iswahyudi, M. S., Iskandar Zulkarnain, S. E., Hamidah Rosidanti Susilatun, M. E. M., Robial, F. E., Hendry Rumengan, M. M., Ch, D., ... & Sondakh, A. E. (2023). *Pengantar manajemen konflik*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Kurniadi, A., & Winarni, F. (2019). Partisipasi masyarakat dalam program sanitasi berbasis masyarakat (Sanimas) di Desa Sukoharjo Kecamatan Ngaglik, Sleman. *Journal of Public Policy and Administration Research*, 4(2).
- Mulyadi, M. (2022). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui analisis SWOT pada dealer motor Yamaha CV. Sinar Utama Group di Tanjung Redeb. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Berau.
- Nathaniel, R. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Omar, N., Muda, Z., Raja Noor Syuhaida, R. Y., Salleh, S. M., & Noor, I. (2022). Analisis hukum terhadap limitasi pelaksanaan solat di masjid era COVID-19. *Jurnal Islam dan Masyarakat Kontemporari*, 23(1), 244-256. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/analisis-hukum-terhadap-limitasi-pelaksanaan/docview/2823077246/se-2?accountid=215586>
- Patuwo, C. (2016). *The power of self-awareness*. Elex Media Komputindo.
- Rahardjo, D. A. S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rahmawati, A., Hendrarto, H., & Retno Dewi, P. A. (2019). Manajemen dana desa di Desa Girirejo, Kecamatan Kaliangkrik, Kabupaten Magelang tahun 2018. *Publisia (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 4(2), 150-158. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/manajemen-dana-desa-di->

girirejo-kecamatan/docview/2312905985/se-2?accountid=215586

- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Mengoptimalkan potensi dan kinerja organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rochman, I. (2019). Analisis SWOT dalam lembaga pendidikan (studi kasus di SMP Islam Yogyakarta). *Al Iman: Jurnal Keislaman dan Kemasyarakatan*, 3(1), 36-52.
- Saba, Z. I. Z. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(02), 38-45.
- Setiadi, N. J., & Se, M. M. (2019). *Perilaku konsumen: Perspektif kontemporer pada motif, tujuan, dan keinginan konsumen* (Edisi ketiga, Vol. 3). Prenada Media.
- Vallerina, T. (2023). Pengembangan sumber daya manusia melalui analisis SWOT pada UMKM di Desa Lemahsubur. *Abdima Jurnal Pengabdian Mahasiswa*, 2(1), 832-839.
- Yulianah, S. E. (2022). *Metodologi penelitian sosial*. CV Rey Media Grafika.