

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS SPIRITUALITAS PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LAMONGAN

(*Spirituality-Based Human Resources Development During The Covid-19 Pandemic At The Office Of The Ministry Of Religion, Lamongan Regency*)

Firyal Salsabila Taroid*, Airlangga Bramayudha
STIDKI Ar Rahmah, Jalan Teluk Buli Surabaya, Indonesia
*Email: Firyalsalsabila56@gmail.com,

Informasi Artikel	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel: Disubmit 27 Juli 2022; Direvisi 24 September 2022; Diterima 31 Desember 2022</p> <p>Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Spiritualitas, Covid-19</p> <p>Keywords: <i>Human Resource Development, Spirituality, Covid-19</i></p> <p>Cara mensitasi artikel ini: Taroid, F.S., & Braamayudha, A. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritualitas Pada Masa Pandemi Covid-19. <i>Masjiduna: Jurnal Ilmiah Stidki Ar-Rahmah</i>, 5(2), 1-12. http://dx.doi.org/10.52833/masjiduna.v5i2.102</p>	<p>Dalam mengoptimalkan pekerjaan, dibutuhkan sebuah pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Upaya yang diberikan melalui pengasahan kompetensi, bakat, dan perubahan perilaku. Maka, pengembangan SDM bisa dilakukan melalui berbagai kegiatan, seperti kegiatan spiritualitas. Artikel ini membahas bagaimana pengaruh spiritual dalam peningkatan kualitas kerja yang ada di Kantor Kementerian Agama (kemenag) Kabupaten Lamongan. Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Di penelitian ini, telah ditemukan hasil, yaitu <i>pertama</i>, bentuk-bentuk pengembangan SDM berbasis spiritualitas pada masa pandemi Covid-19 di Kantor Kemenag Kabupaten Lamongan, meliputi Shalat Dhuha, Tadarus al-Qur'an Selama Bulan Ramadhan, Zakat setiap bulan, shalat dzuhur, Shalat Ashar, kultum ramadhan dan pembagian Nasi Setiap Hari Jum'at. <i>Kedua</i>, faktor pendukung pengembangan SDM berbasis spiritualitas pada masa pandemi Covid-19 di Kantor Kemenag Kabupaten Lamongan, yaitu Keikhlasan, Kesabaran, dan Tanggung Jawab. Sedangkan, faktor penghambatnya yaitu Perubahan aturan pemerintah yang mempengaruhi suasana dan pola kerja pegawai. Di masa pandemi Covid-19, Kantor Kemenag Kabupaten Lamongan memberlakukan WFH dan WFO. Pelaksanaan WFH menyebabkan pegawai merasakan suasana dan pola kerja yang berbeda. Ketika WFH, kegiatan berdiskusi tidak bisa dilakukan secara optimal. Penerapan WFH dan WFO juga mempengaruhi menurunnya mental pegawai. Keterbatasan jumlah pegawai yang WFO, membuat pegawai mengalami kecemasan, bahkan kuwalahan dalam melaksanakan tugas. Hal ini juga berdampak pada spiritualitas pegawai menjadi turun.</p> <p>ABSTRACT</p> <p><i>In optimizing work, it takes a human resource development. During Covid-19, the Lamongan Regency Ministry of Religion Office experienced limitations in implementing spirituality-based HR development. This article discusses how spiritual influences in improving the quality of work in the Office of the Ministry of Religion (Kemenag) of Lamongan Regency.. The research method used is descriptive qualitative. Data collection techniques using observation, interviews and documentation. In this study the results were found, namely first, a form of spirituality-based HR development during the Covid-19 pandemic at the Lamongan Regency Ministry of Religion office, namely Dhuha Prayer, Tadarus al-Qur'an During Ramadan, Monthly Zakat, Dzhuhur Prayer, Asr Prayer, Ramadhan Cultum and Distribution Rice Every Friday. Second, the supporting factors for developing spirituality-based human resources during the Covid-19 pandemic at the Lamongan Regency Ministry of Religion Office are sincerity, patience and responsibility. While the inhibiting factor is changes in government regulations that affect the atmosphere and work patterns of employees. During the Covid-19 pandemic, the Lamongan Regency Ministry of Religion implemented WFH and WFO. Implementation of WFH causes employees to feel a different atmosphere and work pattern. During WFH, discussion activities cannot be carried out optimally. Then, the application of WFO also has an impact on the mental decline of employees. The limited number of employees with WFO status makes employees feel anxious, even overwhelmed in carrying out their duties.</i></p>



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia adalah usaha untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja. Upaya peningkatan diberikan melalui pengasahan kompetensi, wawasan, bakat, minat dan perubahan perilaku sesuai yang diharapkan organisasi (Miftahuddin, et al, 2018). Menurut Piansa, pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang sudah direncanakan. Perencanaan dilakukan secara sistematis guna memberikan peluang kepada pegawai. Pemberian peluang bertujuan untuk menambah kemahiran pegawai dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan di waktu sekarang atau nanti (Randy L Dasimone, Werner JM, 2001).

Kegiatan pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai standart kerja (Handoko, 2007). Pengembangan sumber daya manusia juga bertujuan sebagai upaya persiapan pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tuntutan pekerjaan. Pengembangan berkenaan dengan kemampuan intelektual dan emosional (Yohan Dwi P, 2019). Pada dasarnya, pengembangan sumber daya manusia memberi perubahan positif kepada pegawai.

Spiritualitas meliputi ajaran yang berhubungan dengan jati diri, etika, dan moral. Spiritualitas yaitu suatu kondisi yang menyesuaikan diri dengan nilai agama dan membahas mengenai keberadaan tuhan (W. A Mulyono, 2010). Dalam aktivitas sehari-hari, setiap individu mampu mengamalkan spiritualitas.

