

e-ISSN3025-8030 : p-ISSN3025-6267



Vol. 2, No. 1b, Juli Tahun 2024

Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat

AMPOEN

Akselerasi Merdeka Belajar dalam Pengabdian Orientasi Masyarakat



Diterbitkan oleh:
Universitas Serambi Mekkah - Banda Aceh

**Jurnal Akselerasi Merdeka Belajar dalam Pengabdian
Orientasi Masyarakat**

JURNAL AMPOEN

Vol. 2, No. 1b, Juli Tahun 2024

Halaman: 257–263

OPTIMALISASI PELAYANAN PUBLIK MELALUI PEMBERDAYAAN KARYAWAN DI MADIN ASSAKINAH DITOTRUNAN LUMAJANG

**Putri Nadiyahatul Firdausi, Ahmad Muzakki Afandi, M. Rois Abdullah Hasyim,
Mutmainnatul Risqiyah, Alvin Dian Pramuja**

**Program Studi Manajemen Dakwah, Institut Agama Islam Syarifuddin, Kabupaten
Lumajang**

Artikel di Jurnal AMPOEN

Tersedia di : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/ampoen>

DOI : <https://doi.org/10.32672/ampoen.v2i1b.1841>

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini

APA : Firdausi, P. N., Afandi, A. M., Hasyim, M. A., Risqiyah, M., & Pramuja, A. D. (2024). OPTIMALISASI PELAYANAN PUBLIK MELALUI PEMBERDAYAAN KARYAWAN DI MADIN ASSAKINAH DITOTRUNAN LUMAJANG. *Jurnal Akselerasi Merdeka Belajar Dalam Pengabdian Orientasi Masyarakat (AMPOEN): Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1b), 257–263. <https://doi.org/10.32672/ampoen.v2i1b.1841>

Lainnya Kunjungi : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/ampoen>

Jurnal Akselerasi Merdeka Belajar dalam Pengabdian Orientasi Masyarakat (**Jurnal AMPOEN**): *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat* dengan Visi “Berdaya melalui Abdi, Merdeka dalam Publikasi” sebagai platform bagi para pengabdi, peneliti, praktisi, dan akademisi untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan hasil layanan yang berkontribusi terhadap pengembangan masyarakat di Indonesia. Berisi hasil-hasil kegiatan pengabdian dan pemberdayaan masyarakat berupa penerapan berbagai bidang ilmu diantaranya pendidikan, ekonomi, agama, teknik, teknologi, pertanian, sosial humaniora, komputer, kesehatan dan lain sebagainya.

Semua artikel yang diterbitkan dalam jurnal ini dilindungi oleh hak cipta dan dilisensikan di bawah Lisensi Creative Commons 4.0 International License (**CC-BY-SA**) atau lisensi yang setara sebagai lisensi optimal untuk publikasi, distribusi, penggunaan, dan penggunaan ulang karya ilmiah.





OPTIMALISASI PELAYANAN PUBLIK MELALUI PEMBERDAYAAN KARYAWAN DI MADIN ASSAKINAH DITOTRUNAN LUMAJANG

**Putri Nadiyahul Firdausi¹,
Ahmad Muzakki Afandi²,
M. Rois Abdullah Hasyim³,
Mutmainnatul Risqiyah⁴,
Alvin Dian Pramaja⁵**

1)2)3)4)5)

Program Studi Manajemen
Dakwah, Institut Agama Islam
Syarifuddin, Kabupaten Lumajang

