

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Era Digitalisasi

Abstract

Surahmah,¹
Asri Munzilin²,
Uswatun Chasanah³

^{1,2,3} Universitas
Sunan Giri Surabaya
email:

¹surahmah15@gmail.com

²asrimunzilin21@gmail.com

³uswatunchasanahh27@gmail.com

The digitalization era has brought significant changes in various sectors, including the Micro, Small and Medium Enterprises (MSME) sector.

This change forces MSMEs to adopt digital technology to remain competitive in an increasingly competitive market. This article aims to identify effective human resource (HR) development strategies for MSMEs in the era of digitalization.

Using qualitative methods through in-depth literature study, this research found that digital skills development is a key factor in MSME HR development strategies.

Keywords: MSMEs, Human Resources, Digitalization, Development Strategy

PENGANTAR

Di era digitalisasi yang serba cepat ini, masyarakat Indonesia mengalami perubahan gaya hidup yang tidak bisa dipisahkan dari teknologi. Kemajuan teknologi di era digitalisasi memberikan manfaat signifikan bagi peningkatan produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM), terutama pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang harus terus beradaptasi dan berkembang untuk bertahan. Dalam menghadapi era digitalisasi, UMKM harus menerapkan berbagai strategi yang disesuaikan dengan konteks dan kebutuhan spesifik mereka. Penting bagi UMKM untuk memanfaatkan teknologi digital guna meningkatkan operasional yang efisien, meluaskan jangkauan konsumen (pasar), serta memperbaiki interaksi dengan pelanggan.¹ Karena UMKM memiliki peran vital dalam ekonomi negara Indonesia, bukan hanya melalui kontribusi signifikan terhadap Produk Domestik transformasi digital menjadi sangat penting bagi UMKM sehingga daya saing mampu meningkat serta efisiensi operasional.² Transformasi digital tersebut memerlukan pengembangan SDM yang mampu menyesuaikan diri dan kompeten dalam penggunaan teknologi digital. Pengembangan SDM menjadi faktor utama dalam menghadapi era digitalisasi yang terus berkembang pesat dan dinamis.

Pengembangan SDM sebagai usaha secara strategis bagi perusahaan dalam memperbaiki kualitas pekerja. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan meraih keunggulan kompetitif di pasar global. Pengembangan SDM dalam perusahaan adalah elemen vital untuk memperkuat kapasitas pekerja, sehingga mereka memiliki kemampuan daya bersaing yang tinggi.³ Agar memperoleh SDM secara bermutu, inovatif, juga kompetitif, diperlukan lebih dari sekadar melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. SDM yang unggul harus mampu menyesuaikan diri dengan

¹Gisheilla Evangeulista, G. Agustin, A. Putra, G. P. E. Pramesti, D. T. & Madiistriyatno, H. (2023). *Strategi UMKM dalam menghadapi digitalisasi*. Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis 16 (1), 33-42

²V. Maria, Aziz, A. F & Rahmawati, D. (2024). *Meningkatkan Daya Saing UMKM Lokal melalui Strategi Pemasaran Digital di Era Digital*. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 4(2), 208-220.

³Susilowati, S., & Farida, I. (2019). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya*. Develop, 3(2), 10-25.



zaman yang terus berkembang juga keadaan maupun kondisi yang terus berubah. SDM memiliki peran krusial untuk kesuksesan sebuah usaha, terutama dalam konteks UMKM. Pelaku usaha UMKM, sebagai bagian dari SDM, memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan usaha. Tanpa SDM yang berkualitas, pencapaian kesuksesan usaha akan sulit direalisasikan.⁴ Dalam rangka meningkatkan efisiensi karyawan dan menjadikan mereka SDM unggul di era digitalisasi, strategi yang ditekankan adalah pengembangan teknologi sebagai alat untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia. Strategi ini berdampak positif pada kemajuan perusahaan dengan meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan inovasi dalam operasional bisnis.⁵ Seiring dengan meningkatnya kesadaran mengenai pentingnya transformasi digital dalam dunia bisnis, UMKM dari berbagai skala dan sektor semakin menyadari bahwa digitalisasi merupakan elemen kunci untuk dapat bersaing dan bertahan di tengah perubahan yang dinamis ini. Namun, penerapan digitalisasi bukanlah suatu proses yang sederhana bagi UMKM. Mereka perlu mempertimbangkan berbagai faktor agar dapat menghindari kegagalan yang mampu menunjukkan pengaruh negatif terhadap keberlangsungan usaha mereka.