Dengan kata lain, seseorang dapat menjalankan aktivitas yang dapat mendorong perilaku lebih beragama dan beretika. Jika spiritualitas menghilang dari diri pegawai, maka ia tidak bisa membedakan antara perilaku baik dengan perilaku buruk, serta ia melanggar etika. Hal itu dikarenakan ia tidak memiliki pegangan, sehingga ia mudah terpengaruhi. Tujuan spiritualitas yaitu untuk mengimplementasikan dan meneladani sifat-sifat Rasulullah. Melalui spiritualitas, pegawai mendapatkan kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

Sekarang, masyarakat global sedang dikejutkan dengan Virus Covid-19. Covid-19 ialah penyakit menular yang disebabkan oleh Corona Virus. Virus tersebut diberi nama SARS Cov 2. Kasus pertama Covid-19 muncul pada Desember 2019 di Tiongkok, Wuhan (Yuliana, 2020). Di Indonesia, kejadian positif Covid bermula per Maret 2020. Penyebaran virus Covid-19, sangat cepat. Sehingga pada Juli 2020, kasus harian positif Covid-19 di Indonesia tercatat sejumlah 59 jiwa. Tingginya angka positif Covid-19 membuat Indonesia berada di peringkat pertama dengan persoalan positif Covid-19 terbesar di Dunia (Friski, 2020).

Dalam upaya mengurangi penyebaran Covid-19, pemerintah Indonesia menetapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). PSBB dilakukan dengan cara membatasi aktivitas warga secara ketat dalam satu wilayah. Dengan adanya kebijakan tersebut mengakibatkan banyak kantor

pemerintah atau swasta menerapkan kebijakan bekerja dari rumah (*Work From Home*). Di Indonesia, sudah banyak organisasi atau perusahaan yang menerapkan WFH (Mungksa, 2020).

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan yakni lembaga pemerintah yang bergerak di bidang keagamaan. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan berdiri sejak tahun 1946. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan terletak di jalan veteran no. 10 Lamongan.

Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, nilai spiritualitas di tempat kerja terus diterapkan. Nilai spiritualitas mendorong pegawai untuk mengembangkan, meningkatkan dan juga mengubah perilaku pegawai menjadi lebih baik. Pada masa pandemi Covid-19, kegiatan pengembangan sumber daya manusia berbasis spiritualitas mengalami keterbatasan dalam pelaksanaannya. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizki, mengatakan bahwa spiritualitas sumber daya manusia yang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, salah satunya yaitu Shalat Dzuhur dan Shalat Ashar secara berjama'ah. Shalat berjama'ah dilakukan oleh seluruh pegawai. Pelaksanaan shalat berjama'ah di musholla Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan (Siti, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan seksi kepegawaian, kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis spiritualitas di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan salah satunya yaitu pelaksanaan Shalat Dzuhur dan Shalat Ashar. Pada masa pandemi Covid-19, pelaksanaan shalat dzuhur dan ashur tetap dilakukan secara berjama'ah. Akan tetapi, pegawai dapat melaksanakan shalat di ruang seksi masing-masing. Hal ini bertujuan untuk menghindari kerumunan (*Hasil Wawancara, n.d.*).

Pelaksanaan shalat dilakukan di awal waktu. Pegawai dihimbau untuk melakukan shalat secara tepat waktu, meskipun mereka sedang sibuk melakukan tugasnya masing-masing. Dengan pelaksanaan shalat dzuhur dan ashur secara tepat waktu, maka dapat mempengaruhi suatu bentuk pengembangan berupa perubahan perilaku, salah satunya yaitu peningkatan kedisiplinan. Dalam bekerja, kedisiplinan merupakan poin penting dalam penilaian. Dengan kedisiplinan, pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan hasil maksimal.

Maka Artikel ini membahas bagaimana pengembangan spiritual yang dilakukan di KEMENAG Kabupaten Lamongan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Peneliti memilih Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan untuk memperoleh informasi mengenai pengembangan sumber daya manusia berbasis spiritualitas pada masa pandemi Covid-19. Dalam

penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti berupa, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Dalam kegiatan pengumpulan, klarifikasi dan analisis data, peneliti menggunakan berbagai teknik, yaitu:

Transkrip Data, yaitu uraian secara tertulis terhadap sesuatu yang dilihat dan didengar oleh peneliti. Transkrip diuraikan sesuai dengan bahasa yang disampaikan oleh para informan.

1. Coding, yaitu pencarian garis besar dari hasil transkrip data wawancara yang dapat menjawab rumusan masalah.
2. Kategorisasi, yaitu kumpulan informasi yang rinci dan tertata dari berbagai atribut yang diklasifikasikan.
3. Analisis, yaitu penafsiran data terkait data penting yang diambil. Analisis dilakukan melalui proses analisis konten yang berupa gambar dan dokumen, serta analisis wacana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk-Bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritualitas Pada Masa Pandemi Covid-19

1) Shalat Dhuha

Menurut Nawawi, shalat dhuha merupakan shalat sunnah yang dilakukan di waktu dhuha, yaitu jam 07.00-11.00 (Hayati, 2017). Berdasarkan hasil penelitian, shalat dhuha ialah aktivitas rutin yang dilakukan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Pegawai melakukan shalat dhuha sebelum bekerja. Tetapi, ada juga pegawai yang melakukan shalat dhuha saat jam kerja. Saat pandemi Covid-19, shalat dhuha dapat dilakukan di ruangan masing-masing. Hal ini dikarenakan fasilitas ibadah tidak sama seperti sebelum pandemi.

Berdasarkan pengamatan, bahwa selama pandemi Covid-19, rata-rata pegawai PHU melakukan shalat dhuha di ruangan masing-masing. Sehingga, hanya sedikit pegawai yang shalat dhuha di musholla. Shalat dhuha memiliki keutamaan, yaitu menambah pahala dan memperlancar rezeki. Menurut informan kedua dan ketiga, bahwa shalat dhuha diyakini sebagai jalan memperlancar rezeki.

