

PEMELIHARAAN HUBUNGAN KARYAWAN (EMPLOYEE RELATIONS) TIM SIDOGIRI MEDIA KRATON PASURUAN, SEBAGAI KONSEP MUTU KEHIDUPAN BERKARYA DI MASA PANDEMI

Ziaulhaq Fathulloh, S.Sos.I.,M.M¹, Evi Maghfiroh, S.Sos²

¹Akademi Komunitas Teknologi Syarifuddin Lumajang, Indonesia; ziyaboy88@gmail.com

²Institut Agama Islam Syarifuddin Lumajang, Indonesia; eghfir3@gmail.com

Abstrak : Di masa pandemi banyak dampak negatif yang terjadi di segala lini. Seperti penurunan ekonomi, penutupan arus lalu lintas, pendidikan terhenti, dan pesantren juga terpaksa memulangkan santri. Lambat laun, pemerintah akhirnya memberdayakan pondok pesantren untuk memulihkan kembali aktivitas santri. Pesantren di Sidogiri, Kecamatan Kraton, Kabupaten Pasuruan ini memiliki perusahaan bernama Sidogiri Media yang memproduksi majalah, secara unik meluncurkan inovasi literasi baru yaitu Majalah Media Sidogiri yang dapat diperoleh melalui aplikasi Gramedia Digital. Berdasarkan asumsi tersebut, penulis menelaah Sidogiri Media, khususnya dengan tujuan untuk menjaga hubungan dengan personel tim lain agar tetap utuh, demi menjaga keutuhan pekerjaannya agar tetap berlanjut di masa pandemi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah 1) Mengetahui pemeliharaan relasi dengan pegawai (*relations with employee*) tim Sidogiri Media Kraton Pasuruan di masa pandemi oleh faktor ekstrinsik dan intrinsik. 2) Mengetahui pentingnya *employee relation* bagi tim Sidogiri Media Kraton Pasuruan sebagai konsep kualitas hidup di masa pandemi dengan melibatkan karyawan yang memiliki sikap tanggung jawab, produktif dan loyal terhadap pesantren.

Kata Kunci: Pemeliharaan Hubungan Dengan Karyawan (*EmployeeRelations*), Konsep Mutu Kehidupan Berkarya.

IDAROTUNA: Jurnal
Administrative Science Vol 2 No 2
November 2021
<https://doi.org/10.54471/idarotuna.v2i2.19>

Received: September 30, 2021

Accepted: October 17, 2021

Published: November 29, 2021

Publisher's Note: Program Study Office Administrative stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

1. Pendahuluan

Sebaik apapun suatu organisasi pasti tidak akan terlepas dari sumber daya manusia (SDM). Karena manusia adalah faktor utama yang mengatur perputaran suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah atau organisasi swasta, organisasi kecil maupun organisasi besar. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi harus mempunyai manusia-manusia atau sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi tinggi, agar dapat mencapai tujuan suatu organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan yang menempatkan manusia dalam fungsinya. Kualitas manusia harus dikembangkan agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat. Pentingnya sumber daya manusia (SDM) perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun manusia tetap memegang peranan yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Bahkan bisa dikatakan manajemen itu hakikatnya sumber daya manusia (SDM) atau manajemen sumber daya manusia identik dengan manajemen itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen umum yang perhatiannya terpusat pada unsur manusia dalam organisasi, yaitu mengelola unsur manusia atau individu tersebut agar bisa bersaing dan memenangkan persaingan. Terlebih saat ini globalisasi dan perkembangan teknologi yang begitu cepat harus diikuti dengan sumber daya manusia (SDM) yang mendukungnya.

Salah satu cara untuk mencapai pengelolaan sumber daya yang baik dan berkualitas adalah dengan peningkatan

kemampuan SDM yang dimiliki oleh perusahaan. Terutama perbaiki kualitas SDM dalam perusahaan karena peran utama SDM sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan. Sebuah perusahaan haruslah mengembangkan sumber daya manusia agar menjadi lebih baik lagi dan karyawan tersebut mendapatkan ilmu yang berguna untuk dirinya dan juga untuk perusahaan. Pengembangan SDM juga diharapkan agar terciptanya loyalitas terhadap perusahaan. Terdapat beberapa cara *employee relations* perusahaan dalam menjalin hubungan dengan karyawannya, agar karyawan merasa nyaman terhadap perusahaan dan mendapatkan hak yang dimilikinya.