***Korespondensi:**

putrinadiyahul@gmail.com

Abstrak

Pengabdian ini mengenai optimalisasi pelayanan publik melalui pemberdayaan karyawan di Madin As-Sakinah Lumajang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberdayaan yang melibatkan masukan dari karyawan dan penerapan prinsip efektivitas, efisiensi, inovasi, serta komitmen mutu. Penelitian ini menggunakan metode Daftar deskriptif kualitatif, di mana data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan fenomena tanpa melakukan manipulasi variabel. Wawancara memungkinkan untuk mendapatkan wawasan langsung dari responden, observasi membantu dalam pengamatan langsung, dan studi dokumentasi memanfaatkan dokumen ↓ yang relevan. Indikator kualitas pelayanan publik mencakup fungsi, confirmance (kepuasan penerima layanan), reliability (keandalan), serviceability (sikap dan perilaku dalam melayani), dan assurance (pengetahuan dan kemampuan staf). Hambatan dalam pelayanan publik di Madin As-Sakinah termasuk motivasi karyawan yang mempengaruhi kinerja. Solusi yang diusulkan meliputi pembinaan rutin, pemberian insentif, dan evaluasi berkala untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pelayanan publik yang optimal dalam hal efisiensi dan efektivitas memerlukan penerapan standar pelayanan yang baik, pemberdayaan karyawan, serta pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan. Dengan demikian, diharapkan tercapai kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan.

Kata Kunci: Optimalisasi, Pelayanan Publik, Pemberdayaan Karyawan

Riwayat Artikel

Penyerahan : 13/06/2024
Diterima : 14/06/2024
Diterbitkan : 15/06/2024



PENDAHULUAN

Pelayanan publik merujuk pada serangkaian kegiatan yang diselenggarakan oleh beragam entitas, termasuk pemerintah, perusahaan, lembaga independen yang dibentuk oleh undang-undang, dan badan hukum lainnya yang didirikan khusus untuk memberikan layanan kepada masyarakat. Tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan layanan yang telah diatur oleh peraturan hukum bagi seluruh warga negara dan penduduk. Baik itu dalam bentuk barang, jasa, atau layanan administratif, pelayanan tersebut dijalankan oleh sejumlah pihak di dalam organisasi penyelenggara, mulai dari pejabat hingga petugas. Tugas mereka adalah melaksanakan tindakan sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat.

Dalam memberikan pelayanan publik, standar pelayanan menjadi panduan utama untuk memastikan layanan yang berkualitas, cepat, mudah diakses, dan dapat diukur oleh masyarakat. Regulasi terkait pelayanan publik diatur dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik. Tujuan undang-undang ini adalah memberikan kepastian hukum dalam interaksi antara masyarakat dan penyelenggara pelayanan. Selain itu, undang-undang ini juga bertujuan untuk menetapkan batasan yang jelas mengenai hak, tanggung jawab, kewajiban, dan kewenangan semua pihak terkait dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Hal ini bertujuan untuk menciptakan sistem penyelenggaraan pelayanan yang sesuai dengan prinsip-prinsip umum pemerintahan dan tata kelola perusahaan yang baik. Yang terpenting, regulasi ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku dan memberikan perlindungan serta kepastian hukum kepada masyarakat.

Pelayanan publik mencakup pengadaan barang dan jasa publik serta administrasi yang diatur secara jelas dalam hukum. Untuk memastikan bahwa pelayanan tersebut berjalan lancar, perlu adanya pembina dan penanggung jawab. Pembina ini bisa berupa pemimpin lembaga negara,