Penelitian sebelumnya telah menekankan pentingnya pengembangan SDM dalam konteks digitalisasi. Dimana dalam pengembangan SDM sejalan terhadap kebutuhan era digital sangat krusial sehingga mencapai kesuksesan dalam berbisnis di media sosial. Martaningtyas juga menekankan pentingnya pelatihan khusus dan akses terhadap teknologi untuk meningkatkan kualitas SDM.⁶ Selain itu Penelitian oleh Suprihati (2021), juga menyoroti kesiapan SDM untuk meningkatkan UMKM di era ekonomi digital. Suprihati menekankan bahwa peningkatan kompetensi tenaga kerja dan penyiapan calon tenaga kerja yang siap kerja sesuai perkembangan digital sangat penting untuk meningkatkan UMKM.⁷

Meskipun banyak penelitian telah membahas pentingnya pengembangan SDM dalam era digitalisasi, masih sedikit yang mengkaji secara komprehensif strategi yang efektif untuk pengembangan SDM UMKM di Indonesia. Artikel ini menawarkan perspektif baru dengan mengidentifikasi strategi-strategi konkret yang dapat diimplementasikan oleh UMKM untuk meningkatkan kompetensi digital pekerja mereka. Selain itu, artikel ini mengintegrasikan temuan-temuan terbaru dari literatur untuk memberikan rekomendasi praktis yang dapat diaplikasikan oleh pelaku UMKM. Topik utama yang dibahas dalam artikel ini adalah merumuskan strategi pengembangan SDM yang efektif untuk menghadapi era digitalisasi. Fokus dalam penelitian ini adalah identifikasi strategi yang bisa diterapkan oleh UMKM untuk memanfaatkan teknologi digital guna meningkatkan kemampuan dan kinerja SDM mereka. Dalam kerangka ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi berbagai strategi yang dapat diimplementasikan UMKM agar SDM dapat dikembangkan di era digitalisasi. Oleh karena itu, diharapkan artikel ini mampu memberikan panduan praktis bagi UMKM dalam mengoptimalkan potensi SDM mereka untuk menyeimbangi di era digital yang terus berkembang.

⁴Mughni, F. D. (2023). *Pembentukan Sumber Daya Manusia yang Inovatif di Era Digitalisasi pada Pelaku UMKM Desa Wancimekar*. Abdima: Jurnal Pengabdian Mahasiswa 2 (2), 4848-4856.

⁵Lestari, M. I. (2023). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di Era Digital*.

⁶Martaningtyas, N. U. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital Marketing untuk Mencapai Kesuksesan dalam Berbisnis di Media Sosial Guna Memajukan Sektor UMKM*. Jurnal Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC) 6 (1), 556-567

⁷Suprihati. (2021). *Kesiapan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan UMKM di Era Ekonomi Digital*. Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper STIE AAS, 4(1), 128–133.



REVIEW LITERATUR

1. Strategi

Menurut Abdurohim (2021), strategi merupakan rencana jangka panjang yang disertai tindakan untuk mencapai tujuan spesifik, untuk meraih keberhasilan. Adapun secara umum, strategi mencakup pendekatan secara komprehensif yang melibatkan penyusunan serta implementasi ide-ide pada jangka waktu tertentu. Strategi juga dapat diartikan sebagai penentuan tujuan serta sasaran jangka panjang perusahaan, yang menentukan alokasi sumber daya serta target tindakan yang diperlukan dalam memperoleh tujuan tersebut.⁸ Dalam konteks organisasi atau perusahaan, strategi memiliki peran krusial untuk memperoleh tujuan yang sudah ditentukan, karena strategi menentukan arah dan metode untuk mencapainya. Dalam penelitian Trijayanti (2021), Grant mengidentifikasi tiga fungsi utama strategi dalam mencapai tujuan bisnis yaitu:⁹

- 1) Strategi menjadi penguat Keputusan;
- 2) Strategi menjadi sarana Komunikasi dan koordinasi;
- 3) Strategi menjadi Tujuan.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM mengarah dalam seruntutan kegiatan selama periode tertentu yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan perubahan dalam sikap dan perilaku karyawan. Proses ini juga melibatkan upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, guna mengidentifikasi serta mengoptimalkan potensi yang mereka miliki.¹⁰

Sumber daya manusia merupakan aset utama dan kekayaan esensial suatu perusahaan, serta memainkan peran vital dalam mencapai tujuannya.¹¹ Pernyataan ini menegaskan betapa pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam suatu usaha untuk meraih keberhasilan yang diinginkan. Peningkatan kualitas sumber daya memiliki tujuan yang berhubungan terhadap peningkatan kualitas individu atau sumber daya manusia, mencakup aspek fisik dan non fisik.¹² Hal ini mencakup pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kesehatan fisik, serta peningkatan kapasitas mental dan emosional, yang secara keseluruhan meningkatkan produktivitas dan kontribusi mereka dalam berbagai sector.

