



Literasi Keagamaan Berbasis Inklusi Sosial Melalui Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Perpustakaan

Religious Literature Based on Sosial Inclusion Through Human Resources Management and Development in Library

Moch Lukluil Maknun

Balai Penelitian Agama Semarang Kementerian Agama Republik Indonesia
Jl. Untung Suropati No.70, Bampakerep, Kota Semarang.
Email: lukluilmaknun84@gmail.com

Muhamad Khusnul Muna

Balai Penelitian Agama Semarang Kementerian Agama Republik Indonesia
Jl. Untung Suropati No.70, Bampakerep, Kota Semarang.
Email: m.khusnulmuna@gmail.com

Andjar Prasetyo

Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Magelang
Jl. Jend. Sarwo Edhie Wibowo No.2, Magelang.
Email: andjar.prasetyo@gmail.com

Milta Eliza

Perpustakaan Muda Bhakti
Desa Ngablak, Kecamatan Srumbung Kabupaten Magelang
Email: perpustakaan.mudabhakti@gmail.com

Info Artikel	Abstract
Diterima 22 September 2021 Revisi I 20 Oktober 2021 Revisi II 12 November 2021	Tujuan studi untuk mendeskripsikan sumber daya manusia di perpustakaan dan menganalisis manajemen dan pengembangan sumber daya manusia di perpustakaan dalam literasi keagamaan berbasis inklusi sosial. Kualitatif eksploratif digunakan sebagai metode penelitian dalam mendeskripsikan studi ini. Lokus studi di Desa Ngablak Kecamatan Srumbung Kabupaten Magelang dengan fokus pada sumber daya manusia terkait literasi keagamaan berbasis inklusi sosial. Waktu penelitian dilaksanakan sejak bulan Mei sampai dengan Juni 2021 dengan melakukan survey dan wawancara terhadap responden yang mendukung studi ini. Pengumpulan data dilakukan dengan parameter manajemen dan pengembangan sumber daya manusia. Temuan dalam studi ini Demografi di lokus studi ini didominasi oleh penduduk yang menganut agama Islam dengan derajat Pendidikan pada level menengah ke bawah. Upaya literasi keagamaan memiliki interaksi yang belum maksimal meskipun telah ada beberapa masyarakat yang mengakses literasi keagamaan berbasis inklusi sosial. Peningkatan literasi keagamaan berbasis inklusi sosial dapat ditingkatkan dengan penguatan kapasitas SDM dengan parameter manajemen sumber daya manusia ditinjau dari 1) Rekrutmen, keragaman SDM, dan keahlian; 2) Peran, tanggung jawab dan deskripsi pekerjaan; 3) Data personel; 4) waktu layanan; 5) Relawan/Manajemen

<p>Disetujui 10 November 2021</p>	<p>Magang; 6) Disiplin, keluhan dan resolusi konflik, sedangkan untuk pengembangan sumber daya manusia diukur dengan 7) Evaluasi kinerja SDM; dan 8) Pengembangan SDM dengan mengacu pada indikasi yang ada dalam level yang telah dibahas di atas. Peningkatan kapasitas SDM dengan parameter tersebut juga dapat bermanfaat untuk literasi bidang lain berbasis inklusi sosial secara bertahap</p> <p>Kata kunci: literasi keagamaan, inklusi sosial, manajemen sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia</p> <p><i>The purpose of the study is to describe human resources in libraries and analyze the management and development of human resources in libraries in religious literacy based on social inclusion. Qualitative exploratory is used as a research method by describing in this study. The study locus in Ngablak Village, Srumbung District, Magelang Regency, focused on human resources related to religious literacy based on social inclusion. The time of the research was carried out from May to July 2021 by conducting surveys and interviews with respondents who supported this study. Data collection is carried out with the parameters of human resource management and development. Findings in this study The demographics at the locus of this study are dominated by residents who adhere to Islam with education degrees at the lower middle level. Religious literacy efforts have interactions that have not been maximized even though there have been several people who have accessed religious literacy based on social inclusion. Improving religious literacy based on social inclusion can be improved by strengthening the capacity of human resources with the parameters of human resource management in terms of 1) Recruitment, diversity of human resources, and expertise; 2) Roles, responsibilities and job descriptions; 3) Personnel data; 4) service time; 5) Volunteer/Internship Management; 6) Discipline, complaints and conflict resolution, while for human resource development it is measured by 7) HR performance evaluation; and 8) HR development with reference to the indications at the level discussed above. Increasing the capacity of human resources with these parameters can also be useful for literacy in other fields based on social inclusion gradually.</i></p> <p>Keywords: religious literacy, sosial inclusion, human resource management, human resource development</p>
---	--

PENDAHULUAN

Literasi merupakan domain yang telah melengkapi interaksi antar manusia dan keterampilan yang dibutuhkan dalam lingkungan tertentu dalam batasan membaca dan menulis. Literasi bermuara agar tercipta peningkatan; pengetahuan masyarakat dengan cara membaca berbagai informasi, pemahaman seseorang dalam mengambil kesimpulan dari informasi yang dibaca, kemampuan seseorang dalam memberikan penilaian kritis

terhadap suatu karya tulis, menumbuhkan dan mengembangkan budi pekerti yang baik di dalam diri seseorang, nilai kepribadian seseorang melalui kegiatan membaca dan menulis, tumbuh dan berkembangnya budaya literasi di tengah-tengah masyarakat secara luas, serta kualitas penggunaan waktu seseorang sehingga lebih bermanfaat.

Perkembangan literasi dewasa ini menjadi perhatian ilmiah yang mendorong eksplorasi literasi dengan berbagai perspektif, literasi sains seperti disebutkan dalam (Asyhari, 2017) yang

terdiri dari Contexts, Knowledge, Competencies, dan Attitudes, keempat aspek tersebut saling terkait. Dalam dimensi waktu disebutkan oleh (Iswanto, 2018) melalui studi Praktik Literasi Agama pada Masyarakat Indonesia Tempo Dulu: Tinjauan Awal atas Naskah-naskah Cirebon. Dalam dimensi tempat seperti disebutkan dalam studi (Ihsan, 2018) yang membahas Upaya Penguatan Pendidikan Agama Islam Berbasis Literasi Pesantren, dilengkapi oleh (Mahmudah Nur, 2019) dengan membahas Literasi Digital Keagamaan Aktivistis Organisasi Keagamaan di Madrasah Aliyah Negeri (Man) di Kota Bandung.

