



## Etika, Hak, dan Disiplin Kerja SDM Pendidikan Islam: Analisis Manajemen SDM Berbasis Nilai-nilai Islami

Indriani Gusti Arizona<sup>1</sup>, Hamdi Abdul Karim<sup>2</sup>

Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi<sup>1,2</sup>

Email : [Indrianigusti@gmail.com](mailto:Indrianigusti@gmail.com)<sup>1</sup>, [hamdiabdulkarim@uinbukittinggi.ac.id](mailto:hamdiabdulkarim@uinbukittinggi.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis penerapan etika, hak, dan disiplin kerja dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam. Sumber Daya Manusia dalam konteks pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada kemampuan intelektual dan profesional, tetapi juga pada pembentukan integritas moral, akhlakul karimah, dan tanggung jawab spiritual terhadap tugas yang diemban. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui kajian literatur yang bersumber dari jurnal-jurnal ilmiah, dan literatur modern yang relevan dengan manajemen pendidikan Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan etika kerja Islami yang berlandaskan nilai amanah, kejujuran, dan keadilan mampu mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, adil, dan produktif. Selain itu, penghormatan terhadap hak-hak tenaga pendidik serta pembentukan budaya disiplin yang berkesinambungan merupakan kunci peningkatan profesionalitas dan loyalitas kerja. Dengan demikian, manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam tidak hanya berorientasi pada efisiensi organisasi, tetapi juga pada pembinaan spiritualitas dan kesejahteraan kerja yang bernilai ibadah.

**Kata kunci:** *Etika kerja Islami, hak tenaga pendidik, disiplin kerja, manajemen SDM Islam.*

### Abstract

*This article aims to analyze the application of ethics, rights, and work discipline in human resource management in Islamic educational institutions. Human resources in the context of Islamic education are not only oriented towards intellectual and professional abilities, but also towards the formation of moral integrity, good character, and spiritual responsibility for the tasks undertaken. This study uses a descriptive qualitative approach through a literature review sourced from scientific journal and modern literature relevant to Islamic education management. The results show that the application of Islamic work ethics based on the values of trust, honesty, and justice can foster a harmonious, fair, and productive work environment. In addition, respect for the rights of educators and the establishment of a culture of continuous discipline are key to increasing professionalism and work loyalty. Thus, Islamic value-based HR management is not only oriented towards organizational efficiency, but also towards spiritual development and work welfare that is considered worship.*

**Keywords:** *Islamic work ethics, educators' rights, work discipline, Islamic HR management.*

### Riwayat Artikel:

Diterima: 2 November 2025

Direvisi: 30 November 2025

Diterbitkan: 20 Desember 2025

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi tentunya tidak lepas dari peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul yang dihasilkan dari suatu instansi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, akan mendukung tujuan yang akan dicapai oleh suatu instansi, sehingga karyawan akan berpacu untuk bekerja lebih giat lagi dan menghasilkan berbagai prestasi untuk kemajuan suatu instansi dan meningkatkan keahliannya itu sendiri (Azzuratul Nissa & dkk : 2024).

Pendidikan Islam sangat penting untuk membangun karakter yang unggul secara moral, intelektual, dan spiritual. sumber daya manusia, yang terdiri dari pendidik, manajemen, dan karyawan pendukung lainnya, adalah komponen utama yang menentukan keberhasilan lembaga pendidikan Islam. SDM harus mengembangkan aspek kompetensi profesional sekaligus menekankan etika dan integritas yang berlandaskan nilai-nilai Islam, yang sebagian besar berasal dari Al-Qur'an dan Sunnah (Nurmadiyah, dkk : 2020).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor paling penting dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Dalam konteks pendidikan Islam, kualitas SDM tidak hanya diukur dari kemampuan intelektual dan keterampilan teknis, tetapi juga dari integritas moral, etika kerja, serta komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan meliputi guru, tenaga kependidikan, dan unsur manajemen sekolah (Nurhab, 2022). Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, perlu adanya pemahaman yang jelas mengenai peran, tugas, serta kewenangan masing-masing individu dalam struktur kelembagaan pendidikan (S Rodiah, dkk : 2025).