Employee relations yaitu hubungan internal antar perusahaan dengan karyawan. Pemeliharaan hubungan karyawan perlu ditumbuh kembangkan agar tercapai tujuan bersama. Untuk menciptakan kerjasama yang seimbang, sebuah perusahaan harus memiliki data yang lengkap tentang sikap dan tingkah laku karyawannya. Data ini digunakan untuk pembinaan, peng-organisasian, koordinasi, evaluasi dan kerjasama terhadap karyawan sehingga mereka memiliki kesempatan untuk maju dalam mengembangkan kemampuannya. Hal ini dilakukan agar memperkecil kemungkinan kegagalan dalam memelihara hubungan yang dapat merugikan perusahaan ataupun karyawan.

Seiring dengan keadaan seperti ini, Pondok pesantren yang mempunyai kekhasan tersendiri, harus bisa mengatur dan mengelola dengan baik lembaganya, sebagai upaya pemeliharaan pesantren agar bisa bertahan saat pandemi. Lebih spesifik lagi pondok pesantren perlu mengadakan inovasi baru terkait tata kelola atau manajemen kepesantrenan seiring dengan kondisi yang dihadapinya.

Sidogiri Media didirikan oleh Majelis Keluarga Pondok Pesantren Sidogiri pada bulan Sya'ban 1426 H, bertepatan dengan peringatan Hari Jadi Pondok Pesantren Sidogiri yang ke-268. Awal namanya adalah Buletin Sidogiri. Berganti nama sejak edisi yang ke-100 menjadi Sidogiri Media. Sesuai dengan motto Aktual & Salaf, Sidogiri Media selain menjadi media informasi seputar Pondok Pesantren Sidogiri, juga diproyeksikan sebagai media dakwah. Tema yang disajikan meliputi kajian *turats*, serta ulasan hal-hal aktual dari sudut pandang khazanah keislaman klasik.

Pada mulanya Sidogiri Media terbit 40 halaman setiap dua bulan sekali. Memasuki usianya yang ke-7, mulai banyak peningkatan yang berhasil dicapai. Sejak edisi ke-52 yang terbit pada bulan Rajab 1431 H Sidogiri Media terbit dengan 112 halaman *full colour* dengan oplah yang terus meningkat. Dengan memanfaatkan jaringan alumni, wali santri, dan simpatisan. Oplah Sidogiri Media terbit dikisaran 6.000-12.000 eksemplar tiap bulan. Pasar distribusi Sidogiri Media meliputi pulau Jawa, Sulawesi, Kalimantan, Sumatera, dan Bali. Sejak edisi Rabiul Awal tahun 1433 H. Sidogiri Media berkomitmen terbit on time tiap tanggal 01 awal bulan Hijriah. Bahkan Sidogiri Media memberikan jaminan uang kembali bagi para pelanggan yang menerima Sidogiri Media di atas tanggal satu.

Berbagai informasi yang didapat dari akun resmi *website sidogirimedia.com*, dan channel youtube Sidogiri Media Official. Melainkan untuk versi digital Sidogiri Media sudah bisa diakses melalui aplikasi *gramedia digital*. *Gramedia Digital* adalah layanan membeli dan membaca buku digital terbesar di Indonesia. Dengan *Gramedia Digital*, semua bisa membaca buku, majalah, koran dalam bentuk digital melalui aplikasi *Gramedia Digital*

dapat diunduh *didevice* (Android Google Playstore / iOS App Store). *Gramedia Digital* bekerjasama dengan penerbit-penerbit lokal ternama seperti TEMPO, MRA, Kompas Gramedia Group dan sebagainya. Saat ini telah tersedia lebih dari 120,000 edisi digital dari Indonesia, Singapura, Malaysia, Filipina, India dan buku-buku terbitan Amerika.

Uniknya Sidogiri Media adalah dari cara perekrutan yang dilakukannya. Sebab Sidogiri Media ada di *grade* paling atas, para tim redaksi diambilkan dari santri aktif dan alumni Pondok Pesantren Sidogiri yang dianggap mampu dalam bidang tulis menulis. Hampir semua tim redaksi Sidogiri Media pernah menjadi redaksi di media lain di Pondok Pesantren Sidogiri. Ada 24 media internal pondok pesantren Sidogiri yaitu Sidogiri Media, Majalah, Buletin, Ijtihad, Istinbat, Tauiyah, Sidogiri Peduli, Nasyith, Maktabatuna, Tamasya, Mading, Himmah, Madinah, Tafaqquh, Maktabati, Ibtikar, Snet, Annajah Center, As Sihhah dan masih ada yang lain. Manfaat dari berbagai media ini ialah sebagai wadah untuk belajar sesuai regenerasi yang berlaku di media internal pondok pesantren Sidogiri.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis penerapan pemeliharaan hubungan dengan karyawan (*employee relations*) Tim Sidogiri Media Kraton Pasuruan di masa pandemi. Serta untuk mengetahui pentingnya penerapan pemeliharaan hubungan dengan karyawan (*employee relations*) Tim Sidogiri Media Kraton Pasuruan sebagai suatu konsep mutu kehidupan berkarya di masa pandemi.