Dimensi proses dalam konteks literasi agama juga menjadi literasi yang menarik seperti dilakukan (Habibah, 2020) dengan studi Pengembangan Budaya Literasi Agama di SMA Negeri 2 Kediri, (Marzuki and Maburur, 2020) dengan studi Literasi Digital: Sumber Paham Keagamaan pada Mahasiswa Penghafal Al-Qur'an Di PTIQ Jakarta. Dalam dimensi kapasitas muncul literasi ilmiah seperti dilakukan (Hasfera *et al.*, 2020) melalui studi Pengoptimalisasian Keterampilan Literasi Informasi Ilmiah Guru Pendidikan Agama Islam, (Kadi, 2020) dengan Literasi Agama dalam Memperkuat Pendidikan Multikulturalisme di Perguruan Tinggi, (Habibah and Wahyuni, 2020) melalui studi Literasi Agama Islam Sebagai Strategi Pembinaan Karakter Religius Siswa RA KM Al Hikmah Kediri.

Literasi keagamaan juga telah menjadi perhatian ilmiah seperti artikel (Sari *et al.*, 2020) yang membahas Literasi Keagamaan Mahasiswa di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Uin Syarif Hidayatullah Jakarta.

Dalam literasi Kesehatan muncul (Akhmad and Suyadi, 2021) dengan Literasi Kesehatan dalam Pendidikan Islam: Studi Kasus Dampak Covid-19 bagi Mahasiswa UAD. Dalam dimensi obyek dan subyek juga muncul literasi ilmiah seperti (Fanindy and Mupida, 2021) yang membahas Pergeseran Literasi pada Generasi Milenial Akibat Penyebaran Radikalisme di Media Sosial. (Mansyur, 2021) menyebutkan sarana literasi dengan studi IQRA' sebagai Bentuk Literasi dalam Islam dan Literasi Agama pada Anak melalui Program Pembiasaan Praktik Ibadah seperti dibahas dalam artikel (Khulusinniyah and Zamili, 2021).

Rujukan tersebut memberikan penguatan tentang unsur sumber daya manusia yang dapat mendorong tumbuhnya literasi dalam batasan inklusi sosial, salah satu implementasi nyata penguatan tersebut dilakukan di perpustakaan.

Peran Perpustakaan menjadi media ideal dalam mendorong tumbuhnya literasi dengan dampak inklusi sosial dikuatkan misalnya melalui studi yang dilakukan oleh (Prasetyawan and Suharso, 2015) yang membahas masyarakat merupakan pihak yang paling berkepentingan dengan keberadaan lembaga pelayanan informasi (perpustakaan) dalam inklusi sosial, kemudian oleh (Warsilah, 2015) dengan studi Pembangunan Inklusif Sebagai Upaya Mereduksi Eksklusi Sosial Perkotaan: Kasus Kelompok Marjinal di Kampung Semanggi, Solo, Jawa Tengah. (Muslimin, 2018) tertarik dengan bahasan tentang model kegiatan membaca yang dapat mendorong masyarakat agar mau membaca sehingga terwujud budaya literasi khususnya pada generasi muda usia sekolah di Desa Tabongo Timur,

Kecamatan Tabongo, Kabupaten Gorontalo.

Kemudian (Adriani and Wiksuana, 2018) melakukan studi tentang hubungan inklusi keuangan dengan kesejahteraan masyarakat di Provinsi Bali, selanjutnya (Raharja and Nursalim, 2018) melengkapi dengan studi pemberdayaan membangun Rumah baca berbasis Inklusi Sosial di kampung Suku Kokoda. (Nasution and Astut, 2018) memberikan gambaran faktor-faktor yang diduga memiliki keterkaitan dengan pertumbuhan ekonomi dan keuangan inklusi. Hubungan antara modal sosial dengan inklusivitas dan pemberdayaan masyarakat terutama dalam konteks pembangunan inklusif berkelanjutan (Fathy, 2019).

Perpustakaan sebagai lembaga yang membina literasi dalam masyarakat harus menerima tantangan pembangunan ini dengan melakukan pembenahan-pembenahan agar apa yang menjadi tujuan dari pembangunan nasional dapat dengan cepat dapat dicapai. (Utami and Wahyu Deni Prasetyo, 2019). Dampak penerapan strategi pengembangan Minat Baca di Perpustakaan Muda Bhakti merupakan studi dari (Haryanto, 2019). Manfaat kegiatan inklusi sosial di perpustakaan Ganesha melalui kegiatan inklusi sosial seperti Olah Aloe, Pelatihan Membatik, Pendampingan Belajar Yaketunis, Literasi Religi, serta Gerobak Literasi seperti dalam studi (Ningrum, 2019). Transformasi perpustakaan berbasis inklusi sosial merupakan wujud perpustakaan sebagai pembelajaran sepanjang hayat diteliti dalam studi (Woro Titi Haryanti, 2019).

Selanjutnya pada studi (Widodo, 2020) yang menggali Kebijakan Pembangunan Desa Inklusif: Analisis

Monitoring dan Evaluasi di Kelurahan Sidorejo, Kulonprogo D.I Yogyakarta, kemudian dalam studi (R. dan A. A. Mahdi, 2020) yang relevan dengan studi ini dengan membahas Pemberdayaan Masyarakat oleh Perpustakaan Umum Kabupaten Magelang dalam Mewujudkan Layanan Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial, (R. Mahdi, 2020) mengemukakan Paradigma perpustakaan umum terkini adalah sebagai wahana masyarakat untuk mengembangkan potensi mereka sehingga mengarah pada peningkatan taraf hidup.

Namun dalam menggunakan perpustakaan sebagai mesin pendorong tumbuhnya ketertarikan masyarakat terhadap tumbuhnya proses literasi keagamaan, dibutuhkan kesiapan, kematangan dan keberlangsungan layanan perpustakaan.