Etika kerja Islami menekankan prinsip amanah, kejujuran, tanggung jawab, dan keikhlasan dalam melaksanakan tugas. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Al Qur'an:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

“*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil...*” (QS. An-Nisa: 58). (Qur'an kemenag).

Ayat tersebut menegaskan bahwa etika kerja berbasis amanah dan keadilan merupakan dasar bagi seorang tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dalam menjalankan kewajibannya.

Selain etika, pemenuhan hak SDM pendidikan juga tidak kalah penting. Hak-hak dasar seperti penghargaan terhadap profesi, kesejahteraan yang layak, pengembangan kompetensi, serta

lingkungan kerja yang mendukung merupakan bagian dari prinsip keadilan dalam Islam. Rasulullah SAW bersabda:

*“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya...”* (HR. Ibnu Majah).

Hadis ini menegaskan kewajiban lembaga pendidikan untuk memperhatikan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan, agar mereka dapat bekerja dengan optimal serta menghindarkan terjadinya ketidakadilan.

Di sisi lain, disiplin kerja menjadi indikator penting profesionalitas SDM pendidikan Islam. Disiplin kerja merupakan pondasi fundamental dalam membentuk budaya organisasi yang sehat dan produktif, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Disiplin dalam hal ini tidak hanya diartikan sebagai ketaatan terhadap peraturan yang bersifat administratif, tetapi juga meliputi dimensi etika dan spiritual (A Rozek : 2025). Disiplin tidak sekadar terkait kedisiplinan waktu, tetapi juga menyangkut kepatuhan terhadap aturan lembaga, komitmen pada visi pendidikan Islam, serta konsistensi dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan iklim akademik yang kondusif, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan Islam.

Dalam perspektif Islam, kerja adalah bentuk ibadah yang menuntut kesungguhan dan kejujuran (Rozikan : 2019). Namun dalam praktiknya, masih banyak tantangan yang dihadapi, seperti lemahnya etika kerja, pelanggaran terhadap hak-hak tenaga pendidik, dan rendahnya kedisiplinan kerja. Kondisi ini dapat berimplikasi pada menurunnya mutu pendidikan Islam. Oleh karena itu, kajian mengenai etika, hak, dan disiplin kerja SDM pendidikan Islam menjadi penting untuk menemukan solusi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam sekaligus relevan dengan kebutuhan manajemen pendidikan modern.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur. Yaitu melibatkan analisis kritis terhadap teks-teks literatur yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian ini dapat mencakup buku, artikel jurnal, tesis, dan sumber-sumber literatur lainnya. Studi literatur dilakukan untuk menganalisis berbagai hasil penelitian dan publikasi ilmiah terkait Etika, Hak, dan Disiplin Kerja SDM Pendidikan Islam: Analisis Manajemen SDM Berbasis Nilai - nilai Islami. Sumber referensi berasal dari jurnal, buku, laporan penelitian, dan publikasi lainnya.

Pencarian literatur dilakukan pada database jurnal online seperti SCOPUS, Al-Tanzim dan Google Scholar dengan kata kunci utama “Etika, Hak, dan Disiplin Kerja SDM”, “Pendidikan Islam”, “Manajemen SDM Berbasis Nilai-nilai Islami”, dan terkait lainnya. Kriteria inklusi meliputi sumber referensi 5-10 tahun terakhir, membahas topik kecerdasan buatan dan pendidikan Islam, serta berasal dari jurnal terindeks. Penelitian ini lebih menekankan pada analisis isi dari berbagai sumber tertulis yang terkait dengan topik yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu pendekatan penting untuk menumbuhkan lingkungan pendidikan bukan Cuma berkualitas akademis tetapi juga mencerminkan ajaran Islam yang mendalam adalah pengembangan SDM dalam manajemen pendidikan Islam, yang didasarkan pada nilai-nilai Qurani. Pendidikan Islam mengajarkan bahwa SDM yang berkualitas harus memiliki kecakapan teknis, serta akhlak dan integritas yang tinggi. Akibatnya, penting bagi lembaga untuk membina sumber daya manusia (SDM) yang berbasis Qurani (R. Ilhamsyah : 2024).

