
Analisis Jabatan Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Sosial Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

Dian Juliarti Bantam^[1], Lutfia Fifi Nurhalizah^[2], Sanca Cintia Jehadu^[3], Noviana Puspita Sari^[4]

^{[1], [2]} Prodi Psikologi Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta, Indonesia

^[1] dianjb.tridharma@gmail.com

^[2] lutfiafifi03@gmail.com

^{[3], [4]} Prodi Psikologi Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta, Indonesia

³⁾ chintiajehadu@gmail.com

⁴⁾ novianavivo92@gmail.com

KATA KUNCI:

Analisis Jabatan, Uraian Jabatan, Spesifikasi Jabatan, Evaluasi Jabatan

ABSTRAK

Organisasi merupakan tempat di mana orang-orang bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, dengan analisis jabatan dapat menentukan tugas, tanggung jawab, wewenang dan juga hubungan antara satu dengan yang lainnya. Tujuan penelitian ini mengenai uraian jabatan, spesifikasi jabatan dan evaluasi pekerjaan pada Ketua Organisasi BEM. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dengan desain penelitian fenomenologi dan analisis tematik. Sampel yang digunakan sebanyak 3 orang yang memiliki jabatan sebagai ketua, wakil ketua dan anggota. Hasil dari penelitian ini adalah analisis jabatan memunculkan uraian jabatan (*job description*), spesifikasi jabatan (*job specification*) dan evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). *Job description* dari Ketua BEM adalah mengkoordinir anggota, menjadi penanggung jawab dari kegiatan setiap acara, memastikan setiap program kerja yang disusun sudah tepat dan efektif, *job specification* yang dimiliki adalah keterampilan dalam *public speaking* dan *problem solving* atau pemecahan permasalahan. *Job evaluation* dilakukan ketua setiap 2 bulan sekali untuk seluruh anggota atau setelah kegiatan berlangsung. Selain itu penilaian kerja juga dilakukan kepada departemen yang berhubungan langsung dengan ketua. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa analisis jabatan pada Ketua BEM menghasilkan *job description* yaitu mengkoordinasi anggota, tanggung jawab atas kegiatan atau acara, dan memastikan efektivitas program kerja.

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan tempat di mana orang-orang berkumpul dan bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan (Taufik, Mujib & Abzar, 2023:1838). Suatu organisasi akan dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan tersebut. Dalam organisasi, pasti akan timbul banyak tantangan atau masalah yang tidak terduga. Permasalahan yang mungkin

muncul salah satunya karena adanya ketidakjelasan tugas yang harus dikerjakan para anggotanya. Untuk itu, sebelum organisasi dibentuk perlu adanya analisis jabatan untuk menghindari permasalahan tersebut muncul.

Analisis jabatan merupakan penentuan tugas, tanggung jawab, wewenang dan juga hubungan antara jabatan satu dengan yang lainnya. Menurut Tanumihardjo (Harris, 2023:54-56) dengan adanya analisis jabatan maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara meningkatkan produktivitas, pelayanan, serta kualitas. Menurut Dessler (Ibrahim & Tamrin, 2024:19) analisis jabatan merupakan prosedur yang dilakukan untuk menentukan tugas dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan dalam suatu organisasi. Analisis jabatan menurut Druzhinina (Sugiartawan & Suprihanto, 2020:42) adalah proses menyusun deskripsi rinci tentang pekerjaan yang harus dilakukan dalam suatu posisi, menetapkan keterkaitan antara posisi tersebut dengan posisi lain yang ada, dan menentukan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan lain yang diperlukan oleh karyawan untuk menjalankan tugas secara efisien dan efektif. Analisis jabatan merupakan penentuan wewenang dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan individu.

Analisis jabatan merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi karena dapat menempatkan seseorang pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dalam suatu organisasi, tidak adanya analisis jabatan akan membuat anggota menjalani pekerjaannya tidak maksimal diakibatkan karena ketidaksesuaian antara jabatan dengan kemampuan yang dimiliki individu. Sehingga akan membuat organisasi tidak dapat mencapai tujuannya. Dengan adanya analisis jabatan individu akan melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik.

Menurut Mondy (Pasaribu & Nasution, 2022:1416) analisis jabatan merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk menentukan keterampilan, tugas dan pengetahuan yang diperlukan dalam menjalankan suatu pekerjaan dalam organisasi. Analisis jabatan berfungsi untuk menggambarkan suatu jabatan atau pekerjaan yang berhubungan dengan persyaratan yang memenuhi tuntutan pekerjaan tersebut (Sudiro & Putri, 2022:3). Mondy (Pasaribu & Nasution, 2022:1416) juga menyebutkan tiga aspek dalam analisis jabatan yaitu uraian jabatan atau *job description*, spesifikasi pekerjaan atau *job specification* dan evaluasi pekerjaan atau *job evaluation*.