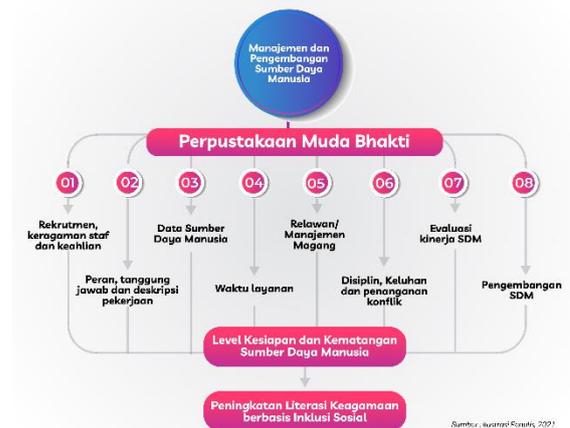
Upaya layanan perpustakaan tersebut ditandai dengan manajemen sumber daya manusia yang paham tentang perpustakaan dan literasi. Selain itu juga dibutuhkan pengembangan sumberdaya manusia agar terbentuk keberlanjutan perpustakaan dalam proses literasi keagamaan dengan muara inklusi sosial. Sumber daya manusia menjadi factor utama dan penting karena Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen sebagai faktor pendukung peningkatan kinerja (Aisyah *et al.*, 2017); layanan dan mengoptimalkan sumber daya manusia dilakukan melalui pembinaan, pengawasan, bimbingan teknis, workshop, dan studi lanjut (Rokhmaniyah, 2017).

Berangkat dari pemetaan kajian terkait perpustakaan dan literasi yang sudah ada, studi ini dibatasi dengan rumusan: “Bagaimana deskripsi sumber daya manusia di perpustakaan dan

bagaimana analisis manajemen dan pengembangan sumber daya manusia di perpustakaan dalam literasi keagamaan berbasis inklusi sosial”. Tujuan studi untuk mendeskripsikan sumber daya manusia di perpustakaan dan menganalisis manajemen dan pengembangan sumber daya manusia di perpustakaan dalam literasi keagamaan berbasis inklusi sosial.

Metode Penelitian

Kualitatif eksploratif digunakan sebagai metode penelitian dengan pola deskripsi dalam studi ini. Lokus studi di Desa Ngablak Kecamatan Srumbung Kabupaten Magelang, focus pada sumber daya manusia terkait literasi keagamaan berbasis inklusi sosial. Waktu penelitian dilaksanakan sejak bulan Mei sampai dengan Juni 2021 dengan melakukan survey dan wawancara terhadap responden yang mendukung studi ini. Pengumpulan data dilakukan dengan parameter manajemen dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Analisis yang dilakukan melalui pembahasan manajemen sumber daya manusia ditinjau dari 1) Rekrutmen, keragaman SDM, dan keahlian; 2) Peran, tanggung jawab dan deskripsi pekerjaan; 3) Data personel; 4) waktu layanan; 5) Relawan/Manajemen Magang; 6) Disiplin, keluhan dan resolusi konflik, sedangkan untuk pengembangan sumber daya manusia diukur dengan 7) Evaluasi kinerja SDM; dan 8) Pengembangan SDM. Kerangka analisis yang dibangun menggunakan parameter dengan mengaitkan pada literasi keagamaan berbasis inklusi sosial, kemudian diukur dalam lima kondisi seperti dalam gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka analisis Literasi Kelembagaan berbasis Inklusi sosial melalui SDM

Deskripsi definisi operasional pada setiap parameter dijelaskan sebagai berikut

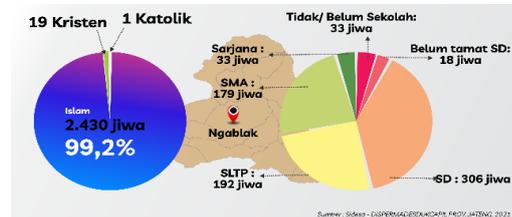
1. Rekrutmen, keragaman SDM, dan keahlian; didefinisikan Permubha memiliki prosedur perekrutan yang transparan dan kompetitif dan upaya dilakukan untuk memastikan bahwa perempuan dan kelompok rentan memiliki kesempatan perekrutan yang sama. Ada SDM yang memadai dan mampu untuk mengimplementasikan strategi organisasi.
2. Peran, tanggung jawab dan deskripsi pekerjaan didefinisikan Permubha secara jelas mengatur SDM dengan area tanggung jawab yang berbeda dan SDM memiliki deskripsi pekerjaan.
3. Data personel didefinisikan Permubha memelihara dan secara teratur memperbarui file personel yang disimpan dengan aman.
4. Waktu layanan didefinisikan Permubha memelihara lembar waktu untuk anggota SDM yang ditinjau setiap bulan; pekerjaan dan kegiatan proyek dikodekan dengan benar.

5. Relawan/Manajemen Magang didefinisikan Relawan dan pekerja magang diawasi dan dikelola secara memadai, kontribusi mereka dihargai dan mereka memiliki akses ke peluang pengembangan keterampilan.
6. Disiplin, keluhan dan resolusi konflik didefinisikan Permubha memiliki sistem formal untuk disiplin, keluhan dan penyelesaian konflik yang diketahui secara luas dan diterapkan secara konsisten dan sesuai dengan hukum setempat.
7. Evaluasi kinerja SDM didefinisikan Kinerja SDM dievaluasi secara berkala terhadap Indikator Kinerja Utama (IKU) untuk meningkatkan kinerja dan penyampaian layanan.
8. Pengembangan SDM didefinisikan Permubha memiliki kebijakan dan sistem untuk mendorong pengembangan SDM dan pengembangan SDM dihargai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

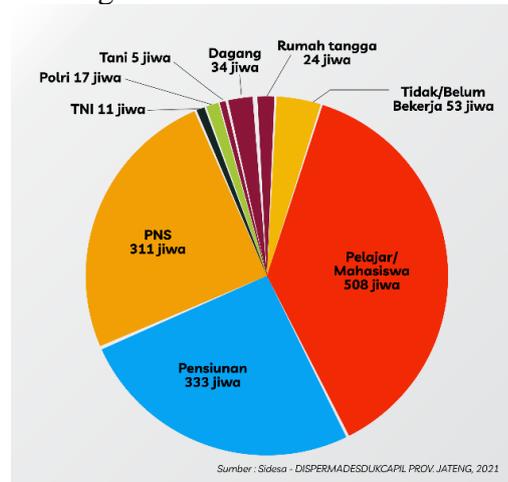
Perpustakaan Muda Bhakti (Permubha) berada di Desa Ngablak, Kecamatan Srumbung Kabupaten Magelang. Kondisi demografi berdasarkan agama didominasi penduduk yang beragama Islam, hal ini juga didukung dengan adanya sarana prasarana ibadah, misalnya di dekat lokasi Permubha terdapat masjid. Dalam konteks inklusi sosial kondisi ini merupakan implementasi dari perilaku masyarakat yang menunjukkan adanya dampak literasi keagamaan. Kondisi demografi berdasarkan tingkat Pendidikan menunjukkan derajat Pendidikan yang dominan pada level menengah ke bawah dengan jumlah tamat SD sebanyak 306 jiwa, SLTP sebanyak 192 jiwa, SMA sebanyak 179 jiwa dan sisanya pada tingkat

Pendidikan tinggi. Adapun cakupan demografi berdasar agama dan Pendidikan dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 2. Demografi berdasar Agama dan Pendidikan Desa Ngablak tahun 2020.