kementerian, lembaga pemerintah non-kementerian, komisi negara, gubernur, bupati, dan walikota. Tugas utama pembina adalah memberikan arahan, melakukan pengawasan, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas oleh penanggung jawab. Penanggung jawab, yang biasanya adalah pemimpin di bawah pembina, bertugas mengkoordinasikan pelayanan publik sesuai standar yang ditetapkan di setiap unit kerja. Mereka juga bertanggung jawab untuk mengevaluasi pelayanan publik dan melaporkannya kepada pembina mengenai pelaksanaan pelayanan publik di semua unit kerja. Pelayanan publik mencakup tiga aspek utama: pelayanan barang, jasa, dan administratif, yang semuanya diatur oleh undang-undang. Dalam mengelola penyelenggaraan pelayanan publik, terdapat dua peran kunci: pembina dan penanggung jawab. Pembina adalah individu yang berasal dari berbagai tingkatan pemerintahan, seperti pimpinan lembaga negara, kementerian, lembaga pemerintah non-kementerian, komisi negara, gubernur, bupati, atau walikota. Tugas pembina mencakup berbagai aktivitas, seperti pembinaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap penanggung jawab. Penanggung jawab, di sisi lain, ditunjuk oleh pembina dan bertanggung jawab atas koordinasi penyelenggaraan pelayanan publik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan di setiap unit kerja. Selain itu, penanggung jawab juga memiliki tanggung jawab untuk mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan pelayanan publik kepada pembina. Dengan adanya pembina dan penanggung jawab, diharapkan penyelenggaraan pelayanan publik dapat berjalan secara efisien dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Penyelenggaraan pelayanan publik mencakup berbagai aspek seperti implementasi layanan, manajemen pengaduan masyarakat, pengelolaan informasi, pengawasan internal, penyuluhan kepada masyarakat, dan layanan konsultasi. Penyelenggara bertanggung jawab atas kegagalan pelayanan yang melibatkan seluruh bagian organisasi terkait. Untuk meningkatkan efisiensi, seringkali digunakan sistem pelayanan terpadu, serta kerja sama antar penyelenggara. Dalam keadaan darurat, penyelenggara dapat

meminta bantuan dari pihak lain yang memiliki kapasitas memadai, sesuai dengan regulasi yang berlaku. Bantuan harus disesuaikan dengan kewenangan dan fungsi organisasi serta peraturan yang berlaku.

Dengan menerapkan standar pelayanan publik secara efektif, penyelenggara pelayanan diharapkan bisa memenuhi harapan dan kebutuhan Masyarakat (Arifin & Pramuja, 2024). Ini berarti mengutamakan efektivitas, efisiensi, inovasi, dan komitmen terhadap mutu. Orientasi utama adalah memberikan kepuasan kepada masyarakat dengan pelayanan yang sesuai atau melebihi harapan mereka.

Perkembangan dalam ilmu pelayanan publik telah mengalami kemajuan yang pesat seiring berjalannya waktu. Namun, pemahaman karyawan di bidang pendidikan terhadap teori dan konsep yang berkembang masih rendah secara umum (Arifin et al., 2024). Karena itu, pembinaan dan peningkatan pengetahuan karyawan menjadi terhambat. Pemberdayaan karyawan menjadi solusi penting dalam pengembangan unit usaha pelayanan publik. Melalui pemberdayaan ini, kinerja yang baik dan kemampuan bersaing di dunia pelayanan yang kompetitif dapat dicapai. Studi ini akan mengungkapkan aspek-aspek yang terkait langsung dengan optimalisasi pelayanan publik melalui pemberdayaan karyawan. Dengan menggunakan objek penelitian di Madin As-sakinah, akan dibentuk sebuah model yang menggambarkan hubungan antar variabel yang mempengaruhi konsep pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan karyawan, atau Employee Empowerment, merupakan proses di mana organisasi berusaha menuju cara yang lebih baik dalam memberikan pelayanan dengan melibatkan masukan dari karyawan yang didengarkan dan diimplementasikan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan rasa kepemilikan mereka terhadap pekerjaan, namun tetap dengan tanggung jawab dan wewenang yang tetap dipegang oleh pimpinan dalam pelayanan publik.