Uraian jabatan (*job description*) merupakan penguraian tugas, tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan juga aspek pekerjaan yang diuraikan secara tertulis. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar para anggota mengetahui tugas dan tanggung jawab seperti apa yang mereka pegang. Aspek yang kedua yaitu spesifikasi jabatan (*job specification*) adalah daftar dari tuntutan manusiawi suatu jabatan seperti pendidikan, keterampilan, kepribadian dan lainnya. Aspek yang terakhir yaitu evaluasi pekerjaan (*job evaluation*) merupakan proses menilai suatu pekerjaan dapat dikatakan berat atau ringan, mudah atau sulit dan juga risiko dari suatu pekerjaan.

Organisasi tersebar hampir di semua golongan maupun tingkatan, salah satunya adalah universitas. Dalam universitas sendiri pun banyak tingkatan organisasi. Tingkatan organisasi di kampus diantaranya ada tingkat program studi, fakultas maupun universitas. Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) berada pada tingkatan fakultas maupun universitas yang di mana setiap antar universitas berbeda. Dalam pengelolaan BEM analisis jabatan berperan penting, dikarenakan dengan adanya analisis jabatan dapat memberikan pemahaman yang lebih lanjut tentang tanggung jawab, tugas dan kriteria yang dibutuhkan oleh suatu organisasi sesuai dengan setiap posisi. Oleh karena itu pada setiap organisasi seharusnya memiliki struktur organisasi yang harus diisi dan dalam penentuan jabatannya tidak asal-asalan.

Seorang ketua dalam suatu organisasi memiliki peranan yang penting dalam suatu organisasi. Ketua dituntut untuk dapat mengambil keputusan secara cepat dan tepat. Selain itu, seorang ketua juga memiliki tanggung jawab yang besar terhadap anggotanya. Apapun yang terjadi pada anggota akan menjadi tanggung jawab dari seorang ketua. Untuk itu, terpilihnya seorang ketua dikarenakan individu dapat memenuhi karakteristik dari seorang pemimpin. Hubungan yang baik antara ketua dengan anggota, anggota dan anggota akan membuat organisasi berjalan dengan baik dan meminimalisir

munculnya konflik. Maka dari itu menjaga hubungan antar anggota bukan hanya tugas dari seorang ketua, tetapi juga menjadi tugas para anggota yang ada di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas memunculkan pertanyaan mengenai uraian jabatan, spesifikasi jabatan dan evaluasi pekerjaan pada ketua organisasi BEM. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman baru bagi para calon yang akan mendaftar sebagai ketua BEM mengenai pentingnya analisis jabatan agar tidak menimbulkan permasalahan di masa yang akan datang. Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik yang harus dimiliki seorang ketua dan juga untuk mengetahui hubungan ketua dengan anggotanya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik ini merupakan pengambilan sampel dengan adanya pertimbangan tertentu. Peneliti sudah menentukan kriteria khusus yang sesuai dengan penelitian yaitu merupakan individu yang mengikuti dan berada pada organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa tingkat fakultas. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa yang berada pada tingkat fakultas. Populasi dari penelitian ini 30 orang dalam Badan Eksekutif Mahasiswa yang kemudian diambil sampel sebanyak 3 orang yang memiliki jabatan ketua, wakil ketua dan anggota dari Badan Eksekutif Mahasiswa.

Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan wawancara dengan desain penelitian fenomenologi dan menggunakan analisis data tematik. Analisis tematik menurut Roberts & Pettigrew (Tae, Ramdani & Shidiq, 2019:83) merupakan melakukan analisis mendalam berdasarkan tema yang telah ditetapkan sebelumnya, lalu melakukan proses pengkodean berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Sedangkan, desain fenomenologi adalah studi ilmiah yang menganalisis dan menyelidiki sebuah kejadian yang dialami oleh satu individu, sekelompok individu, atau makhluk hidup tertentu (Nasir et al., 2023:4446)

Sebelum wawancara peneliti terlebih dahulu menentukan tema yang akan digunakan. Sehingga diputuskan tema analisis jabatan. Kemudian, peneliti mencari teori serta aspek dari analisis jabatan yang di mana setelah itu diturunkan menjadi indikator perilaku yang menjadi acuan peneliti untuk membuat aitem pertanyaan wawancara.