Demografi berdasarkan pekerjaan di Desa Ngablak didominasi pelajar/mahasiswa yang mencapai sebanyak 39,2%, kemudian pensiunan sebanyak 25,7%, PNS sebanyak 24%, sedangkan yang tidak/belum bekerja mencapai sebesar 4,1% dan sisanya adalah jenis pekerjaan lain. Kuantitas masing-masing jenis pekerjaan seperti dalam gambar berikut.



Gambar 3. Demografi berdasarkan pekerjaan di Desa Ngablak tahun 2020.

Dalam merespon dominasi penduduk yang beragama Islam di Permubha terdapat jumlah koleksi buku keagamaan di Perpustakaan Muda Bhakti sebanyak lebih kurang 145 judul buku. Penataan dan pengaturan buku keagamaan telah mengikuti ketentuan

dengan menggunakan kode buku meskipun masih manual. Adapun Daftar buku perpustakaan tentang keagamaan klasifikasi keislaman (Kailani, 1999) dapat dilihat dalam table 1 berikut.

Tabel 1. Daftar buku perpustakaan tentang keagamaan

Kode	Klasifikasi	Jumlah Judul
2x0	Islam Umum	19
2x1	Alquran dan Ilmu berkaitan	12
2x2	Hadis dan Ilmu Berkaitan	5
2x3	Aqid dan Ilmu Kalam	8
2x4	Fikih	26
2x5	Akhlah dan Tasawuf	38
2x6	Sosial dan Budaya Islam	0
2x7	Filsafat dan Perkembangan	0
2x8	Aliran dan Sekte dalam Islam	1
2x9	Sejarah Islam dan Biografi	35

Sumber: Buku Peminjaman Perpustakaan Muda Bhakti, 2021

Dari banyaknya jumlah tersebut hanya 40% saja dari koleksi buku keagamaan yang dipinjam oleh pengunjung perpustakaan dengan latar belakang pekerjaan yang variatif. Berikut ini prosentase peminjam buku keagamaan di perpustakaan berdasarkan kategori profesi/ jenis pekerjaan selama kurun periode 2020-2021 secara terperinci seperti dalam table 2 berikut.

Tabel 2. Daftar Peminjaman Kategori Buku Keagamaan di Perpustakaan Muda Bhakti Tahun 2020 -2021

Judul Buku	Peminjam
Al Ghazali	Wiraswasta
Muhammad Al-Fatih	Wiraswasta
Ibnu Al Haitam Pencetus Teknik Kamera	Pelajar
Ibnu Rusyd Tokoh Filsafat Islam	Pelajar
Ibnu Sina Bapak Kedokteran Dunia	Pelajar
Al-Kindi Musisi Pencipta Musik	Pelajar
At-Tusi Pencipta Observatorium	Pelajar
Al-Jazari Penggagas Teknologi Robot	Pelajar
Al- Biruni Guru Segala Ilmu	Pelajar
Al-Idris Penemu Peta Bola Dunia	Pelajar
Kerajaan Islam Demak	Wiraswasta
Walisongo	Wiraswasta
Biografi 4 Imam Madzhab	Wiraswasta
Biografi 4 Imam Madzhab	Pelajar
Panduan Pintar Haji dan Umroh	Ibu Rumah Tangga

Hadis Arbain Nawawiyah	Ibu Rumah Tangga
Hadis Arbain Nawawiyah	Pelajar
Shalahuddin Al Ayyubi	Wiraswasta
Riwayat Nabi Sulaiman	Wiraswasta
Mengimani Kitab Allah	Pelajar
Mengimani Nabi dan Rasul	Perangkat Desa
Mengimani Nabi dan Rasul	Pelajar
Mengimani Qadha dan Qadar	Pelajar
Mengimani Para Malaikat	Perangkat Desa
Ayah Bunda Bimbing Aku Pintar	Pelajar
19 Shalat	
Ayah Bunda Bimbing Aku Pintar	Ibu Rumah Tangga
12 Shalat	
Ayah Bunda Bimbing Aku Pintar	Tentara
8 Shalat	
26 Fiqh Sunnah Lin Nisa'	Guru
38 Pembela Islam Ahli Surga	Pelajar
0 Juz Amma dan Terjemah	Ibu Rumah Tangga
1 Mudahnya Menjemput Rezeki	Wiraswasta
35 Membimbing Spiritual Anak	Ibu Rumah Tangga
Bekerja dengan Hati	Pelajar
Kisah Kisah Teladan	Ibu Rumah Tangga
Asmaul Husna for Kids	Pelajar
Pintar Berzakat	Perangkat Desa
Kisah Nabi Musa Alaihis Salam	Perangkat Desa
Zikir, Doa dan Pahala	Pelajar
Para Pahlawan Islam	Pelajar
Jadilah Wanita yang Paling Bahagia	Guru
Jadilah Wanita yang Paling Bahagia	Wiraswasta
Jadilah Wanita yang Paling Bahagia	Ibu Rumah Tangga
Kisah Kisah dalam Al-Quran	Pelajar
Para Pecinta Kebenaran	Pelajar
Fiqh Sunnah Imam Syafi'i	Guru
Para Pemburu Surga	Pelajar
Tetangga Rasulullah di Surga	Pelajar
Manajemen Dana Bank Syariah	Wiraswasta
Keajaiban dan Keagungan Kata Nabi	Pelajar
Maryam – Tarikh Islam	Pelajar
Fatimah – Tarikh Islam	Pelajar
Aisyah – Tarikh Islam	Guru
Metode Penelitian Dakwah	Pelajar
Mimbar Jumat	Pensiunan
Agama Jawa	Wiraswasta
Keajaiban Peninggalan Sejarah Islam	Pelajar