3. UMKM di Era Digitalisasi

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) sebagai entitas bisnis yang berperan penting dalam memperbanyak lapangan pekerjaan serta menunjukkan kontribusi ekonomi secara signifikan bagi masyarakat. UMKM tidak hanya membantu dalam distribusi pendapatan yang lebih merata tetapi juga memacu pertumbuhan ekonomi dan mendukung stabilitas nasional. Dengan demikian, UMKM sebagai salah satu pondasi penting untuk pembangunan ekonomi masyarakat. Keberadaan UMKM yang mendominasi jumlah keseluruhan unit usaha di Indonesia menunjukkan peran vital mereka dalam ekonomi rakyat. Peran ini menempatkan UMKM sebagai fondasi utama dalam pengembangan sistem ekonomi kerakyatan yang menjaditulang punggung ekonomi nasional.¹³

⁸Abdurohim, D. (2021). *Pengembangan UMKM Kebijakan, Strategi, Digital Marketing, dan Model Bisnis UMKM*. PT Refika Aditama, Bandung.

⁹Trijayanti, A. (2021). *Strategi pengembangan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (Studi Pada Usaha Pengolahan Kerupuk Mekar Sari di Karangklesem, Purwokerto Selatan)*. Skripsi. UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri purwokerto.

¹⁰Suhariyanto, D. (2023). *Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital pada UMKM*. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (SABAJAYA), 1 (2), 27-32.

¹¹ Hamsal, Hidayat, Saiful & Hanafi, I. (2024). *Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital pada UMKM di Desa Tanah Merah*. Jurnal pengabdian masyarakat: IJTIMA' 1 (1), 10-15.

¹² (Trijayanti, 2021).

¹³ Ibid.



Era digitalisasi merujuk pada transisi dari metode analog ke digital pada beragam komponen kehidupan, misalnya pendidikan, ekonomi, serta interaksi sosial. Proses ini memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas. Dalam konteks Society 5.0, digitalisasi berperan penting dalam membentuk interaksi sosial yang lebih adaptif melalui media digital, serta memfasilitasi pertumbuhan ekonomi berbasis teknologi dari zaman digital, yang mana harus bisa menyesuaikan secara singkat dengan melibatkan pengaplikasian teknologi digital untuk kegiatan operasionalnya.¹⁴

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan pendekatan Studi Kepustakaan (*library research*). Data-datanya didapatkan dari kumpulan literatur baik dari buku, artikel-artikel jurnal yang relevan dengan topik pengembangan SDM dan digitalisasi dalam konteks UMKM, selanjutnya dianalisis. Analisis data dilakukan secara deskriptif untuk mengidentifikasi strategi pengembangan SDM yang efektif.

PEMBAHASAN

Strategi pengembangan SDM pada UMKM pada era digitalisasi menjadi kunci untuk peningkatan daya saing dan produktivitas UMKM pada era ekonomi digital. Perubahan signifikan yang dibawa pada Era digitalisasi dalam cara UMKM beroperasi, dengan informasi dan teknologi menjadi elemen utama dalam perekonomian. Untuk menyeimbangi hal ini, UMKM harus mengembangkan SDM yang handal dan terampil dalam digital marketing, teknologi, dan manajemen.¹⁵ Sektor UMKM adalah salah satu segmen yang merasakan dampak signifikan dari digitalisasi dan kemajuan teknologi. Transformasi digital memperkuat daya saing UMKM dalam pasar yang makin bersaing dengan meningkatkan efisiensi operasional, memperluas cakupan pasar, serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya. Selain itu, digitalisasi memungkinkan UMKM untuk memperkuat citra merek mereka dan meningkatkan loyalitas pelanggan melalui strategi pemasaran yang lebih efektif dan interaktif. Dengan demikian, digitalisasi tidak hanya memperbaiki kinerja operasional UMKM, tetapi juga memperkokoh posisi mereka dalam pasar.¹⁶ Dengan demikian, strategi pengembangan SDM yang tepat menjadi sangat penting. Hal ini mencakup peningkatan keterampilan digital, pemahaman tentang teknologi terbaru, serta pengembangan soft skills seperti adaptabilitas dan inovasi. Melalui pendekatan yang terstruktur dan berkelanjutan, UMKM dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan persaingan dan berkontribusi lebih besar terhadap perekonomian nasional.