2. Results

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang ditemukan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pemeliharaan hubungan dengan karyawan (*employee relations*) Tim Sidogiri Media Kraton Pasuruan? 2. Mengapa pemeliharaan hubungan dengan karyawan (*employee relations*) Tim Sidogiri Media Kraton Pasuruan penting untuk diterapkan sebagai suatu konsep mutu kehidupan berkarya di masa pandemi?

Pemeliharaan karyawan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan atau mempertahankan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar tetap loyal dan bekerja produktif guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan, sehingga keamanan, keselamatan, dan kesehatan karyawan sangat perlu mendapatkan pemeliharaan yang sebaik-baiknya.

Fungsi pemeliharaan karyawan menyangkut terutama perlindungan kondisi fisik, mental, dan emosi karyawan dengan pengertian terjaga tetap sehat dalam menjalankan tugas serta terkontrol sikap dan emosinya. Di samping itu juga keamanan dan keselamatan karyawan mendapat jaminan, sehingga minimal telah sampai pada tingkat kesejahteraan.

Menurut teori Herzberg ada model dua faktor dalam pemeliharaan sdm yaitu faktor motivasional dan faktor *higine* atau pemeliharaan. Yang di maksud faktor motivasional adalah hal hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang di maksud dengan faktor *higine* atau pemeliharaan adalah faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaanannya. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan

pengakuan orang lain. Sedangkan faktor *higine* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan dalam organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori ini adalah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan kekerjaan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah ekstrinsik. Bahkan bisa jadi keduanya sama dilakukan.

3. Discussion

Tahap selanjutnya, Dalam konsep mutu kehidupan berkarya, dapat dikatakan sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional. Salah satunya melalui keterlibatan karyawan. Dengan pemberian kesempatan kepada karyawan untuk turut berperan melewati cara mereka sendiri dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Dalam mempekerjakan karyawan, sidogiri media tidak hanya menuntut menggunakan tenaganya, akan tetapi juga kemampuan intelektualnya. Hal tersebut sudah terlihat jelas dari cara perekrutan yang dilakukan oleh sidogiri media. Yang mana mereka harus melewati 24 media-media kelas bawah untuk bisa jadi tim sidogiri media. Sehingga kepercayaan sidogiri media tidak sia-sia diberikan kepada para karyawannya guna lebih kreatif dan berimprovisasi.

Berdasarkan hal tersebut keterlibatan karyawan tim sidogiri media nyata adanya. Terbukti ketika pandemi

menyebarkan luas, sidogiri media melakukan analisis- analisis pada waktu pesantren-pesantren tiba-tiba diliburkan secara mendadak dan tidak boleh kembali ke pesantren dalam kurun waktu yang cukup lama. Dari kepengurusan sidogiri media waktu itu sempat tidak menerbitkan buletin karena memang sasarannya adalah santri-santri dipesantren. Karena jika terbit, khawatir tidak terdistribusikan.

Sehingga kemudian sidogiri media melakukan kalkulasi-kalkulasi dan strategi yang baru untuk membuka peluang-peluang pasar baru. Salah-satu terobosan saat pandemi adalah sidogiri media mencoba menyemarakkan buletin sidogiri media dalam bentuk konten-konten disosial media seperti akun youtube, instagram, facebook, dan lainnya. Sehingga tetap bisa menyebarkan nilai-nilai kebaikan meskipun tidak melewati media cetak. Dan tim juga memberikan alternatif kepada para pembaca buletin sidogiri media melalui versi digital yang bisa didapatkan di aplikasi gamedia digital.

Gamedia digital merupakan layanan membeli dan membaca buku digital terbesar di Indonesia. Dengan Gamedia Digital, semua bisa membaca Buku, Majalah, Koran dalam bentuk Digital melalui Aplikasi Gamedia Digital yang bisa diunduh di device (Android Google Playstore / iOS App Store). Dan pembayarannya bisa melalui dengan transfer bank, gopay, dan ovo. Aplikasi yang digalakkan oleh sidogiri media ini merupakan solusi untuk daerah-daerah yang sulit dijangkau. Melalui aplikasi ini pembacanya terbilang meningkat. Bahkan sampai ke luar negeri seperti malaysia dan arab saudi karena disana juga banyak para alumni pondok pesantren sidogiri.