Sumber: Buku Peminjaman Perpustakaan Muda Bhakti, 2021

Dari tabel 2 dapat diketahui bawa dominasi peminjam buku keagamaan berasal dari pelajar, kemudian wiraswasta dan ibu rumah tangga. Adapun rincian jumlah peminjam Buku Keagamaan Permubha Tahun 2020-2021 seperti dalam tabel berikut

Tabel 3. Peminjam Buku Keagamaan Permubha Tahun 2020-2021

No.	Profesi/ Jenis Pekerjaan	Jumlah
1.	Pelajar	28
2.	Wiraswasta	11
3.	Ibu Rumah Tangga	7
4.	Guru	4
5.	Pensiunan	1
6.	Tentara	1
7.	Perangkat Desa	4

Sumber: Buku Peminjaman Perpustakaan Muda Bhakti, 2021

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pengunjung dari luar Desa Ngablak yang berprofesi sebagai Guru (Ibu Anggraeni), ada beberapa hal yang menjadi keunggulan dan potensi Permubha di antaranya 1) Letak perpustakaan yang strategis di tengah Desa dan dekat dengan SD dan MI; 2) Pusat literasi anak didik tingkat MI dan juga sebagai salah satu tempat mengalihkan fokus anak yang mulai terkena dampak negatif kecanduan permainan online; 3) Ketersediaan akses internet yang memudahkan Guru untuk menambah bahan ajar bagi siswa; 4) Operasional jam buka layanan perpustakaan yang fleksibel sehingga ramah untuk kegiatan anak-anak; dan 5) Adanya beberapa program kegiatan yang menunjang pembelajaran anak didik.

Namun dalam praktiknya di samping keunggulan dan potensi, ada beberapa kekurangan dan kendala diantaranya 1) Minimnya petugas di perpustakaan yang mengawasi pengunjung anak-anak ketika melakukan kegiatan di perpustakaan; dan 2) Minimnya bacaan keagamaan yang menarik untuk anak-anak usia pendidikan dasar.

Temuan yang menarik dari keterangan Ibu Anggraeni terkait korelasi minat baca terhadap perilaku keagamaan, yaitu terjadi pada salah satu orangtua anak didiknya yang bernama

Muhammad al Fatih. Dimana hal yang melatarbelakangi pemberian namanya adalah karena sang ibu sering berkunjung ke perpustakaan dan membaca kisah Pahlawan Islam Penakluk Konstantinopel yaitu Sultan Muhammad al Fatih.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu petugas perpustakaan Ibu Siti Kasanah, ada beberapa hal yang menjadi keunggulan dan potensi Permubha diantaranya 1) Sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai; 2) Kemudahan baginya sebagai ibu rumah tangga untuk mengakses informasi yang berkaitan dengan pembelajaran anaknya. Selain keunggulan dan potensi, ada beberapa kekurangan dan kendala diantaranya 1) rendahnya minat dan antusias generasi muda yang peduli akan keberlangsungan pengelolaan perpustakaan; dan 2) Rendahnya tingkat kesejahteraan bagi petugas perpustakaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Perpustakaan Saudari Milta Eliza, ada beberapa hal yang menjadi keunggulan dan potensi Permubha diantaranya 1) Bangunan gedung dan fasilitas yang representative; 2) Adanya kepedulian tinggi dan *supporting* dari Pemerintah Desa Ngablak terhadap perpustakaan Muda Bhakti.

Hal ini bisa dilihat dari selalu dianggarkannya sebagian dana desa untuk kegiatan dan kesejahteraan petugas perpustakaan. Menurutnya, Pak Kades selalu menganggarkan 1,85% dari dana desa yang secara nominal fluktuasinya lebih kurang sekitar 18.000.000,- per tahun; 3) Adanya berbagai kegiatan rutin kemasyarakatan dan keagamaan yang dilaksanakan di perpustakaan, misalnya pelatihan

mitigasi bencana erupsi Merapi, pelatihan pemberdayaan masyarakat petani salak, pelaksanaan PHBI, dan pelatihan MC pidato menggunakan bahasa Jawa; dan 4) dikarenakan lokasi yang berada pada kawasan rawan bencana zona 3, maka secara tidak langsung perpustakaan juga sebagai pusat informasi kebencanaan yang bisa diakses oleh masyarakat sekitar.

Selain keunggulan dan potensi, ada beberapa kekurangan dan kendala diantaranya 1) Kesulitan mengumpulkan para pengurus perpustakaan dalam satu waktu untuk sekedar membahas agenda/program kegiatan; 2) Rendahnya antusias generasi muda dalam berpartisipasi pada setiap agenda/program kegiatan perpustakaan; 3) Rendahnya anggaran dana untuk pengadaan buku baru koleksi perpustakaan; 4) Rendahnya kualitas SDM petugas perpustakaan, sehingga penataan koleksi buku masih belum teratur.

Kondisi tersebut dapat mendeskripsikan secara parsial bahwa dalam pengelolaan Permubha disamping memiliki keunggulan juga terdapat kendala, di antaranya adalah kendala SDM. Dalam analisis ini dibahas level yang dapat dijangkau oleh Permubha dalam rangka menekan kendala yang dihadapi dalam hal SDM. Pada analisis ini ditunjukkan konstruksi level yang dapat dipenuhi Permubha dalam meningkatkan kapasitas SDM guna menunjang literasi keagamaan berbasis inklusi sosial. Adapun level yang dapat digunakan diindikasikan sebagai berikut:

1. Level Pertama – belum berkinerja

Pada level ini ditandai dengan indikasi berdasarkan delapan

parameter di atas yang terinci sebagai berikut

- a. Permubha tidak memiliki prosedur rekrutmen. Permubha tidak memiliki SDM yang memadai; sebagian besar posisi kosong.
- b. SDM dalam Permubha tidak memiliki peran yang ditentukan dan hanya melakukan apa pun yang diperlukan.
- c. Permubha tidak memiliki file kepegawaian dan/atau sistem pengarsipan.
- d. Permubha tidak memiliki waktu layanan.
- e. Relawan dan magang yang ada di Permubha tidak diawasi atau dikelola sama sekali.
- f. Tidak ada system dalam Permubha untuk mengelola prosedur disipliner, keluhan dan resolusi konflik.
- g. SDM belum dialokasikan area akuntabilitas dengan hasil dan tidak ada sistem untuk meninjau kinerja SDM.
- h. Tidak ada kebijakan atau sistem pengembangan SDM.