### 1. Etika dan Keadilan dalam Pengelolaan SDM Pendidikan Islam

Dalam upaya untuk membangkitkan kualitas sumber daya manusia (SDM), pengembangan karakter dan etika adalah komponen penting dari pendidikan Islam. Karakter dan etika yang kuat tidak hanya menentukan kesuksesan seseorang, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan dan kemajuan institusi pendidikan itu sendiri. Setara dengan penjelasan Al-Qur'an dan hadis, konsep ini sangat relevan pada manajemen pendidikan Islam yang menekankan akhlak mulia (Ahmad Syarif : 2022).

Etika kerja dalam Islam menempati posisi yang sangat fundamental dalam membentuk perilaku profesional tenaga pendidik. Etika (akhlaq) bukan sekadar norma sosial, tetapi merupakan manifestasi dari keimanan seseorang dalam melaksanakan amanah kerja. Islam menegaskan bahwa setiap aktivitas manusia, termasuk bekerja, bernilai ibadah apabila dilakukan dengan niat yang benar dan cara yang halal (Rozikan, 2019). Prinsip etika kerja Islami mencakup nilai amanah, adil, jujur, dan tanggung jawab yang semuanya berakar pada ajaran Al-Qur'an dan sunnah.

Firman Allah SWT dalam QS. *An-Nisa* ayat 58 menegaskan,

*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil.”*

Ayat ini menunjukkan bahwa etika kerja Islami bukan sekadar aturan moral, melainkan kewajiban spiritual untuk menegakkan keadilan dalam pekerjaan. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, penerapan etika tercermin pada kebijakan manajemen yang transparan dalam perekrutan, penilaian kinerja yang objektif, serta pemberian hak-hak tenaga pendidik tanpa diskriminasi.

Manajemen SDM yang beretika akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan penuh tanggung jawab. Keadilan dalam pengelolaan SDM berarti menempatkan setiap individu sesuai kompetensinya, memberikan kesempatan yang sama untuk berkembang, dan menjamin kesejahteraan yang proporsional (Sadilah & dkk : 2023). Oleh karena itu, lembaga pendidikan

Islam harus menjadikan nilai etika dan keadilan sebagai dasar kebijakan manajerial agar tercipta sistem kerja yang berkeadaban dan bernilai ibadah.

## **2. Hak dan Kesejahteraan Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Dalam teori Manajemen Sumber Daya Manusia, hak merupakan aspek fundamental yang mencerminkan penghargaan lembaga terhadap keberadaan pegawainya. Sebagaimana dikemukakan oleh Notonegoro yang dikutip dalam (Qur'ani, 2024) Hak adalah kekuasaan untuk menerima atau melakukan sesuatu yang semestinya diterima atau dilakukan dan tidak dapat dilanggar oleh siapa pun. Hasibuan juga menyatakan bahwa hak pegawai mencakup gaji yang layak, jaminan sosial, pengembangan karier, dan perlindungan hukum (Febrianti, dkk : 2022).

Pemenuhan hak-hak tenaga pendidik merupakan bagian integral dari manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam. Rasulullah SAW bersabda, *“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”* (HR. Ibnu Majah). Hadis ini menegaskan prinsip keadilan distributif dalam Islam, yaitu memberikan hak sesuai kewajiban tanpa penundaan atau ketidakadilan. Dalam dunia pendidikan, hak-hak tenaga pendidik meliputi penghargaan finansial, pengakuan terhadap profesionalitas, dan kesempatan pengembangan diri yang setara.

Menurut Safrudin (2025), lembaga pendidikan Islam yang mengabaikan kesejahteraan tenaga pendidiknya akan mengalami penurunan loyalitas, motivasi, dan produktivitas kerja. Sebaliknya, lembaga yang menghargai hak-hak tenaga pendidik mampu membangun budaya kerja yang solid dan penuh komitmen. Dalam perspektif manajemen Islam, kesejahteraan tidak hanya mencakup aspek ekonomi, tetapi juga aspek psikologis dan spiritual, seperti rasa aman, penghormatan, dan kepastian karier.