Hal ini sesuai dengan teori Burhanudin yang dikutip oleh Hayati, keutamaan shalat dhuha, meliputi: (Hayati, 2017)

- a. Mendapat ampunan
"Barangsiapa memelihara dengan betul akan shalat dhuha, niscaya diampuni dosa-dosanya walaupun sebanyak buih lautan." (HR. Tirmidzi dan Ibnu Majah)
- b. Memperlancar rezeki

"Allah Azza wa Jalla berfirman, wahai anak Adam, jangan sekali-kali engkau malas-malasan mengerjakan empat rakaat di waktu permulaan siang (shalat dhuha), pasti aku cukupi kebutuhan pada sore harinya." (HR. Ahmad dan Ad-Darimi)

- c. Mendapat pahala haji dan umroh
"Barangsiapa shalat subuh secara berjama'ah kemudian berdiam diri ditempat duduknya hingga ia mengerjakan shalat dhuha, maka baginya pahala haji dan umroh yang sempurna" (HR. Thurabani)
- d. Hati menjadi tenang
"(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram." (Ar-Ra'd : 28)
- e. Mendapat pahala sedekah
"Setiap pagi, setiap ruas anggota badan kalian wajib dikeluarkan sedekahnya. Setiap tasbeih adalah sedekah, setiap tahmid adalah sedekah, setiap tahlil adalah sedekah, setiap takbir adalah sedekah, menyuruh kepada kebaikan adalah sedekah, dan melarang berbuat munkar adalah sedekah. Semua itu dapat diganti dengan shalat Dhuha dua rakaat." (HR Muslim)

Dalam perilaku pegawai, shalat dhuha memiliki manfaat untuk meningkatkan keikhlasan dalam bekerja. Dalam melayani masyarakat, pegawai harus bersikap tulus. Kemudian, shalat dhuha juga dapat meningkatkan kecerdasan emosional dan menumbuhkan ketenangan hati, karena pegawai merasakan kehadiran tuhan. Dengan ketenangan hati, pegawai dapat konsentrasi dan tenang dalam melayani masyarakat. Selain itu shalat dhuha dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. Pegawai dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan mendorong pegawai untuk disiplin dalam berangkat ke kantor.

Terakhir, shalat dhuha dapat mendorong pegawai untuk selalu melibatkan tuhan sebelum memulai sesuatu, agar selalu diberi kemudahan dan petunjuk dalam bekerja. Sebagaimana menurut teori Rifa'i, bahwa shalat dhuha mampu mendorong kesadaran setiap muslim untuk selalu berkomunikasi dan meminta petunjuk dari Allah. Dengan komunikasi dan petunjuk-Nya dapat menjadikan bekal bekerja dan belajar, agar ia tetap di jalan yang benar dan diberi kemudahan (M. Rifai, 2014).

2) Tadarus Al-Qur'an Selama Ramadhan

Menurut teori, tadarus Al-Qur'an merupakan kegiatan membaca atau mengaji Al-Qur'an secara bergiliran (Darminta, 1996). Berdasarkan hasil penelitian, di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, tadarus Al-Qur'an merupakan kegiatan rutin yang dilakukan setiap hari selama Ramadhan. Tadarus Al-Qur'an dilakukan secara terjadwal. Setiap seksi diwakilkan oleh satu staff. Dalam

melakukan tadarus, pegawai yang bersangkutan membaca Al-Qur'an secara bergantian. Tadarus Al-Qur'an dimulai pukul 08.00 WIB dan dilakukan selama satu jam. Kemudian, tadarus Al-Qur'an dilanjutkan lagi seusai shalat dzuhur berjama'ah hingga pukul 13.00. Tadarus al-Qur'an juga dilakukan di luar bulan Ramadhan.

Akan tetapi, selama pandemi Covid-19, pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan melakukan kebijakan WFH dan WFO. Oleh karena itu, pegawai yang bekerja di kantor hanya sedikit. Akibat penerapan kebijakan WFH WFO berdampak pada kegiatan tadarus Al-Qur'an yang tetap berjalan tetapi tidak terjadwal. Tadarus al-Qur'an tetapi dilakukan setiap hari. Saat pandemi Covid-19, peserta tadarus Al-Qur'an tidak dari perwakilan setiap seksi, tetapi, dari pegawai yang saat itu senggang dan kegiatan tadarus dilakukan dengan berjaga jarak. Selain itu, kegiatan tasyakuran khataman dalam bentuk buka bersama juga tidak terlaksanakan

Berdasarkan hasil wawancara, tadarus Al-Qur'an memiliki manfaat yaitu mendapatkan pahala berlipat dan mendapatkan ketenangan hati. Ada beberapa keutamaan tadarus Al-Qur'an, yaitu:

- a. Mendapatkan pahala berlipat
Rasulullah SAW bersabda: *"Siapa saja membaca satu huruf dari Kitabullah (Al-Qur'an), maka dia akan mendapat satu kebaikan. Sedangkan, satu kebaikan dilipatkan kepada sepuluh semisalnya. Aku tidak mengatakan alim lam mim satu huruf. Akan tetapi, alif satu huruf, lam satu huruf, dan mim stau huruf."* (HR. At-Tirmidzi)
- b. Mendapat pahala bersedekah
"Orang yang membaca Al-Qur'an terang-terangan seperti orang yang bersedekah terang-terangan, orang yang membaca Al-Qur'an secara tersembunyi, seperti orang bersedekah secara tersembunyi." (HR. Abu Dawud, Tirmidzi dan Nasa'i)
- c. Mendapatkan ketenangan hati
"Suatu kaum tidak berkumpul di suatu rumah daru rumah Allah ta'ala (masjid) dalam rangka membaca dan tadarus Al-Qur'an, kecuali mereka dianugerahi ketenangan, diliputi rahmat, dikerumuni malaikat, dan dibanggakan Allah dihadapan para malaikat-Nya." (HR. Muslim)
- d. Memperoleh kedudukan yang tinggi di Surga
Rasulullah SAW bersabda: *"Bacalah (Al-Qur'an), naiklah (pada drajat-drajat surga) dan bacalah dengan tartil sebagaimana engkau membacanya dengan tartil di Dunia. Sesungguhnya kedudukan drajatmu sehingga kadar akhir ayat yang engkau baca."* (HR. Ahmad)
- e. Mendapat syafa'at

"Puasa dan Al-Qur'an, keduanya akan memberikan syafa'at kepada seorang hamba pada hari kiamat." (HR Ahmad dan Al-Hakim)

- f. Ditempatkan bersama malaikat
"Seorang yang lancar membaca Al-Qur'an akan bersama para malaiikat yang mulia dan senantiasa selalu taat kepada Allah, Adapun yang membaca Al-Qur'an dan terbata-bata di dalamnya dan sulit atasnya bacaan tersebut maka baginya dua pahala." (HR. Muslim)

Mengenai perubahan perilaku, tadarus Al-Qur'an memiliki manfaat bagi setiap pegawai, yaitu *pertama*, pegawai mendapatkan ketenangan. Dengan ketenangan, pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih fokus dan tenang. Ketenangan hati dirasakan oleh pegawai ketika ia membaca Al-Qur'an. Hal ini dikarenakan seakan ia berkomunikasi dengan Allah. Sebagaimana teori yang disampaikan oleh Ali, bahwa tadarus Al-Qur'an merupakan komunikasi langsung dengan Allah. Dengan adanya komunikasi langsung, maka setiap manusia dapat merasakan ketenangan jiwa yang bersifat rohani. Ia mampu menjernihkan jiwa dari rasa ragu dan khawatir (Mahmud, & Halim, 2000). Kedua, meningkatkan kesabaran. Dalam bekerja, pegawai sabar memberikan informasi kepada masyarakat, pegawai juga sabar untuk taat aturan instansi. Ketiga, pegawai mampu memahami makna setiap ayat dalam Al-Qur'an, sehingga pegawai dapat meningkatkan ketakwaan dan keimanan kepada Allah. Dengan mengetahui dan memahami setiap makna dari ayat Al-Qur'an, maka pegawai dapat lebih beriman dan bertaqwa kepada Allah. Dalam bekerja, pegawai menerapkan nilai-nilai keislaman.