2. Level kedua – berkinerja dasar

Apabila indikasi dari delapan parameter telah memenuhi pada level ini maka Permubha dapat dikategorikan telah memenuhi kinerja dasar. Level kinerja dasar ini diindikasikan sebagai berikut

- a. Permubha memiliki prosedur perekrutan informal yang belum didokumentasikan dengan baik dan teratur. Permubha kekurangan SDM; banyak posisi yang kosong atau tidak diisi secara memadai (yaitu oleh sukarelawan atau SDM tanpa pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk

- menerapkan strategi). SDM terutama teman, kerabat dan rekan.
- b. Permubha memiliki SDM dengan peran yang berbeda, beberapa di antaranya memimpin/mengelola Permubha, tetapi peran belum didefinisikan secara formal.
 - c. Permubha menyimpan dokumen personalia tetapi ini tidak diajukan secara sistematis. Permubha berbicara tentang pentingnya menyimpan file personel, dan berkomitmen untuk mengembangkannya di masa depan.
 - d. Permubha memiliki sistem informal untuk menghitung waktu layanan. Permubha berbicara tentang pentingnya waktu layanan dan berkomitmen untuk mengembangkan dan menerapkannya di masa depan.
 - e. Relawan dan magang diawasi dan dikelola secara informal secara *ad-hoc*.
 - f. Ada sistem informal untuk mengelola prosedur disipliner, keluhan dan resolusi konflik yang belum didokumentasikan atau diformalkan.
 - g. SDM kadang-kadang dievaluasi secara informal terhadap area akuntabilitas yang luas.
 - h. Ada kebijakan pengembangan SDM informal atau ada pembicaraan untuk menerapkan sistem pengembangan SDM formal.
3. Level ketiga – berkinerja sedang
- Permubha dalam literasi keagamaan berbasis inklusi sosial dapat berjalan dengan rutin dengan parameter SDM yang diindikasikan pada pada level berkinerja sedang, yang dirinci sebagai berikut
- a. Permubha memiliki prosedur rekrutmen resmi yang terdokumentasi, tetapi ini tidak sepenuhnya jelas dan tidak selalu diikuti. Permubha memiliki SDM yang mewakili beberapa dari berbagai pengetahuan dan keahlian (misalnya keuangan, admin, monitoring dan evaluasi, implementasi, penggalangan dana, dll) yang diperlukan untuk mengimplementasikan strategi.
 - b. Ada peran dan tanggung jawab tertulis formal untuk beberapa SDM. Peran dan tanggung jawab digunakan untuk memutuskan bagaimana upaya dalam mengalokasikan tugas. Namun, terkadang ada penyimpangan dari norma-norma ini (misalnya, jika orang yang berkuasa ingin mengambil otoritas atas wilayah yang bukan milik mereka, maka hal ini sering terjadi).
 - c. Permubha memiliki sistem pengarsipan personel dasar. Data personel tidak lengkap dan tidak disimpan dengan aman (yaitu di lemari arsip yang dapat dikunci dengan aman atau secara digital).
 - d. Permubha memiliki waktu layanan tetapi tidak digunakan secara konsisten oleh semua SDM.
 - e. Relawan dan magang diawasi dan dikelola oleh anggota SDM tetapi tidak secara konsisten. Relawan terkadang mendapat manfaat dari peluang pengembangan keterampilan informal dan formal.
 - f. Ada prosedur formal untuk mengelola tindakan disipliner, keluhan dan resolusi konflik. Namun, mereka tidak sepenuhnya jelas atau diketahui secara luas dan

- sering diterapkan secara tidak konsisten.
- g. Ada sistem evaluasi kinerja SDM formal yang terkadang diikuti. Evaluasi kinerja dilakukan terhadap bidang akuntabilitas dan hasil, tetapi tidak secara konsisten untuk semua SDM di semua tingkatan.
 - h. Ada kebijakan pengembangan SDM tertulis dasar yang digunakan oleh beberapa tetapi tidak semua SDM.
4. Level keempat – berkinerja baik
- Kinerja baik ini dapat diupayakan apabila SDM yang ada di Permubha dapat memenuhi parameter yang ditentukan dengan indikator sebagai berikut:
- a. Permubha memiliki prosedur rekrutmen resmi yang terdokumentasi yang transparan dan biasanya diikuti, tetapi dengan beberapa penyimpangan. Ada beberapa upaya untuk memastikan bahwa perempuan dan kelompok rentan memiliki kesempatan perekrutan yang sama. Permubha memiliki SDM yang mewakili sebagian besar dari berbagai pengetahuan dan keahlian (misalnya keuangan, admin, monitoring dan evaluasi, implementasi, penggalangan dana, dan lain-lain) yang diperlukan dalam rangka mengimplementasikan strategi.
 - b. Ada deskripsi pekerjaan tertulis formal yang mencakup peran dan tanggung jawab untuk semua SDM yang ditinjau dan diperbarui dari waktu ke waktu. Peran dan tanggung jawab digunakan untuk memutuskan bagaimana mengalokasikan tugas. Deskripsi pekerjaan tidak selalu diikuti secara konsisten.
 - c. Permubha memiliki sistem pengarsipan personel, dan file untuk setiap anggota SDM yang disimpan dengan aman (yaitu di lemari arsip yang dapat dikunci atau secara digital). File berisi kontrak kerja yang ditandatangani dan beberapa dokumen berikut - salinan sertifikat akademik, Curriculum Vitae (CV), referensi, pemeriksaan latar belakang, catatan penilaian kinerja dan rencana pengembangan SDM.
 - d. Permubha memiliki waktu layanan yang digunakan SDM secara konsisten. Pekerjaan dan kegiatan proyek diberi kode dan dihubungkan dengan waktu layanan. Penggajian terkait dengan waktu layanan.
 - e. Relawan dan pekerja magang cukup diawasi dan dikelola; kinerja mereka dipantau dan mereka diberi umpan balik. Kontribusi sukarelawan dan pekerja magang untuk Permubha dihargai. Relawan dan pekerja magang mendapat manfaat dari peluang pengembangan keterampilan informal dan formal dan beberapa relawan dan pekerja magang dapat berkembang menjadi SDM dalam organisasi atau memperoleh pekerjaan di tempat lain sebagai hasil dari keterampilan yang diperoleh melalui kerja sukarela.
 - f. Ada prosedur formal untuk mengelola prosedur disipliner, keluhan dan penyelesaian konflik yang sesuai dengan hukum setempat. Namun, mereka tidak dikenal oleh SDM di semua tingkatan dan kadang-kadang diterapkan secara tidak konsisten.