3. PEMBAHASAN

Wawancara dilakukan selama 2 hari di mana pada hari pertama wawancara dilakukan dengan ketua BEM Fakultas Ekonomi dan sosial, sedangkan pada hari kedua wawancara dilakukan dengan wakil ketua dan anggota divisi. Waktu yang digunakan saat wawancara tiap subjek kurang lebih 30 menit. Berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Mondy (Pasaribu & Nasution, 2022:1416) terdapat tiga aspek dalam analisis jabatan yaitu uraian jabatan atau *job description*, spesifikasi pekerjaan atau *job specification* dan evaluasi pekerjaan atau *job evaluation* yang di mana dari aspek-aspek tersebut digunakan peneliti untuk mengembangkan indikator perilaku yang kemudian diturunkan menjadi beberapa aitem pertanyaan sebagai panduan wawancara.

Aspek yang pertama yaitu uraian pekerjaan (*job description*) pada saat wawancara, ketua menjelaskan bahwa seorang ketua memiliki tugas dan tanggung jawab berupa laporan kepada pembina, bertanggung jawab kepada semua anggota agar nantinya ketika demisioner mereka memiliki *value* atau bekal dari mengikuti kepemimpinan BEM dan juga mengarahkan dan merencanakan program kerja. Sebagai ketua tanggung jawab merupakan hal yang paling penting. Menurut (Triyatun dan Hani, 2023:207), pemimpin bertanggung jawab untuk memberikan perhatian kepada para anggotanya. Selain

itu, menurut (Bantam, 2022:93) seorang pemimpin seharusnya mampu untuk mengkoordinasi, mengatur, mempengaruhi, mengelola dan mengembangkan potensi para anggotanya. Maka dari itu, ketika terjadi sesuatu yang tidak diharapkan ketua harus siap untuk bertanggung jawab. Berdasarkan sudut pandang wakil ketua, tanggung jawab ketua sudah ada salah satunya pada saat mengingatkan kepada ketua pelaksana kegiatan terkait hal yang harus dilakukan.

Tanggung jawab seorang ketua bukan hanya memberikan perhatian tetapi juga memberikan program kerja pada masing-masing ketua divisi. Dalam BEM FES sendiri pembagian tugas yaitu 1 anggota memegang 2 program kerja yang wajib. Hal ini dilakukan untuk mencegah ketidakmerataan pembagian tugas dan agar semua anggota merasakan menjadi penanggung jawab dalam suatu kegiatan. Pada anggota yang diberikan tanggung jawab sebagai ketua pelaksanaan sebuah kegiatan akan tetap dibantu oleh ketua dan kepengurusan inti lainnya. Program kerja dilaksanakan setelah melalui proses yang panjang, dimulai dari ketua dan para anggota berkumpul untuk membahas rancangan, pengajuan proposal, membuat anggaran sampai akhirnya program kerja tersebut disetujui (Pramono, Suwarno & Widodo, 2020:45).

Tugas dan tanggung jawab ketua sejalan dengan pernyataan wakil ketua yaitu, pada saat kegiatan pertama MUBES setelah menjabat sebagai ketua BEM dan Wakil Ketua BEM, dari perspektif Wakil Ketua BEM sendiri mengatakan bahwa Ketua BEM masih belum maksimal dalam hal caranya merangkul serta mengayomi. Namun, setelah berjalannya waktu dan sudah melakukan berbagai program kerja serta persiapan kegiatan yang lain ternyata cara kerja Ketua BEM menurut Wakil Ketua BEM sudah sangat maksimal dan perkembangan progres sudah semakin baik karena bisa mengatasi *problem* dan hal lain yang sulit yang terjadi dalam organisasi dengan tegas serta bisa bekerjasama dengan baik.

Menurut wakil ketua BEM, sudah cukup efektif untuk mengurus program kerja diatas dikarenakan pembagian program kerja 1 orang memegang 2 program kerja merupakan evaluasi dari penerapan sistem tahun lalu yang pada saat itu jabatan Ketua BEM masih oleh ketua yang lama. Penerapan program kerja pada saat tahun lalu menurut wakil ketua sendiri masih acak sehingga pembagiannya belum merata seperti ada yang memegang 4 program kerja, ada juga yang memegang 2 program kerja dan sebagainya. Sehingga setelah Ketua BEM yang sekarang dilantik, penerapan sistem program kerja tersebut juga diubah dan diperbaiki menjadi lebih merata dan adil. Pernyataan tersebut dikuatkan dengan pendapat anggota yaitu cara yang dilakukan sudah cukup efektif dengan membagi program kerja pada setiap divisi dan program kerja tersebut berbeda-beda. Divisi dan anggota tidak terbebani dengan cara itu karena ketua beserta pengurus inti akan turun tangan membantu.