Keempat, pegawai lebih berhati-hati dalam berperilaku, sehingga dengan membaca Al-Qur'an dapat mendorong pegawai untuk memiliki akhlakul kaimah dan berkepribadian baik. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Abdul mujib, bahwa alqur'an juga mengajak manusia untuk berpikir, tetapi yang penuh rahmat dan menjadi petunjuk manusia agar berkepribadian shaleh (A.Mujib, 2006).

3) Zakat Setiap Bulan

Menurut Qurrotul Aini, zakat adalah mengambil sebagian harta benda untuk dibagikan kepada orang lain (Hastuti, 2014).

Menurut hasil penelitian, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan memberlakukan zakat profesi untuk seluruh pegawai. Zakat berasal dari potongan gaji 2,5% setiap bulan. Zakat profesi dikelola oleh UPZ yang terdapat pada seksi syari'ah. UPZ memiliki program setiap tahun dan setiap bulan. Untuk program setiap tahun, zakat diberikan dalam kegiatan safari Ramadhan. Sedangkan, program setiap bulan dikemas

dalam kegiatan pemberian bantuan kepada para siswa berpersetasi dan pedagang kaki lima.

Zakat diberikan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan saat apel pagi setiap tanggal 17. Zakat diberikan dalam bentuk uang dan barang sesuai dengan kebutuhan penerima.

Akan tetapi, saat pandemi Covid-19, zakat diberikan dengan mendatangi setiap kecamatan. Pemberian zakat berlangsung di KUA tersebut. Hal ini juga dapat dikuatkan dengan hasil observasi, bahwa pemberian zakat setiap bulan dilakukan dengan mendatangi KUA per kecamatan. Selain itu, zakat juga diberikan kepada wali murid yang terdampak pandemi Covid-19. Zakat diberikan dalam bentuk uang dan barang.

Hasil penelitian menyatakan, bahwa zakat merupakan media untuk mengeluarkan harta yang bukan hak kita dan dengan zakat, pegawai dapat membantu orang-orang yang kurang mampu. Hal ini sesuai dengan pendapat Adnin, bahwa keutamaan zakat yaitu:

- a. Mengangkat derajat fakir miskin
- b. Membantu pemecahan masalah yang dihadapi oleh mustahiq
- c. Membina tali persaudaraan
- d. Menghilangkan sikap kikir
- e. Membersihkan sikap dengki dan iri
- f. Menjembatani jurang pemisah antara yang kaya dan yang miskin di masyarakat
- g. Mengembangkan rasa tanggung jawab sosial.

Sarana pemerataan pendapatan (rezeki) untuk mencapai keadilan. (Adnin, 2001) Dalam pengembangan perilaku, zakat dapat membentuk perubahan perilaku pegawai. *Pertama*, pegawai lebih meningkatkan rasa syukur. Hal ini karena dengan mengeluarkan zakat menunjukkan pegawai bersyukur atas rezeki yang telah diberikan Allah SWT kepadanya. Dalam bekerja, pegawai harus memiliki rasa syukur atas segala pencapaiannya. Dengan rasa syukur, pegawai memiliki etos kerja dan semangat kerja yang tinggi.

Kedua, meningkatkan kepedulian pegawai. Kepedulian diperlukan oleh pegawai ketika bekerja. Di lingkungan kerja, pegawai harus memiliki kepedulian dengan sesama pegawai yang lain. Selain itu, pegawai juga harus memiliki kepedulian kepada masyarakat. Dengan kepedulian, pegawai tidak bersikap acuh terhadap sesama pegawai dan saat memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai tidak mempersulit proses pelayanan.

Ketiga, meningkatkan kedisiplinan. Pegawai dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan mendorong pegawai untuk disiplin dalam berangkat ke kantor. *Keempat*, meningkatkan kesadaran tauhid. Dalam zakat,

bentuk ketauhidan berupa amal (melaksanakan Islam). Mengingat zakat merupakan salah satu rukun Islam yang harus dilakukan oleh umat muslim. Menurut Rafy, terkait dengan keimanan dan ketauhidan, maka seorang muslim memiliki kewajiban dan keterkaitan dengan agamanya, diantaranya adalah iman, amal, ilmu, dakwah, dan sabar (Saputri, 2001).

4) Shalat Dzuhur

Shalat dzuhur merupakan salah satu ibadah wajib yang dilakukan oleh seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, kecuali yang udzur syar'i. Shalat dzuhur dilaksanakan dengan berjama'ah di mushollah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Seluruh pegawai diharuskan melakukan shalat dzuhur di awal waktu. Setelah pelaksanaan shalat dzuhur, dilanjutkan kultum. Kultum disampaikan oleh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Akan tetapi, hal ini berbeda saat adanya pandemi Covid-19.

Saat pandemi, pegawai diperbolehkan melakukan shalat dzuhur di ruangan masing-masing. Hal ini dikarenakan himbuan dari kepala kantor mengenai kebijakan pemerintah untuk tidak melakukan kerumunan di masa pandemi Covid-19. Selain itu, ada jaga jarak, sehingga kapasitas jama'ah yang shalat berjama'ah di mushollah sedikit. Selain itu, saat pandemi Covid-19, kultum setelah shalat dzuhur tidak dilaksanakan.