METODE PELAKSANAAN

Studi ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, sesuai dengan pendekatan yang dijelaskan oleh Sugiyono (2017). Pendekatan ini berbasis pada filsafat postpositivisme dan dilakukan dalam konteks alamiah. Dalam model ini, peneliti berperan sebagai penyelidik yang menguraikan hasil penelitian dalam bentuk narasi atau gambaran. Data dikumpulkan melalui metode triangulasi, yaitu kombinasi wawancara, observasi, dan studi dokumentasi (Pramuja, Ishari, & Arifudin, 2024). Wawancara tidak terstruktur, mengizinkan peneliti untuk mengeksplorasi elemen-elemen terkait tanpa terpaku pada pedoman tertentu. Observasi dilakukan di Madin As-sakinah menggunakan model Participant Observation, sementara data lapangan dikumpulkan melalui studi dokumentasi. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan sesuai dengan pendekatan Miles dan Huberman, melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menganalisis pelayanan publik, kita dapat menggunakan beberapa faktor yang telah diidentifikasi oleh Suyadi Prawirosentono yang memengaruhi kinerja. (2008:27) dapat mengukur kualitas pelayanan publik dengan indikator berikut:

Function

Function yaitu melakukan kinerja sebaik-baiknya sesuai fungsi dan tanggung jawab, sesuai dengan fungsi efektif dan efisien juga bertanggung jawab dalam pelayanan publik yang ada. Function yang ada pada pemberdayaan karyawan di Madin As-sakinah Lumajang membantu mengoptimalkan pelayanan publik yang dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan reward atas. Seorang tugas atau pekerja memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan dan kebutuhan masyarakat. Mereka diharapkan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan tepat waktu

dan sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan, sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka.

Confirmance

Confirmance yaitu kepuasan yang diterima oleh penerima pelayanan, sesuai dengan survey kepuasan penerima layanan dari karyawan dalam pelayanan publik yang ada mendapat predikat baik dan perlu adanya evaluasi untuk mencapai sangat baik. Confirmance yang ada di Madin As-sakinah Lumajang dilakukan setiap selesai pelayanan dengan mengisi buku tamu dan memberikan nilai kepuasan dalam menerima layanan ataupun yang lainnya di madin as sakinah.

Reliability

Reliability, trust masyarakat di dalam instansi pelayanan publik menjadi instansi yang diandalkan masyarakat (Pramuja, Ishari, Arifin, et al., 2024). yang ada di Madin As-sakinah Lumajang pelayanan yang dipakai menggunakan media online untuk memberikan informasi terkait layanan yang ada, Sehingga masyarakat tau akan kebutuhan dan mengandalkan Madin as-sakinah untuk menjadi fasilitas pendidikan agama non formal yang mampu mencetak generasi penerus ulama'.

Serviceability

Serviceability, sebuah penjaminan aspek pelayanan dari cara, sikap, perilaku juga penyampaian dalam melayani publik. yang ada di Madin As-sakinah Lumajang pelayanan dari karyawan yang paham dan diajarkan ahlak dengan tidak melupakan ta'lim di majlis yang disiapkan oleh pimpinan Madin sehingga dalam prakteknya sesuai dengan SOP yang dibuat oleh pimpinan Madin, menggunakan cara, sikap dan perilaku yang baik serta penyampaian yang menarik menggunakan media informasi yang ditempelkan di tembok sekitar kantor pelayanan.

Assurance

Assurance, merupakan indikator pengetahuan, kemampuan, kesopanan, dan sifat yang dapat dipercaya yang dimiliki oleh staf, bebas

dari bahaya, risiko, atau keragu-raguan. yang ada di Madin As-sakinah Lumajang pelayanan dari karyawan yang paham dan diajarkan ahlak dengan tidak melupakan ta'lim di majlis yang disiapkan oleh pimpinan Madin sehingga dalam prakteknya sesuai dengan SOP yang dibuat oleh pimpinan Madin, menggunakan pengetahuan, kemampuan, kesopanan, dan sifat yang dapat dipercaya yang dimiliki oleh staf, bebas dari bahaya, risiko, atau keragu-raguan dalam melayani publik.

Hambatan dan Reformasi atas Kinerja Karyawan Madin As-Sakinah

Beberapa hambatan dalam pelayanan publik di Madin As-Sakinah Lumajang terkait dengan rendahnya motivasi individu. Motivasi merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja seseorang, dan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal seperti prestasi, pengakuan, gaji, dan kondisi kerja. Karyawan yang termotivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka lebih bersedia untuk melakukan yang terbaik dan meluangkan waktu ekstra dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja karena kurangnya usaha dan komitmen. Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja sumber daya manusia, beberapa langkah dapat diambil, seperti memberikan pengakuan atas prestasi, memberikan insentif yang sesuai, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan karier.