- g. Ada sistem evaluasi kinerja SDM formal yang biasanya diikuti. SDM secara formal dievaluasi terhadap KPI dan catatan tertulis ditempatkan di file SDM mereka. Evaluasi kinerja SDM telah dilakukan dalam dua tahun terakhir.
 - h. Ada kebijakan dan sistem pengembangan SDM tertulis formal yang digunakan oleh banyak SDM. Manajemen berkomitmen dan menghargai pengembangan SDM.
5. Level kelima – berkinerja optimal
- Level ini menunjukkan bahwa Permubha telah mampu mendorong SDM dalam rangka literasi keagamaan berbasis inklusi sosial, ditandai dengan indikasi sebagai berikut
- a. Permubha memiliki prosedur rekrutmen terdokumentasi formal yang transparan, kompetitif dan selalu diikuti. Upaya telah dilakukan untuk memastikan bahwa perempuan dan kelompok rentan memiliki kesempatan perekrutan yang sama dan terwakili di semua tingkatan dalam organisasi. Organisasi memiliki SDM yang mewakili berbagai pengetahuan dan keahlian (misalnya keuangan, admin, monitoring dan evaluasi, implementasi, penggalangan dana, dan lain-lain) yang diperlukan dalam rangka untuk mengimplementasikan strategi.
 - b. Ada deskripsi pekerjaan tertulis formal yang mencakup peran dan tanggung jawab untuk semua SDM yang ditinjau dan diperbarui setiap tahun. Peran dan tanggung jawab digunakan untuk memutuskan tentang apa dan bagaimana mengalokasikan tugas. SDM menyadari peran dan tanggung jawab serta deskripsi pekerjaan mereka dan orang lain dan ini diikuti secara konsisten.
 - c. Permubha memiliki sistem pengarsipan personel yang konsisten dengan kebijakan dan prosedur organisasi. File untuk setiap anggota SDM disimpan dengan aman (yaitu di lemari arsip yang dapat dikunci dengan aman atau digital) dan dikelola oleh anggota SDM yang ditunjuk. File berisi kontrak kerja yang ditandatangani, salinan sertifikat akademik, CV, referensi, pemeriksaan latar belakang, catatan penilaian kinerja dan rencana pengembangan SDM dan dokumen lain yang diwajibkan oleh hukum dan diperbarui secara berkala.
 - d. Permubha memiliki waktu layanan yang digunakan semua SDM secara konsisten. Pekerjaan dan kegiatan diberi kode dan dihubungkan dengan waktu layanan. Waktu layanan dianalisis dan penggajian dibuat berdasarkan lembar waktu layanan. Sistem lembar waktu telah diaudit dan disetujui secara eksternal.
 - e. Relawan dan pekerja magang diawasi dan dikelola dengan baik, mereka telah menetapkan peran dan tanggung jawab, kinerja mereka dipantau dan mereka diberi umpan balik. Kontribusi sukarelawan dan pekerja magang untuk organisasi sangat dihargai. Relawan dan magang memiliki akses ke berbagai peluang pengembangan keterampilan informal dan formal dan sering berkembang menjadi SDM dalam organisasi atau berhasil mendapatkan pekerjaan di tempat

lain sebagai hasil dari keterampilan yang diperoleh melalui relawan.

- f. Ada prosedur formal untuk mengelola prosedur disipliner, keluhan dan penyelesaian konflik yang sesuai dengan hukum setempat. Mereka dikenal luas oleh SDM di semua tingkatan dan diterapkan secara konsisten. Ada mekanisme untuk meminta bantuan jika prosedur formal tidak diikuti.
- g. Ada sistem evaluasi kinerja SDM formal yang selalu diikuti. Semua SDM dievaluasi secara formal setiap tahun terhadap KPI dan mengacu pada evaluasi kinerja tahun sebelumnya. Rencana pengembangan SDM dirumuskan berdasarkan evaluasi kinerja dan evaluasi kinerja dapat dikaitkan dengan kenaikan gaji/bonus.
- h. Ada kebijakan dan sistem pengembangan SDM tertulis formal yang diterapkan dan digunakan oleh semua SDM. Pengembangan SDM dibahas selama evaluasi kinerja dan sangat dihargai. Permubha menyediakan sumber daya yang memadai untuk pengembangan SDM.

Dengan mengacu pada parameter yang telah diindikasikan pada setiap level maka dapat memberikan acuan bagi manajemen SDM dan pengembangan SDM. Dalam pelaksanaannya apabila diimplementasikan dengan teratur maka level berkinerja optimal dapat dicapai dengan menyesuaikan kemampuan dan kapasitas yang ada di Permubha. Apabila kapasitas manajemen dan pengembangan ini telah tercapai maka implementasi literasi keagamaan akan semakin meningkat dengan basis inklusi sosial yang berkelanjutan.

PENUTUP

Kesimpulan

Demografi di lokus studi ini didominasi oleh penduduk yang menganut agama Islam dengan derajat Pendidikan pada level menengah ke bawah. Upaya literasi keagamaan memiliki interaksi yang belum maksimal meskipun telah ada beberapa masyarakat yang mengakses literasi keagamaan berbasis inklusi sosial.

Peningkatan literasi keagamaan berbasis inklusi sosial dapat ditingkatkan dengan penguatan kapasitas SDM dengan parameter manajemen sumber daya manusia ditinjau dari 1) Rekrutmen, keragaman SDM, dan keahlian; 2) Peran, tanggung jawab dan deskripsi pekerjaan; 3) Data personel; 4) waktu layanan; 5) Relawan/Manajemen Magang; 6) Disiplin, keluhan dan resolusi konflik, sedangkan untuk pengembangan sumber daya manusia diukur dengan 7) Evaluasi kinerja SDM; dan 8) Pengembangan SDM dengan mengacu pada indikasi yang ada dalam level yang telah dibahas di atas. Peningkatan kapasitas SDM dengan parameter tersebut juga dapat bermanfaat untuk literasi bidang lain berbasis inklusi sosial secara bertahap.