Implementasi kebijakan kesejahteraan yang sesuai syariat akan memperkuat keadilan sosial di lembaga pendidikan. Misalnya, sistem kompensasi berbasis kinerja yang transparan, penyediaan pelatihan profesional berkelanjutan, dan fasilitas kerja yang mendukung keseimbangan antara kebutuhan dunia dan akhirat. Dengan demikian, pemenuhan hak-hak tenaga pendidik tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga menumbuhkan kesadaran spiritual bahwa bekerja adalah bentuk pengabdian kepada Allah SWT.

Selain itu, pemberian hak yang tepat waktu dan sesuai perjanjian menunjukkan adanya sistem manajemen berbasis kepastian hukum dan perencanaan. Hal ini sejalan dengan teori *equity* (keseimbangan) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, di mana kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi pegawai terhadap keadilan dalam perlakuan dan kompensasi (Irmayani, 2022).

## **3. Disiplin Kerja sebagai Cermin Akhlakul Karimah dan Profesionalitas**

Disiplin kerja merupakan salah satu indikator utama keberhasilan manajemen SDM dalam lembaga pendidikan Islam. Dalam Islam, disiplin tidak semata-mata berarti ketaatan terhadap aturan, tetapi merupakan ekspresi dari akhlakul karimah dan komitmen spiritual seseorang terhadap tanggung jawabnya. QS. *As-Saff* ayat 4 menegaskan: “*Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, seakan-akan mereka itu bangunan yang tersusun kokoh.*” Ayat ini mengandung makna pentingnya keteraturan, koordinasi, dan komitmen dalam bekerja.

Faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi terbentuknya kedisiplinan. Lembaga pendidikan Islam yang memiliki budaya kerja yang transparan, adil, dan menghargai kontribusi individu cenderung mampu membangun semangat disiplin secara kolektif. Rachma Septiawan et al. (2022) menyatakan bahwa keadilan organisasi, pengawasan yang manusiawi, serta hubungan interpersonal yang sehat merupakan pilar penting dalam menciptakan kedisiplinan kerja. Dalam hal ini, kepala madrasah atau pimpinan lembaga berperan sebagai pengarah yang tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga menjadi role model bagi seluruh pegawai.

Menurut Rozek (2025), kedisiplinan merupakan bentuk tanggung jawab profesional sekaligus moral dalam dunia pendidikan. Tenaga pendidik yang disiplin tidak hanya menunjukkan integritas pribadi, tetapi juga berperan dalam membangun citra lembaga yang kredibel dan berakhlakul mulia. Disiplin kerja dapat dibentuk melalui tiga pendekatan: (1) keteladanan pimpinan, (2) sistem reward and punishment yang adil, dan (3) pembiasaan nilai-nilai Islami dalam budaya organisasi.

Budaya disiplin yang berakar pada spiritualitas Islam akan menciptakan iklim kerja yang produktif dan penuh keberkahan. Selain meningkatkan efektivitas kerja, disiplin juga menumbuhkan rasa tanggung jawab sosial terhadap lembaga dan peserta didik. Oleh karena itu, penerapan manajemen disiplin Islami di lembaga pendidikan bukan hanya tuntutan profesional, tetapi juga bentuk pengamalan nilai-nilai iman dan takwa dalam konteks kerja modern.

#### **4. Integrasi Nilai Islam dalam Manajemen SDM Modern**

Perkembangan manajemen modern tidak dapat dilepaskan dari upaya integrasi dengan nilai-nilai Islam. Manajemen SDM berbasis syariah menawarkan pendekatan yang lebih holistik karena tidak hanya berorientasi pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga keseimbangan spiritual dan moral. Tambunan dan Pandiangan (2024) menjelaskan bahwa sistem MSDM strategik dalam lembaga pendidikan Islam menempatkan manusia sebagai *mitra amanah*, bukan sekadar faktor produksi.