1. Pemberian pembinaan secara rutin kepada staf karyawan bertujuan untuk membantu mereka melaksanakan tugas dengan baik dan mencapai target yang telah ditetapkan.
2. memberikan insentif atau bonus kepada karyawan yang berhasil mencapai target akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kualitas diri. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, efisiensi waktu kerja, presensi, dan motivasi karyawan secara keseluruhan.
3. Evaluasi buku tamu secara rutin satu bulan sekali, untuk meminimalisir kekurangan dalam pelayanan, wajib ada pengontrolan dari pimpinan untuk mendapatkan capaian

predikat sangat baik terhadap kepuasan tamu ang dilayani.



Gambar 1. Wawancara, Narasumber Karyawan As-sakinah M.syahril Eka Setiawan



Gambar 2. Tahapan kegiatan Penelitian

KESIMPULAN

Pelayanan publik adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dengan mematuhi hukum yang berlaku. Ini mencakup penyediaan barang, jasa, dan layanan administratif oleh berbagai institusi, seperti badan pemerintah, lembaga swasta,

dan badan hukum lainnya. Dalam melaksanakan pelayanan publik, penting untuk mematuhi standar tertentu yang berfungsi sebagai pedoman untuk menilai kualitas layanan. Standar ini mencakup hak, tanggung jawab, dan kewenangan semua pihak yang terlibat, serta bertujuan untuk memberikan kepastian hukum.

Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik merupakan kerangka hukum yang mengatur cara penyelenggaraan pelayanan publik. Tujuannya adalah untuk memastikan transparansi, akuntabilitas, dan kesesuaian dengan prinsip-prinsip demokrasi. Dengan demikian, pelayanan publik diarahkan untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat dan memperkuat hubungan antara pemerintah dan warganya. Ini berarti bahwa pelayanan publik harus dilaksanakan dengan efisien, efektif, dan adil, sehingga dapat memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat. Dengan mengikuti prinsip-prinsip ini, diharapkan bahwa pelayanan publik dapat menjadi sarana yang kuat untuk pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif. Ruang lingkup pelayanan publik mencakup barang dan jasa publik serta layanan administratif. Untuk menjamin kelancaran, dibutuhkan pembina dan penanggung jawab di setiap tingkatan pemerintahan. Pembina bertugas melakukan pembinaan, pengawasan, dan evaluasi, sementara penanggung jawab mengkoordinasikan pelaksanaan layanan publik sesuai standar. Pelayanan publik meliputi pelaksanaan layanan, pengelolaan pengaduan, pengelolaan informasi, pengawasan internal, penyuluhan kepada masyarakat, serta pelayanan konsultasi. Dalam keadaan darurat, penyelenggara layanan publik dapat meminta bantuan dari penyelenggara lain yang memiliki sumber daya yang memadai.

Penelitian mengenai optimalisasi pelayanan publik melalui pemberdayaan karyawan di Madin As-Sakinah Lumajang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberdayaan yang melibatkan masukan dari karyawan dan penerapan prinsip efektivitas, efisiensi, inovasi, dan komitmen mutu. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara,