Aspek yang kedua yaitu spesifikasi pekerjaan atau *job specification* di mana pada saat proses wawancara ketua menjelaskan bahwa keterampilan yang harus dimiliki seorang ketua menurut ketua BEM FES yang pertama yaitu *public speaking*. Menurut (Maslamah, 2023:26), *public speaking* merupakan kemampuan berkomunikasi di depan sejumlah orang pada ruang lingkup kecil atau besar. Seorang ketua akan sering berada dalam forum resmi maupun tidak resmi. Hal ini didukung oleh pernyataan yang disampaikan oleh wakil ketua yaitu saat ada kegiatan seorang ketua harus memberikan sambutan sehingga keterampilan *public speaking* penting bagi seorang ketua.

Keterampilan yang kedua yaitu pemecahan masalah. Bagi anggota seorang ketua dituntut untuk serba bisa dalam hal apapun. Menurut Hamalik (Desiana & Ernawati, 2024:109) pemecahan masalah merupakan cara berpikir dalam menemukan permasalahan dan memecahkan masalah berdasarkan data yang akurat, sehingga dapat diambil kesimpulan yang tepat. Pengambilan keputusan tertinggi ada pada ketua, maka dari itu keterampilan pemecahan masalah harus dimiliki karena seorang ketua dituntut untuk bisa memecahkan masalah dalam waktu yang cepat.

Pada aspek yang terakhir yaitu evaluasi pekerjaan atau *job evaluation* ketua menerangkan bahwa dalam suatu organisasi evaluasi dilakukan setelah suatu kegiatan selesai dilaksanakan. Menurut Alkin (Aitqi & Zulfikar, 2023:106) evaluasi merupakan aktivitas yang dilakukan dengan tujuan untuk mengumpulkan, menganalisis dan melaporkan yang didapatkan. Menurut ketua ketika terjadi

kekurangan dalam kegiatan mereka akan melakukan evaluasi terkait apa yang kurang dari kegiatan yang telah mereka selenggarakan. Wakil ketua juga menjelaskan bahwa evaluasi selalu diadakan setiap selesai dilaksanakannya suatu kegiatan bersamaan dengan pembubaran panitia dan evaluasi yang dilakukan tidak dilihat dari acara itu gagal atau tidak. Evaluasi yang dilakukan juga bukan diisi untuk menjatuhkan sama lain tetapi evaluasi yang benar-benar untuk menyampaikan hal-hal yang kurang atau salah secara jujur tetapi dengan kalimat yang tidak menyinggung atau sopan. Kemudian, untuk kegiatan bisa optimal, menurut Wakil Ketua sendiri pada saat persiapan telah disiapkan juga beberapa rencana yang bisa dilakukan ketika ada yang tidak sesuai dengan target. Sedangkan menurut anggota Evaluasi selalu diadakan untuk keseluruhan anggota BEM bukan hanya divisi yang melaksanakan program kerjanya. Dalam suatu *event* jangan hanya mempersiapkan hal yang besar dari jauh hari, tetapi hal yang kecil juga perlu dipersiapkan dari jauh hari. Evaluasi juga diadakan untuk memberikan pembelajaran untuk divisi lain yang akan melaksanakan program kerjanya.