Dari semua pembahasan diatas, ternyata kunci dari konsep mutu kekaryaan sidogiri media terletak pada keterlibatan dan tanggung jawab setiap karyawan yang ada. Karena sidogiri media adalah instansi bagian dari pondok pesantren sidogiri, sebelum menjadi karyawan mereka dibreafing. Mereka diajari tentang amanah, mereka diajari tentang bagaimana seharusnya santri itu mengabdikan kepada pesantrennya, bakti kepada pesantrennya, khidmah kepada pesantrennya. Sehingga mereka memiliki pemahaman bahwa ini adalah amanah yang harus dijaga dan ini juga merupakan pengabdian, khidmah dan bakti kepada pondok pesantren. Dan ini kemudian sebagai bahan untuk selalu memupuk loyalitas cinta almamater dan komitmen dalam kinerjanya. Yaitu berkhidmah dan berbakti di sidogiri media.

4. Bahan dan Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk memahami fenomena, tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian. Pendekatan ini diarahkan pada latar belakang dan individu tersebut secara *holistic* (utuh). Jadi, dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis. Tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan. Untuk teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, interview dan dokumentasi.

Penelitian ini dilakukan di Sidogiri Kraton Pasuruan dengan mempertimbangkan dan memperhatikan berbagai alasan. Lokasi penelitian dipilih berdasarkan keunggulan yang dimiliki oleh tim redaksi. Karena keredaksian diambilkan dari mereka yang dianggap mampu dalam bidang tulis menulis.

Sesuai dengan motto Aktual & Salaf, Sidogiri Media selain menjadi media informasi seputar Pondok Pesantren Sidogiri, juga diproyeksikan sebagai media dakwah. Tema yang disajikan meliputi kajian turats, serta ulasan hal-hal aktual dari sudut pandang khazanah keislaman klasik.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan dianalisa mengenai pemeliharaan hubungan dengan karyawan (*employee relations*) Tim Sidogiri Media Kraton Pasuruan sebagai suatu konsep mutu kehidupan berkarya di tengah pandemi, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemeliharaan Hubungan dengan Karyawan (*employee relations*) Tim Sidogiri Media Kraton Pasuruan, antara lain

a. Faktor Motivasional.

Faktor motivasional ini merupakan pemeliharaan hubungan yang berangkat dari dalam diri para karyawan tim Sidogiri Media. Diantaranya,

1) Kesempatan bertumbuh

Para karyawan sidogiri media diberikan kesempatan untuk bekerja dengan ara mereka sendiri.

2) Keberhasilan yang diraih

Sidogiri media memberikan tolak ukur keberhasilan dengan penentuan target setiap job disriptionnya.

3) Kemajuan dalam karier

Sidogiri media memberikan laporan kemajuan para karyawannya dalam bentuk raport sebagai bahan evaluasi.

b. Faktor Higine.

Faktor higine ini bersumber dari faktor ekstrinsik. Antara lain

1) Status seseorang dalam organisasi

Rotasi jabatan sidogiri media untuk pimpinan 4 tahun sekali dan yang lainnya 2 tahun sekali.

2) Hubungan seorang karyawan dengan atasannya

Mekanisme yang diterapkan oleh sidogiri media adalah mengadakan rapat untuk koordinasi, untuk mengusulkan suatu hal baru dan lain sebagainya.

3) Hubungan seseorang dengan rekan rekan kerjanya

Untuk menjalin kerekatan antar karyawan, sidogiri media membuat group whats app sebagai bentuk peralihan pandemic. Jadi bisa tetap menjalin komunikasi walaupun informal.

4) Teknik penyelesaian yang diterapkan oleh penyelia

Penyelesaian masalah di sidogiri media diari akar permasalahannya, kemudian menyesuaikan formulasinya.

5) Sistem administrasi dalam organisasi

Pengelolaan administrasi yang dilakukan mulai mendigitalisasikan semuanya. Ini bagian sekretaris redaksi dan staf-stafnya masing-masing.

6) Kebijaksanaan organisasi

Kebijakan-kebijakan sidogiri media terletak pada setiap pimpinan redaksi dan pimpinan direksi.

7) Kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku

Kondisi kerja sidogiri media terbilang kondusif karena para karyawannya diambilkan dari para alumni dan santri aktif yang menjadikan ngabdi sebagai motivasi utama. Dan system imbalan yang berlaku disesuaikan dengan jobnya masing-masing.

2.Konsep Mutu Kehidupan Berkarya Sidogiri Media

Dalam konsep mutu kehidupan berkarya, dapat dikatakan sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional. Salah satunya melalui keterlibatan karyawan. Terbukti dengan

adanya terobosan baru saat pandemic. Yaitu sidogiri media bisa didapat dalam bentuk versi digitalnya di aplikasi gamedia digital.

Referensi

- Achmad Sani, Vivin Maharani. (2013). *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Alil Wafa, Pimpinan Redaksi. Wawancara Via WhatsApp: 09 Juni 2021.
- Anggoro Djati Laksono. *Model Penerapan Standar Mutu Pada Pekerjaan Pemeliharaan Jalan Ditinjau Dari Kompetensi Sdm Pengelola*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Asep dkk. (2018). *Manajemen InsyaAllah*. Jakarta: Amzah.
- Basrowi dan Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dadang Dahlan. (2010). *Pengaruh Diskrepansi Harapan-Persepsi Pengembangan/Pemeliharaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 16, Nomor 4, Juli.
- H. Arsid, Dedek Kumara, Ma'fiyah, Nurillah Hanum, Ahmad Dimyati, *Membangkitkan UKM Dalam Dunia Pesantren: Upaya Meningkatkan Ekonomi Ummat Di Pondok Pesantren Yatim Al Hanif Kel. Serua, Kec. Ciputat, Kota Tangerang Selatan*, *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*: Volume 2 Nomor 1.
- <http://www.lspr.edu/pritakemalgani/employee-relations/>.
- <https://ebooks.gamedia.com/id/faq>.
- <https://kumparan.com/emilyrista/tantangan-era-digital-bagi-asn-di-masa-pandemi-covid-19-1uqcJjzRgKl>.
- <https://penerbitdeepublish.com/cara-mencari-jurnal-issn/>.
- <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210326144212-4-233127/sad-30-juta-umkm-gulung-tikar-karena-corona>.
- Ismail Sholihin. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Lexi J. Moleong. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

- M. Nazar Almasri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol. 19, No.2 Juli-Desember 2016.
- Malayu S.P Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Masyhuri, Sulthon. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jember: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Profesi Kependidikan (LPMPK).
- Muhammad Idrus Romli. *Wahabi Gagal Paham Dari Amaliah Hingga Akidah*. Pasuruan: Sidogiri Penerbit.
- Nafis, Abdul Wadud. (2012). *Enterpreneurship-Cara Mudah Menjadi Kaya*. Lumajang: Cendekia Publishing.
- P. Siagian, Sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara).
- Pusat Inkubator Bisnis dan Kewirausahaan Universitas Muhammadiyah, Jakarta: Baskara, *Journal of Business and Entrepreneurship*, Volume 2 No. 2 April 2020.
- Rusdiana. (2015). *Manajemen Konflik*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Shofiyullahul Kahfi , Ria Kasanova. (2020). *Manajemen Pondok Pesantren Di Masa Pandemi Covid-19*, Jurnal Pendidikan Berkarakter. Vol. 3 No. 1 April 2020.
- Sidogiri Media - Pondok Pesantren Sidogiri | Pondok Pesantren Sidogiri.
<https://sidogiri.net/2020/03/sidogiri-media-2/>.
- Sidogiri Media, *Noda Tinta SKB 3 Menteri*, Edisi 168 – Sya’ban 1442 H.
- Sugiono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan, (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Peneltian Suatu Penelitian Praktik*. Jakarta: Renika Cipta.
- Sunarto. (2007). *Manajemen 2*. Yogyakarta: Amus Grumbulgede.
- Syannaz Berliana Herpridjihan, Lusia Savitri Setyo Utami, *Analisis Employee Relations melalui Training dalam Membangun Loyalitas Karyawan Service*, Jurnal Prologia EISSN 2598 – 0777, Vol. 4, No. 2, Oktober 2020.
- Tanto Heryanto. (2021). *Program Pemeliharaan Karyawan Dalam Mencapai Tujuan Institusi*, El-Ecosy: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam. Vol. 01, No. 01 Januari 2021.
- Zulkarnain, et al. (2016). *Pemeliharaan Sumberdaya Manusia pada Perusahaan Jasa Angkutan Taksi*, E-SOSPOL Volume III Edisi 1, Januari – April 2016.