observasi, dan studi dokumentasi. Indikator kualitas pelayanan publik mencakup fungsi, confirmance (kepuasan penerima layanan), reliability (keandalan), serviceability (sikap dan perilaku dalam melayani), dan assurance (pengetahuan dan kemampuan staf). Hambatan dalam pelayanan publik di Madin As-Sakinah termasuk motivasi karyawan yang mempengaruhi kinerja. Solusi yang diusulkan meliputi pembinaan rutin, pemberian insentif, dan evaluasi berkala untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Kesimpulannya, pelayanan publik yang efektif dan efisien memerlukan penerapan standar pelayanan yang baik, pemberdayaan karyawan, serta pengawasan dan evaluasi yang Continue. Dengan demikian, diharapkan tercapai kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Huraerah, Pengorganisasian dan Pengembangan Masyarakat, (Bandung: Humaniora, 2011), h 96.
- Adawiyah, R.A. (2020). Studi ini mengeksplorasi dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Pariwisata Umbul Square Madiun
- Arifin, Z., Alfariis, S., & Pramuja, A. D. (2024). STRATEGY OF BAHTSUL MASA'IL IN INCREASING THE CRITICAL REASONING OF SANTRI IN ASSUNIYAH KENCONG JEMBER ISLAMIC BOARDING SCHOOL. *An-Natiq Jurnal Kajian Islam Interdisipliner*, 4(2), 162–171.
- Arifin, Z., & Pramuja, A. D. (2024). PEMBERDAYAAN MASYARAKAT: PEMBENTUKAN MADRASAH QUR'AN SEBAGAI SARANA DAKWAH DI PERUMAHAN PONDOK ABADI JOGOYUDAN LUMAJANG. *Jurnal Akselerasi Merdeka Belajar Dalam Pengabdian Orientasi Masyarakat (AMPOEN): Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 249–258.
- Asep Muhyidin, Metode Pengembangan Dakwah, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), 75.
- Deni Muhammad. (2018). Meneliti hubungan antara kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dalam pelayanan publik.
- Edi Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Kencana PrenadaMedia Group, 2009), h. 3
- Kurniawan Rizki dan Nurmasari. (2017). Menganalisis kinerja pegawai di bidang pelayanan dan informasi di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Siak.
- Makagansa Tommy, dkk. (2017). Memeriksa kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam menjalankan fungsi anggaran di Kabupaten Kepulauan Sangihe.
- Peraturan Bupati Bekasi No.103 Tahun 2020 tentang organisasi dan tugas Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bekasi.
- Hasibuan, M. S. (2014). Membahas manajemen sumber daya manusia dengan revisi terbaru.
- Mangkunegara, A. A. (2013). Membahas manajemen sumber daya manusia dari perspektif perusahaan.
- Peraturan Daerah Khusus Ibukota Jakarta No. 1 Tahun 2004 tentang pemerintahan DKI Jakarta.
- Pramuja, A. D., Ishari, N., Arifin, Z., & Lubis, A. H. (2024). Sustainable Governance and the Future of Islamic Boarding Schools: Strengthening Human Resources Based on Religious Values: Tata Kelola Berkelanjutan dan Masa Depan Pesantren: Penguatan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Keagamaan. *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 24–38.
- Pramuja, A. D., Ishari, N., & Arifudin, M. (2024). Islamic Boarding School Strategy for Enhancing Community Religious Beliefs Through One House One Student System. *JIE (Journal of Islamic Education)*, 9(1), 238–250.
- Robbins, S. P. (2006). Merangkum prinsip-prinsip perilaku organisasi.
- Rulandari, N. (2017). Meneliti efek supervisi dan profesionalisme terhadap kinerja staf di Kantor Sosial di Kota Administrasi Jakarta Timur.
- Sofyan, M. (2016). Menyajikan sistem pengendalian intern pengelolaan pajak restoran dalam meningkatkan pendapatan asli daerah di Kota Bogor.
- Sugiyono. (2016). Mendiskusikan berbagai metode penelitian, termasuk kuantitatif, kualitatif, dan R&D.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 29 Tahun 2007 tentang pemerintahan provinsi di Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2008 tentang pemerintahan daerah.

Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, (Bandung : CVMandar Maju, 2001), h 27

Zainul Arifin & Alvin Dian Pramuja. (2024). Pemberdayaan Masyarakat: pembentukan madrasah AlQur'an sebagai sarana dakwah di perumahan pondok abadi jogoyudan lumajang. Media Jurnal Ampoen