Berdasarkan hasil observasi di musholla Kantor Kementerian Agama kabupaten lamongan, saat pandemi Covid-19, hanya beberapa pegawai yang melakukan jama'ah shalat dzuhur di musholla. Hal ini dikarenakan peraturan dari pimpinan, yaitu dapat melakukan shalat dzuhur di ruangan dan adanya kebijakan pelaksanaan WFH dan WFO yang menyebabkan pegawai berkurang. Kemudian, setelah melakukan shalat dzuhur berjama'ah di musholla, mereka kembali ke ruangan masing-masing. Hal ini dikarenakan kultum ba'da dzuhur tidak diadakan.

Pelaksanaan shalat dzuhur secara berjama'ah memiliki manfaat yaitu pahala berlipat ganda. Keutamaan shalat berjama'ah yaitu:

- a. Pahala berlipat ganda sampai 27 derajat
- b. Menjauhkan diri dari munafik
- c. Diampuni dosanya oleh Allah SWT
- d. Mengembangkan disiplin diri dan akhlak mulia
- e. Tumbuhnya persaudaraan
- f. Tumbuhnya kasih sayang dan persamaan

Dalam bekerja, shalat dzuhur dapat merubah perilaku pegawai berupa meningkatkan kekeluargaan antar pegawai.

Dalam bekerja, pegawai tidak bersifat acuh. Dengan adanya kekeluargaan, maka perilaku pegawai juga dapat menjadi lebih baik. Karena faktor lingkungan sosial, mempengaruhi pembentukan kepribadian individu. Hal ini sesuai dengan Teori, bahwa pengaruh kelompok sosial melalui shalat berjama'ah memiliki keefektifan dalam membentuk kepribadian individu. Individu yang berperilaku buruk dapat dengan mudah berubah menjadi baik, ketika ia dikelilingi oleh orang-orang yang berperilaku baik. (Subandi, 2018)

Selain itu, shalat dzuhur juga mendorong ketepatan waktu. Dalam bekerja, tepat waktu merupakan faktor penilaian pegawai. Wujud ketepatan waktu dalam bekerja, salah satunya yaitu tepat waktu mengumpulkan tugas. Shalat dzuhur dapat mempengaruhi ketepatan waktu dikarenakan, ketika sudah memasuki waktu shalat, maka pegawai yang sedang melakukan aktivitas akan berhenti sejenak dan melaksanakan shalat berjama'ah. Hal ini sesuai dengan teori, bahwa shalat berjama'ah mampu mendorong siswa untuk meningkatkan kedisiplinan atau ketepatan waktu (Jumhan, A., Wijaya, I., 2019).

Shalat dzuhur juga mampu mendorong pegawai untuk selalu melibatkan Tuhan di segala urusan, dan menyadarkan pegawai, bahwa prinsip bekerja yaitu ibadah. Konteks kerja untuk ibadah yaitu pegawai bekerja tidak semata-mata untuk mencari materi saja, tetapi dalam bekerja, pegawai juga melakukan nilai-nilai kebaikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Armansyah, bahwa dalam Islam, kerja bukan hanya merujuk kepada mencari rezeki untuk kesenangan duniawi. Tetapi, kerja mencakup unsur kebaikan dan keberkahan yang terdapat dalam segala amalan atau pekerjaan (A. Wilian, 2013).

5) Shalat Ashar

Shalat Ashar merupakan ibadah wajib yang dilakukan oleh seluruh pegawai sebelum pulang ke rumah. Shalat ashur dilakukan secara berjama'ah di Musholla Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Saat pandemi Covid-19, pelaksanaan shalat ashur dapat dilakukan di ruangan masing-masing pegawai. Selain itu, pelaksanaan shalat berjama'ah juga diwajibkan untuk berjaga jarak dan memakai masker.

Berdasarkan hasil pengamatan, bahwa saat pandemi Covid-19, pegawai yang shalat berjama'ah di musholla hanya sedikit. Hal ini karena adanya kebebasan shalat di ruangan dan peraturan jaga jarak yang menyebabkan pengurangan kapasitas. Shalat berjama'ah memiliki manfaat, salah satunya yaitu mendapatkan pahala berkali lipat. Keutamaan shalat berjama'ah yaitu:

- a. Pahala berlipatganda sampai 27 derajat
- b. Menjauhkan diri dari munafik
- c. Diampuni dosanya
- d. Mengembangkan disiplin diri dan akhlak mulia
- e. Tumbuhnya persaudaraan
- f. Tumbuhnya kasih sayang dan persamaan dalam bekerja.

Shalat ashur berjama'ah memiliki manfaat dalam perubahan perilaku pegawai, diantaranya meningkatkan kekeluargaan. Dengan adanya rasa kekeluargaan, pegawai dapat saling bertukar ide, dan meningkatkan kepedulian serta keakraban. Selanjutnya, pegawai dapat menghargai waktu. Dengan kemampuan menghargai waktu, pegawai dapat melakukan manajemen waktu dengan baik dalam bekerja. Selain itu, pelaksanaan shalat ashur secara berjama'ah berdampak pada perubahan akhlak.

Perubahan akhlak yang lebih baik disebabkan oleh ketundukan seseorang dalam melakukan shalat. Hal ini sesuai dengan pendapat Fauqi, bahwa jika shalat dikerjakan sesuai syara' dan dengan kekhusyuan serta ketundukan kepada-Nya, maka shalat memberikan pengaruh dalam mendidik akhlak, sehingga tercapai kesuksesan dan keuntungan (M. F Hajjah, 2011).

6) Kultum Ramadhan

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan temuan baru mengenai bentuk-bentuk pengembangan sumber daya manusia berbasis spiritualitas di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, yaitu kultum Ramadhan. Kegiatan kultum Ramadhan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan merupakan kegiatan rutin yang dilakukan setiap hari setelah shalat dzuhur. Kultum Ramadhan diisi oleh penyuluh kecamatan. Kultum Ramadhan dilakukan kurang lebih 10 menit. Saat Ramadhan di masa pandemi Covid-19, kegiatan kultum Ramadhan tetap dilaksanakan, tetapi pelaksanaannya tidak terjadwal. Kultum Ramadhan tidak dilaksanakan setiap hari, dan pengisi materi juga kondisional.