Seorang ketua menilai kerja anggota lain terutama kepala departemen yang berhubungan langsung dengan ketua. Akan tetapi, tidak ada penilaian yang tertulis. Menurut Dessler (Qatrin & Mulyasari, 2023:1578), dengan penilaian dapat membantu para anggota untuk membuat rencana dan menghindari permasalahan yang akan datang. Menurut wakil ketua dan anggota saat masa kepengurusan penilaian dan evaluasi dilakukan setiap 2 bulan sekali untuk melihat program kerja mana saja yang sudah terlaksana. Selain itu, berdasarkan penjelasan ketua di akhir kepengurusan mereka juga mengadakan presentasi keberhasilan program kerja selama satu periode. Hal ini dilakukan agar menghindari kegagalan sama yang akan terjadi pada periode selanjutnya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai analisis jabatan, Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa memiliki *job description* yaitu menjadi bertanggung jawab untuk memberikan laporan kepada pembina, menjadi penanggung jawab dalam setiap kegiatan atau acara, serta perencanaan dan pembagian program kerja yang adil. Sedangkan dari segi *job spesification* sebagai seorang Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa juga harus memiliki keterampilan yang paling utama yaitu keterampilan *public speaking* serta kemampuan pemecahan masalah. Dua hal ini sangat penting untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang ketua. Untuk *job evaluation* ketua harus mengadakan evaluasi setelah suatu kegiatan selesai dilaksanakan agar melihat bagaimana kinerja para anggota, terutama kepala departemen yang berhubungan langsung dengan ketua. Meskipun penilaian tidak dilakukan secara tertulis, evaluasi harus dilakukan rutin setiap dua bulan sekali untuk memastikan jalannya program kerja serta dilakukannya juga presentasi keberhasilan yang di mana bertujuan sebagai bentuk pembelajaran untuk periode kepengurusan berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aitqi, N., & Zulfikar. (2018). Mengevaluasi Penerapan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. *Jurnal Administrasi Dan Sosial Sains*, 1(1), 1–9.
- [2] Bantam, D. J. (2022). Kepemimpinan Dalam Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS). *Indonesian Psychological Research*, 4(2), 85–91.
- [3] Desiana, T. E., & Ernawati, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Problem Solving Karyawan Pada Hotel Sahid Jaya Suarakarta. *Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 3(1), 106-120.
- [4] Harris, J. I. (2023). Perencanaan Analisis Jabatan, Rekrutmen, Seleksi Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Kariawan. *Jurnal ISLAMIKA*, 5(2), 53–63. Diakses dari: <https://ejournal.umri.ac.id/index.php/JSI/article/download/3819/2638>
- [5] Ibrahim, I., & Tamrin, U. (2024). Peranan Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Kantor Camat Tallo Kota Makassar. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 4(1), 17–25. Diakses dari: <https://doi.org/10.51878/cendekia.v4i1.2742>
- [6] Langenfeld, S. J., & Batra, R. (2017). How Can Social Media Get Us in Trouble? *Clinics in*

- Colon and Rectal Surgery*, 30(4), 264–269. <https://doi.org/10.1055/s-0037-1604255>
- [7] Maslamah, D. (2023). Pengembangan Program Kamis Kreasi Untuk Meningkatkan Kemampuan Public Speaking Siswa Di Sdn Sisir 05 Batu. *Jurnal Pendidikan Taman Widya Humaniora (JPTWH)*, 2(1), 1–23. Diakses dari: <https://jurnal.widyahumaniora.org/%0Ae-ISSN: 2829-3681%0A>
- [8] Nasir, A., Nurjana, Shah, K., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Pendekatan Fenomenologi Dalam Penelitian Kualitatif. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 4445–4451.
- [9] Pasaribu, A. F., & Nasution, M. I. P. (2022). Pelaksanaan Analisis Jabatan Tepat dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja (Studi Kasus Pada Bagian Organisasi Setda Kota Binjai). *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 2(1), 1414–1420.
- [10] Pramono, T., Suwarno, S., & Widodo, S. (2020). Strategi Badan Eksekutif Mahasiswa (Bem) Untuk Mencapai Program Kerja Organisasi Di Universitas Kadiri. *Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial Dan Administrasi Negara*, 4(1), 30–50. Diakses dari: <https://doi.org/10.30737/mediasosian.v4i1.818>
- [11] Qatrin, & Mulyasari, P. (2023). Studi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Start-Up. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1575–1593. Diakses dari: <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- [12] Sudiro, A., & Putri, O. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- [13] Sugiartawan, P., & Suprihanto, D. (2021). SPK Sistem Pendukung Keputusan Promosi Kenaikan Jabatan dengan Fuzzy AHP di STMIK STIKOM Indonesia. *Jurnal Sistem Informasi Dan Komputer Terapan Indonesia (JSIKTI)*, 2(4), 41–50. Diakses dari: <https://doi.org/10.33173/jsikti.80>
- [14] Taufik, M., Mujib, A., & Abzar, M. (2023). Analisis Hasil Penelitian Pendidikan Islam dengan Pendekatan Manajemen dan Organisasi. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(12), 1831-1843.
- [15] Triyatun, N., Hani, U., Kunci, K., Kepemimpinan, G., Karyawan, K., & Keagamaan Pondok Modern Selamat Kendal, B. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (Study Bagian Keagamaan Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal). *Journal Economic Insights*, 2(1), 204–224.