Pengembangan SDM menjadi pokok yang sangat fundamental bagi pelaku UMKM. Dalam era teknologi yang perkembangannya semakin pesat, SDM harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan zaman melalui adopsi teknologi digital dalam operasional bisnis mereka. SDM yang memiliki keterampilan dan pemahaman yang mendalam tentang digitalisasi akan memudahkan pengelolaan usaha UMKM serta memberikan keunggulan kompetitif di pasar yang semakin berbasis digital. Pengetahuan yang memadai mengenai digitalisasi bagi UMKM memungkinkan untuk peningkatan efisiensi operasional, produk dan layanan yang inovatif, serta memperluas jangkauan

¹⁴(Maria et al, 2024).

¹⁵(Suprihati, 2021)

¹⁶Barus, D. R., Simamora, H. N., Sihombing, M. G. S., Panjaitan, J & Saragih, L. S. (2023). *Tantangan dan Strategi Pemasaran UMKM di Era Teknologi dan Digitalisasi*. *Journal of Creative Student Research*, 1(6), 357–365.



pasar mereka di era digitalisasi ini.¹⁷ Melalui pengembangan kompetensi dan keterampilan tenaga kerja, UMKM dapat menyesuaikan diri dengan dinamika pasar yang terus berubah dan tetap relevan dalam persaingannya.¹⁸ Keterampilan digital kini menjadi kebutuhan penting bagi setiap individu untuk mempermudah pekerjaan mereka. Menurut penelitian Eldila dan Anggraini (2023), yang mengacu pada Gartner, keterampilan digital mencakup kemampuan kognitif dan praktik sosial yang dibutuhkan untuk memanfaatkan berbagai media, informasi, dan teknologi secara inovatif dan optimal untuk keuntungan pribadi maupun bisnis. Keterampilan ini dapat menjadi indikator pengembangan kapasitas manusia dalam meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, keterampilan digital sangat krusial bagi pekerja di berbagai sektor, terutama UMKM.¹⁹

(Lestari, 2023) mengemukakan bahwa untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan dan menciptakan SDM yang unggul di era digitalisasi, strategi yang tepat adalah dengan memusatkan perhatian pada pengembangan teknologi sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja SDM. Teknologi tidak hanya membantu dalam pengelolaan SDM tetapi juga memfasilitasi pergeseran menuju peran yang lebih kreatif dan inovatif, di mana teknologi memungkinkan karyawan untuk lebih fokus pada pemecahan masalah dan pengembangan ide-ide baru.²⁰

Menurut Suprihati (2021), Strategi pengembangan SDM di era digital mencakup beberapa langkah penting:²¹

- 1) Memberikan peluang untuk setiap karyawan dalam menyampaikan saran serta ide mereka, karena karyawan berperan penting dalam pengembangan perusahaan.
- 2) Menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan wawasan. Pada era digital ini pelatihan sangat dibutuhkan, baik untuk mengelola meeting online maupun untuk pengembangan keterampilan lainnya. Jenis pelatihan yang mampu dilakukan meliputi pelatihan lintas fungsi, pelatihan keterampilan, pelatihan tim, pelatihan kreatifitas, dan pelatihan ulang.
- 3) Memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi untuk memotivasi karyawan lain dan meningkatkan kontribusi mereka terhadap perusahaan.
- 4) Menjalankan kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM seperti pada anggaran yang terdapat.
- 5) Mengevaluasi hasil dari proses pengembangan SDM untuk memastikan bahwa tujuan digitalisasi perusahaan tercapai, serta untuk mengidentifikasi aspek yang perlu ditingkatkan dan yang patut dipertahankan.

Dalam pengembangan SDM di era digitalisasi Melalui strategi yang tepat, UMKM dapat mengembangkan SDM yang adaptif, inovatif, dan terampil dalam teknologi digital. Hal ini tidak hanya meningkatkan daya saing dan produktivitas, tetapi juga mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis di era digitalisasi. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM harus menjadi prioritas bagi UMKM yang ingin sukses dalam menghadapi perubahan teknologi yang cepat.