Kultum Ramadhan bertujuan untuk memberikan siraman rohani kepada pegawai. Dengan siraman rohani, pegawai dapat meningkatkan keimanan dan akhlaknya. Dengan ilmu kerohanian tersebut, pegawai bisa merenung dan mendekatkan diri kepada Allah. Pegawai juga lebih berhati-hati dalam berperilaku. Selain itu, dengan siraman rohani dapat membuat pegawai merasa lebih tenang, sehingga ketenangan tersebut terbawa pegawai dalam bekerja. Dengan ketenangan, pegawai dapat lebih fokus dan konsentrasi dalam melakukan tugasnya.

7) Pembagian Nasi Setiap Jum'at

Sesuai hasil penelitian, peneliti menemukan temuan baru mengenai bentuk-bentuk pengembangan sumber daya manusia berbasis spiritualitas di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, yaitu pembagian nasi setiap hari jum'at. Kegiatan pembagian nasi setiap hari jum'at di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan merupakan kegiatan rutin yang dilakukan dalam bentuk jum'at berkah. Pembagian nasi merupakan bentuk sedekah yang dilakukan oleh beberapa pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Kegiatan pembagian nasi dilakukan atas dasar sukarela dari setiap pegawai. Setiap pegawai membayar iuran Rp. 20.000 untuk dibelikan nasi bungkus. Nasi bungkus tersebut diberikan kepada masyarakat yang melintas di depan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan dan kepada tukang becak di daerah tertentu.

Saat pandemi, pembagian nasi bungkus memiliki perbedaan dari sebelumnya. Dana sedekah dari sebagian pegawai diberikan kepada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan yang isolasi mandiri. Dana tersebut dibelikan nasi bungkus, kemudian nasi bungkus diberikan kepada pegawai yang isolasi selama seminggu.

Berdasarkan hasil pengamatan, di masa pandemi Covid-19, pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan tetap melakukan jum'at berkah berupa pembagian nasi bungkus. Nasi bungkus diberikan kepada pengendara yang melintas di depan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Pembagian nasi dalam rangka sedekah memiliki berbagai keutamaan, yaitu meningkatkan empati pegawai yang dibutuhkan dalam pelayanan. Dalam pelayanan, pegawai tidak bersikap acuh terhadap sesama pegawai dan saat memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kemudian, pegawai juga dapat mempererat *ukhuwah Islamiyah*, sehingga berdampak pada hubungan antar pegawai dan masyarakat sekitar yang harmonis. Kemudian, dapat menanamkan keikhlasan dalam diri pegawai. Keikhlasan pegawai dapat berupa ketulusan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, dengan pembagian nasi dapat menyadarkan pegawai pentingnya memberi, sehingga pegawai lebih cenderung akan bersikap royal kepada sesama pegawai dan meningkatkan empati pegawai yang dibutuhkan dalam pelayanan. Dimana dalam pelayanan, pegawai tidak bersikap acuh kepada masyarakat.

B. Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritualitas

a) Faktor-Faktor Pendukung

Berdasarkan teori menurut Muflihun Najah, pengembangan sumber daya manusia didukung oleh tiga faktor, yaitu keikhlasan, kesabaran, dan tanggung jawab. Dalam penyajian data di atas, peneliti juga menggunakan tiga faktor-faktor sesuai dengan teori yang disebutkan.

Berikut beberapa faktor pendukung beserta teori yang digunakan oleh peneliti untuk menyesuaikan kejadian di lapangan:

1) Keikhlasan

Muhammad Al Ghazali menyatakan, bahwa keikhlasan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh seseorang yang semata-mata tulus karena Allah dan iman kepada Allah (M.Al-Ghazali, 1986).

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan, bahwa keikhlasan merupakan ketulusan dalam berbuat serta diniatkan ibadah karena Allah. Dalam bekerja, keikhlasan pegawai berupa ketulusan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya, termasuk memberikan pelayanan masyarakat. Bekerja bukan diniatkan untuk mencari materi saja, akan tetapi bekerja diniatkan untuk ibadah kepada Allah. Dengan begitu, ketika pegawai bekerja, maka dalam diri pegawai akan timbul keikhlasan dalam melakukannya. Begitu juga perihal ibadah.

Shalat ialah kewajiban setiap muslim. Melaksanakan shalat harus didasari keikhlasan. Seseorang melaksanakan shalat bukan diniatkan untuk mendapatkan *image* baik di masyarakat, tetapi pelaksanaan shalat diniatkan semata-mata karena Allah.

2) Kesabaran

Menurut Turfe kesabaran yaitu sikap menahan diri dari segala nafsu, taat kepada perintah Allah, dan menahan diri untuk tidak berkeluh kesah (Uyun, 2012). Teori diatas sesuai dengan hasil penelitian, bahwa kesabaran merupakan bentuk menahan diri untuk tidak berkeluh kesah dalam memberikan pelayanan dan dalam ketaatan beribadah kepada Allah.

Dalam penyajian data di atas, peneliti memaparkan dari hasil wawancara, bahwa kesabaran diperlukan dalam bekerja. Dalam bekerja, pegawai harus mampu bertindak sesuai aturan. Oleh karena itu, kesabaran diperlukan, agar pegawai dapat menahan diri dari segala nafsu. Kesabaran juga diperlukan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Dengan kesabaran, maka pegawai akan memiliki etos kerja tinggi.

Kemenag Lamongan merupakan Lembaga pelayanan. Kemenag melayani masyarakat dari berbagai status pendidikan dan tingkat usia yang berbeda-beda. Ketika pegawai

dihadapkan dengan masyarakat yang sepuh, maka pegawai terus melayani dan memberikan informasi dengan jelas dan berulang-ulang, hingga ia faham. Selain dalam bekerja, kesabaran juga diperlukan untuk ketaatan beribadah kepada Allah.

3) Tanggung Jawab

Menurut Hasan, tanggung jawab merupakan sikap dan perilaku individu untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas dan kewajibannya yang seharusnya dilakukan (Juwita, R., Munajat, A., 2019).

Teori di atas sesuai dengan hasil penelitian, bahwa dalam bekerja, pegawai memiliki kewajiban untuk menjalankan tugas sesuai dengan job desk nya masing-masing. oleh karena itu, ia memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tersebut dengan baik, selain itu ia juga memiliki tanggung jawab secara moral untuk memiliki etika yang baik.