Integrasi ini mencakup perencanaan SDM yang berkeadilan, rekrutmen berbasis kompetensi dan moral, penilaian kinerja yang objektif, serta pengembangan karier yang berorientasi pada kemaslahatan bersama. Dengan demikian, manajemen SDM dalam lembaga pendidikan Islam bukan hanya berfungsi administratif, tetapi menjadi sarana pembentukan insan kamil yang berilmu, beretika, dan berakhlakul karimah.

## **KESIMPULAN**

Etika, hak, dan disiplin kerja merupakan tiga aspek penting yang saling berkaitan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pendidikan Islam. Etika kerja Islami mengarahkan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan untuk menjunjung tinggi amanah, kejujuran, keadilan, serta profesionalitas dalam menjalankan tugasnya. Hak-hak karyawan harus dijamin dengan adil sesuai prinsip syariat, baik berupa penghargaan finansial, kesempatan pengembangan diri, maupun perlakuan yang manusiawi. Sedangkan disiplin kerja berfungsi menjaga keteraturan, ketertiban, dan tanggung jawab agar lembaga pendidikan dapat berjalan dengan optimal dan berkeberkahan.

Manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam tidak hanya menekankan aspek administratif, tetapi juga spiritual, sehingga setiap individu merasa bahwa pekerjaannya merupakan bentuk ibadah kepada Allah Swt. Al-Qur'an dan hadis menegaskan pentingnya menunaikan amanah (QS. An-Nisa: 58), berlaku adil (QS. Al-Maidah: 8), menjaga disiplin (QS. As-Saff: 4), serta menjauhi perilaku tidak etis seperti ghibah dan tajassus (QS. Al-Hujurat: 12). Dengan demikian, pengelolaan SDM pendidikan Islam yang berlandaskan etika, penghormatan hak, dan disiplin akan melahirkan lingkungan kerja yang sehat, produktif, harmonis, serta mampu mencetak generasi berilmu dan berakhlak mulia.

## **Daftar Pustaka**

- Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, R., & Seruni, P. M. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak di Tinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Islam. *Business and Accounting*, 5(2), 1755-1764.
- Ilhamsyah, R. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Nilai-nilai Qurani. *Nidhomiyyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 155-165.
- Irmayani, N. W. (2022). *Manajemen sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Nissa, A., Orinaldi, M., & Faturahman, F. (2024). Analisis Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pondok Pesantren Fathul Ulum Di Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Nian Tana Sikka: Jurnal ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 83-97.

- Nurhab, M. I. (2022). Penyuluhan Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja SMA Muhammadiyah 4Kota Bengkulu. *Jurnal Umum Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 23-28.
- Nurmadiyah, Maimunah, and Irjus Indrawan. “Pengembangan Sumber Daya Manusia.” *Graha Ilmu*10, no. 2 (2020): 5
- Qur’ani, B. (2024). *Pendidikan Konsumen Edisi 2*. Sukoharjo: Penerbit Tahta Media.
- Qur’an Kemenag. 2025. ([Qur’an Kemenag](#), diakses 15 September 2025).
- Rachma Septiawan, S., Wahyudin, A., & Arifin, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai dalam perspektif manajemen Islam. *Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis*, 10(2), 112–121.
- Rodiah, S., Husaeni, M. R., Khoir, M. Y., & Aliyyah, R. R. (2025). Hak, Kewajiban, Dan Tanggung Jawab Sumber Daya Manusia Pendidikan: Reward And Punishment Di SDIT Al-Furqon Cisarua-Bogor. *Jurnal Pengajaran Sekolah Dasar*, 4(3), 686.
- Rozek, A. (2025). MAKNA DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN TANGGUNG JAWAB PEGAWAI PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, 173-184.
- Rozikan. (2019). Etos kerja Islami dalam meningkatkan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan Islam*, 4(1), 55–70.
- Sadilah, A., Arfian, A., Ramadhani, M., & Maulana, M. R. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Etika dalam Perspektif Islam. *Religion: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, 2(4).
- Safrudin, A. (2024). Tantangan Dan Peluang Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam: Perspektif Kesejahteraan Dan Produktivitas Kerja. *Journal of Mandalika Literature*, 5(4).
- Syarif, Ahmad. “KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF AL QURAN.” *Thesis*, 2022, 106.
- Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650-658.