KESIMPULAN

Penerapan teknologi digital yang efektif dan pelatihan yang berkelanjutan menjadi kunci sukses dalam pengembangan SDM UMKM. Digitalisasi memungkinkan UMKM dalam meningkatkan operasional yang efisien, jangkauan pasar yang luas, dan peningkatan daya saing. Selain itu, pelatihan berkelanjutan dan pengembangan keterampilan digital bagi karyawan memungkinkan mereka untuk lebih adaptif terhadap perubahan teknologi dan tuntutan pasar. Penerapan strategi ini terbukti meningkatkan produktivitas dan inovasi di lingkungan UMKM.

¹⁷(Mughni, 2023).

¹⁸(Suprihati, 2021).

¹⁹Eldila, F & Anggraini, M. P. (2023). *The Effect of Digital Skills on The Workforce of The Indonesian MSME Sector*. Proceeding Book of The International Conference on Manpower and Sustainable Development

²⁰Fenech, R. (2022). *Human resource management in a digital era through the lens of next generation human resource managers*. Journal of Management Information and Decision Sciences, 25(S1), 1-10.

²¹(Suprihati, 2021)



Sebagai saran untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai metode pelatihan digital yang paling efektif bagi UMKM serta mengevaluasi dampak jangka panjang dari transformasi digital pada kinerja SDM. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat mengkaji kolaborasi antara UMKM dan institusi pendidikan atau pemerintah untuk memperkuat ekosistem digital dan memastikan keberlanjutan pengembangan SDM dalam menghadapi tantangan masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurohim, D. (2021). Pengembangan UMKM Kebijakan, Strategi, Digital Marketing, dan Model Bisnis UMKM. PT Refika Aditama, Bandung.
- Barus, D. R., Simamora, H. N., Sihombing, M. G. S., Panjaitan, J & Saragih, L. S. (2023). Tantangan dan Strategi Pemasaran UMKM di Era Teknologi dan Digitalisasi. *Journal of Creative Student Research*, 1(6), 357–365.
- Eldila, F & Anggraini, M. P. (2023). The Effect of Digital Skills on The Workforce of The Indonesian MSME Sector. *Proceeding Book of The International Conference on Manpower and Sustainable Development*
- Fenech, R. (2022). Human resource management in a digital era through the lens of next generation human resource managers. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 25(S1), 1-10.
- Gisheilla Evangeulista, G. Agustin, A. Putra, G. P. E. Pramesti, D. T. & Madiistriyatno, H. (2023). Strategi UMKM dalam menghadapi digitalisasi. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis* 16 (1), 33-42, 2023.
- Hamsal, Hidayat, Saiful & Hanafi, I. (2024). Pelatihan pengelolaan SDM di era digital pada UMKM di desa tanah merah. *Jurnal pengabdian masyarakat: IJTIMA' 1* (1), 10-15.
- Lestari, M. I. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di Era Digital.
- Martaningtyas, N. U. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital Marketing untuk Mencapai Kesuksesan dalam Berbisnis di Media Sosial Guna Memajukan Sektor UMKM. *Jurnal Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)* 6 (1), 556-567
- Mughni, F. D. (2023). Pembentukan Sumber Daya Manusia Yang Inovatif Di Era Digitalisasi Pada Pelaku UMKM Desa Wancimekar. *Abdimas: Jurnal Pengabdian Mahasiswa* 2 (2), 4848-4856
- Maria, V. Aziz, A. F & Rahmawati, D. (2024). Meningkatkan Daya Saing UMKM Lokal melalui Strategi Pemasaran Digital di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 208–220.
- Suhariyanto, D. (2023). Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital pada UMKM. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (SABAJAYA)*, 1 (2), 27-32, 2023
- Suprihati. (2021). Kesiapan sumber daya manusia untuk meningkatkan UMKM di era ekonomi digital. *Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper STIE AAS*, 4(1), 128–133.
- Supriyati, Mulyani, S, Suharman, H & Supriadi, T. (2022). Business Strategy Model on the Optimism of MSME (Small Enterprises) Performance in the West Java Region Indonesia.
- Susilowati, S., & Farida, I. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (safeway) Surabaya. *Develop*, 3(2), 10-25.
- Satata, D. B. M & Nopriyanto, T. (2023). Digitalisasi Sebagai Media Pembelajaran Sosial Psikologi Era Society 5.0. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya* 25 (2), 86-93.
- Trijayanti, A. (2021). Strategi pengembangan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (Studi Pada Usaha Pengolahan Kerupuk Mekar Sari di Karangklesem, Purwokerto Selatan). *Skripsi. UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri purwokerto*.