Sebagai orang muslim, pegawai memiliki tanggung jawab untuk menunaikan kewajibannya kepada Allah. Di lingkungan kerja, kewajiban kepada Allah dikemas dalam 7 kegiatan spiritualitas.

b) Faktor-Faktor Penghambat

1) Perubahan Aturan Pemerintah Yang Mempengaruhi Suasana dan Pola Kerja Pegawai

Di Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Lamongan, faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia berbasis spiritualitas pada masa pandemi Covid-19 disebabkan oleh perubahan aturan pemerintah. Di masa pandemi Covid-19 pemerintah memberlakukan aturan baru dalam upaya memutus rantai penyebaran Covid-19. Berdasarkan hasil penelitian, Kemenag Lamongan menerapkan aturan baru pemerintah mengenai penanggulangan Covid-19, terutama dalam penerapan WFH dan WFO, serta penerapan kegiatan spiritualitas atau ibadah.

Di Kemenag Lamongan, pimpinan menerbitkan jadwal WFH WFO untuk seluruh pegawai. Dalam pelaksanaan kebijakan tersebut, terutama WFH menyebabkan pegawai merasakan suasana dan pola kerja yang berbeda. Ketika pegawai mendapatkan jadwal WFH, pegawai tidak bisa secara optimal berdiskusi dengan pegawai yang lain. Hal ini menyebabkan perbedaan suasana kerja ketika WFH.

Penerapan WFH dan WFO juga mempengaruhi menurunnya mental pegawai. Keterbatasan jumlah pegawai yang WFO, membuat pegawai mengalami kecemasan, kegelisahan, dan kuwalahan dalam melaksanakan beban tugas yang sama. Dengan begitu membuat pegawai mengalami stress kerja yang disebabkan oleh menurunnya

mental. Hal ini juga berdampak pada spiritualitas pegawai yang menjadi turun. Hal ini sesuai dengan teori Waber dan Kenneth, bahwa jika individu memiliki mental yang baik, kesejahteraan yang baik, kualitas hidup yang tinggi dan tingkat depresi, kecemasan serta bunuh diri yang rendah, maka ia tampak menjadi individu yang lebih spiritual (S.Winurini, 2019).

Selain itu, di Kemenag Lamongan terdapat kegiatan spiritualitas yang tidak bisa diadakan, karena adanya perubahan aturan pemerintah saat pandemi, seperti kultum harian. Kultum harian merupakan kegiatan rutin yang dilakukan setelah shalat dzuhur berjama'ah. Tetapi, ketika ada pandemi covid-19, kultum harian tidak dapat dilaksanakan. Hal ini dikarenakan adanya himbuan dari pemerintah, agar masyarakat dapat meminimalisir kegiatan keagamaan yang dapat mengundang perkumpulan. Selain itu, dalam bekerja pegawai harus menerapkan protokol Kesehatan, termasuk dalam kegiatan ibadah.

Dalam melakukan shalat, pegawai harus berjaga jarak, dan menggunakan masker. Dengan adanya kebijakan pemerintah tersebut, membuat kepala Kemenag Lamongan memperbolehkan pegawai untuk melakukan shalat di ruangan masing-masing. Hal ini sesuai dengan peraturan Menteri Kesehatan mengenai PSBB dalam rangka percepatan penanganan Covid-19 Bab III Pasal 13 mengenai Pelaksanaan pembatasan sosial berskala besar meliputi: (Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2020)

- a. Peliburan sekolah dan tempat kerja
- b. Pembatasan kegiatan keagamaan
- c. Pembatasan kegiatan di tempat umum
- d. Pembatasan kegiatan sosial dan budaya
- e. Pembatasan moda transportasi
- f. Pembatasan kegiatan lainnya khusus terkait aspek pertahanan dan keamanan

Tetapi, di sisi lain penerapan perubahan aturan pemerintah memiliki dampak positif, yaitu kantor kementerian agama lamongan dapat ikut serta berpartisipasi dalam keputusan penyebaran Covid-19, sehingga pandemi Covid-19 dapat redah.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan di atas, serta hasil penelitian lapangan, dipadukan dan didukung dengan berbagai data penunjang, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: Bentuk-bentuk pengembangan sumber daya manusia berbasis spiritualitas pada masa pandemi Covid-19 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, meliputi Shalat dhuha, Tadarus Al-Qur'an selama Ramadhan, Zakat setiap bulan, Shalat dzuhur, Shalat ashar, Kultum Ramadhan, dan Pembagian nasi setiap hari jum'at. Selanjutnya, faktor-faktor pendukung dan faktor-faktor penghambat

sumber daya manusia berbasis spiritualitas pada masa pandemi Covid-19 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Faktor pendukung, diantaranya keikhlasan, kesabaran, dan tanggung jawab. Sedangkan, faktor penghambatnya yaitu Perubahan Aturan Pemerintah yang Mempengaruhi Suasana dan Pola Kerja Pegawai. Tetapi, di sisi lain penerapan perubahan aturan pemerintah memiliki dampak positif, yaitu kantor kementerian agama lamongan daaat ikut serta berpartisipasi dalam keputusan penyebaran Covid-19, sehingga pandemi Covid-19 dapat redah.

SARAN

Peneliti sadar, bahwa artikel ini jauh dari kata sempurna. Akan tetapi, bagi peneliti selanjutnya dapat mengangkat artikel yang lebih mendalam seperti perancangan dan pembuatan website sebagai media informasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Hal tersebut berguna untuk mengetahui cara serta sistem dalam merancang dan memuat website Kemenag Lamongan, sehingga dengan adanya website tersebut, masyarakat dapat mengakses dan mengetahui informasi mengenai Kemenag Lamongan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Krenawi, A. (2016). The role of the mosque and its relevance to social work. *International Social Work*, 59(3), 359–367. <https://doi.org/10.1177/0020872815626997>
- Al Mubarakfury, S. (2000). *Sirah Nabawiyah (Ar Rahiq Al Makhtum)*. Putaka Kautsar.
- Alwi, M. M. (2018). Optimalisasi fungsi masjid melalui Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) pada Masjid Al Falah Perumahan Tegal Besar Permai I Jember. *Annual Conference on Community Engagement*, 963–974.
- Anggraeni, K. D. (2018). Perlombaan Festival Anak Sholeh Masjid Alhidayah sebagai upaya untuk menumbuhkan kreativitas dan meningkatkan partisipasi warga Perumahan Perwita Regency. *Jurnal Pemberdayaan: Publikasi Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 117. <https://doi.org/10.12928/jp.v1i2.298>
- Ashshiddiqy, J., & Muliono, S. (2021). Strategi takmir dalam memakmurkan Masjid As Sholeh Perumahan Puri Kenari Asri Kecamatan Sananwetan Kota Blitar. *Sosains*, 1(4), 291–297.
- Baharudin, N., Athiqah, & Ismail, A. S. (2014). Communal Mosques: design functionality towards the development of sustainability for community. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 153(December), 106–120. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.10.046>
- Faturohim, M., Thoha, A. F. K., & Masrukan, F. (2021). Mosque da'wah program and muslim youth: study on management of Saba Baduy Program in Banten. *Muharrrik: Jurnal Dakwah Dan Sosial*, 4(02), 169–185. <https://doi.org/10.37680/muharrrik.v3i02.927>
- Francis, J., Giles-Corti, B., Wood, L., & Knuiman, M. (2012). Creating sense of community: the role of public space. *Journal of Environmental Psychology*, 32(4), 401–409. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2012.07.002>
- Hizan, M. H., Ismail, N., & Ispawi, N. S. (2017). The role of mosque library as a knowledge institution. *Research Hub*, 3(11), 7–16.
- Jaffar, N., Harun, N. Z., & Abdullah, A. (2020). Enlivening the mosque as a public space for social sustainability of traditional Malay settlements. *Planning Malaysia*, 18(2), 145–157. <https://doi.org/10.21837/pm.v18i2.750>
- Kasri, R. A., & Ramli, U. H. (2019). Why do Indonesian Muslims donate through mosques?: A theory of planned behaviour approach. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(5), 663–679. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-11-2018-0399>
- Kurniawan, A. (2020). Peran Masjid sebagai Sentra Dakwah Moderasi. *Jurnal Komunikasi Islam*, 10(2). Available on https://www.researchgate.net/profile/Andri-Kurniawan-8/publication/342129165_Refleksi_Masjid_Sebagai_Public_Sphere_dan_Sentra_Dakwah_Moderasi/links/605a9b0ea6fdccbf6a00399d/Refleksi-Masjid-Sebagai-Public-Sphere-dan-Sentra-Dakwah-Moderasi.pdf
- Maulana, M. I., & Fikriyah, K. (2020). Zakat, infaq dan sedekah untuk meningkatkan ekonomi dhuafa pada Masjid Al Muhajirin Perumahan Bsp Mojokerto. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3(3), 210–220.
- Mensch, J. (2007). Public space. *Continental Philosophy Review*, 40(1), 31–47. <https://doi.org/10.1007/s11007-006-9038-x>
- Palicki, S. (2015). Multi-criteria assessment of public space from the social perspective. *Real Estate Management and Valuation*, 23(4), 24–34. <https://doi.org/10.1515/remav-2015-0033>
- Pasaogullari, N., & Doratli, N. (2004). Measuring accessibility and utilization of public spaces in Famagusta. *Cities*, 21(3), 225–232. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2004.03.003>
- Porter, M. E. (1996). "What Is Strategy?" *Harvard Business Review*, 61–78.
- PPS. (2003). *What Makes a Successful Place?* <https://www.pps.org/article/grplacefeat>
- Putrie, Y. E., & Maslucha, L. (2004). Masjid berbasis masyarakat dan signifikansinya sebagai ruang publik. *Publikasi Ilmiah UMS*, 77–82.
- Qadaruddin, Q., Nurkidam, A., & Firman, F. (2016). Peran dakwah masjid dalam peningkatan kualitas hidup masyarakat. *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, 10(2), 222–239. <https://doi.org/10.15575/idajhs.v10i2.1078>
- Qur'anianto, F., Mabruuri, D. A., & Kurniawan, I. (2019). Upaya pemulihan moral melalui Badan Ketakmiran Masjid. *Jurnal Pendidikan Untuk Semua*, 3, 1–4.
- Said, F. R. D., & Yuliasuti, N. (2013). Mass housing sustainability based on community cohesion (a

- case study at Sendangmulyo, Indonesia). *Procedia Environmental Sciences*, 17, 814-821. <https://doi.org/10.1016/j.proenv.2013.02.099>
- Sukmawati, A. M., & Yuliasuti, N. (2014). Efektivitas pemanfaatan fasilitas sosial di Perumahan Bukit Kencana Jaya Semarang. *Teknik PWK (Perencanaan Wilayah Kota)*, 3(3), 371-381.
- Switri, E., Apriyanti, & Safrina, S. (2019). Pembinaan ibadah shalat (kaifiatus sholah / tata cara shalat) pada TPA Zuryati di Masjid Ummu Massaid Komplek Perumahan The Green Indralaya. *Jurnal Anadara Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 152-157.
- The Taman Dhika Sidoarjo Kota*. (2013). <http://www.adhipersadaproperti.com/content/content/produk/20/13>
- Thoha, A. F. K., & Al Mufti, I. H. (2020). Strategic planning at the newly established private higher education institution with full scholarship program (case study of Stidki Ar Rahmah Surabaya). *Education, Sustainability & Society*, 3(1), 31-34. <https://doi.org/10.26480/ess.01.2020.31.34>
- Tsai, T. I. A. (2014). Strategies of building a stronger sense of community for sustainable neighborhoods: Comparing neighborhood accessibility with community empowerment programs. *Sustainability*, 6(5), 2766-2785. <https://doi.org/10.3390/su6052766>
- Widyawati, K., Ernawati, A., & Dewi, F. P. (2011). Peranan ruang terbuka publik terhadap tingkat solidaritas dan kepedulian penghuni kawasan perumahan di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Faktor Exacta*, 4(3), 246-260.
- Wojnarowska, A. (2016). Model for assessment of public space quality in town centers. *European Spatial Research and Policy*, 23(1), 81-109. <https://doi.org/10.1515/esrp-2016-0005>
- Yin, R. K. (2014). Case study research: Design and methods (5th ed.). In *Thousand Oaks, CA: SAGE Publications*.
- Yuliasuti, N., Sukmawati, A. M. awanah, & Purwoningsih, P. (2018). Utilization of social facilities to reinforce social interaction in formal housing. *Archnet-IJAR*, 12(1), 134-151. <https://doi.org/10.26687/archnet-ijar.v12i1.1295>
- Zikmund, W. G., Babin, B., Carr, J., & Griffin, M. (2013). *Business Research Methods* (8th ed.). South-Western Cengage Learning.