Ucapan Terima Kasih

Penghormatan kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu terlaksananya penelitian ini. Terimakasih kepada pihak Permubha (Perpustakaan Muda Bhakti) Magelang dan masyarakat sekitar atas akses dan informasi yang diberikan secara kooperatif, kepada rekan-rekan peneliti atas kesempatan diskusi, terutama Kepala Balai Litbang Agama Semarang atas ijin penelitian dan penugasan yang diberikan. Selanjutnya, ucapan

terimakasih kami sampaikan kepada segenap Dewan Redaksi dan Mitra Bestari Jurnal Pusaka atas masukan dan perbaikan artikel ini hingga layak terbit.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, D. and Wiksuana, I. G. B. (2018) 'Inklusi Keuangan dalam Hubungannya dengan Pertumbuhan Umkm dan Tingkat Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi Bali', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(12), p. 6420. doi: 10.24843/ejmunud.2018.v07.i12.p02.
- Aisyah, M. F. *et al.* (2017) 'Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember', *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), p. 131. doi: 10.19184/ejeba.v4i1.4753.
- Akhmad, C. A. and Suyadi, S. (2021) 'Literasi Kesehatan dalam Pendidikan Islam: Studi Kasus Dampak Covid-19 bagi Mahasiswa UAD', *Fikroh: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Islam*, 14(1), pp. 28–42. doi: 10.37812/fikroh.v14i1.107.
- Asyhari, A. (2017) 'Literasi Sains Berbasis Nilai-Nilai Islam dan Budaya Indonesia.', *Ilmiah Pendidikan Fisika Al Biruni*, 1((6)), pp. 137–148.
- Fanindy, M. N. and Mupida, S. (2021) 'Pergeseran Literasi pada Generasi Milenial Akibat Penyebaran Radikalisme di Media Sosial', *Millah: Jurnal Studi Agama*, 20(2), pp. 195–222. doi: 10.20885/millah.vol20.iss2.art1.
- Fathy, R. (2019) 'Modal Sosial: Konsep, Inklusivitas dan Pemberdayaan Masyarakat', *Jurnal Pemikiran Sosiologi*, 6(1), p. 1. doi: 10.22146/jps.v6i1.47463.
- Habibah, M. (2020) 'Pengembangan Budaya Literasi Agama di SMA Negeri 2 Kediri', *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)*, 2(2), pp. 203–215. doi: 10.33367/ijies.v2i2.1110.
- Habibah, M. and Wahyuni, S. (2020) 'Literasi Agama Islam Sebagai Strategi Pembinaan Karakter Religius Siswa RA KM Al Hikmah Kediri', *JCE (Journal of Childhood Education)*, 4(1), p. 120. doi: 10.30736/jce.v3i2.114.
- Haryanto, F. D. (2019) 'Strategi Pengembangan Minat Baca Di Perpustakaan Muda Bhakti', *E-Jurnal Skripsi Program Studi Teknologi Pendidikan*, 8(5).
- Hasfera, D. *et al.* (2020) 'Pengoimalisasian Keterampilan Literasi Informasi Ilmiah Guru Pendidikan Agama Islam', *Khizanah al-Hikmah : Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan*, 8(1), p. 74. doi: 10.24252/kah.v8i1a8.
- Ihsan (2018) 'Upaya Penguatan Pendidikan Agama Islam Berbasis Literasi Pesantren', *Perputakaan, LIBRARIA*, 1(6).
- Iswanto (2018) 'Praktik Literasi Agama pada Masyarakat Indonesia Tempo Dulu Tinjauan Awal Atas Naskah-Naskah Cirebon', *Manuskripta*, 2((8)), p. 114.
- Kadi, T. (2020) 'Literasi Agama dalam Memperkuat Pendidikan Multikulturalisme di Perguruan Tinggi', *Jurnal Islam Nusantara*, 04(01), pp. 81–90. doi: 10.33852/jurnal.v4i1212.
- Kailani, M. (ed.) (1999) *Daftar Tajuk*

- Subyke Islam dan Sistem Klasifikasi Islam: Adaptasi dan Perluasan DDC Seksi Islam.* Jakarta: Puslitbang Lektur Agama Badan Litbang Agama Departemen Agama.
- Khulusinniyah and Zamili, M. (2021) 'Literasi Agama pada Anak melalui Program Pembiasaan Praktik Ibadah', *edupedia*, 5(2).
- Mahdi, R. (2020) 'Perpustakaan Umum Berbasis Inklusi Sosial: Apa dan Bagaimana Penerapannya? (Sebuah Kajian Literatur)', *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 15(2), p. 201. doi: 10.14421/fhrs.2020.152.201-215.
- Mahdi, R. dan A. A. (2020) 'Pemberdayaan Masyarakat oleh Perpustakaan Umum Kabupaten Magelang dalam Mewujudkan Layanan Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial', *Jurnal PKS*, 19(3), pp. 255–263.
- Mahmudah Nur (2019) 'Literasi Digital Keagamaan Aktivitas Organisasi Keagamaan di Madrasah Aliyah Negeri (Man) di Kota Bandung', *SMART (Studi Masyarakat Religi, dan Tradisi)*, 1((5)), pp. 15–27.
- Mansyur, M. H. (2021) 'IQRA' sebagai Bentuk Literasi dalam Islam', *Hawari Jurnal Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam*, 2(1), pp. 1–7.
- Marzuki, A. and Maburur, M. (2020) 'Literasi Digital: Sumber Paham Keagamaan pada Mahasiswa Penghafal Al-Qur'an Di PTIQ Jakarta', *Penamas*, 33(1), pp. 77–94.
- Muslimin (2018) 'Penumbuhan Budaya Literasi Melalui Peningkatan Minat Baca Masyarakat desa', *Cakrawala Pendidikan*, 37(1), pp. 107–118.
- Nasution, L. N. and Astut, D. (2018) 'Kajian Inklusi Sosial dan Keuangan serta Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia', *JURNAL Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 3(1), pp. 38–43.
- Ningrum, D. F. (2019) 'Kegiatan Inklusi Sosial di Perpustakaan Ganesha SMA N 1 Jetis Bantul', *UNILIB: Jurnal Perpustakaan*, 10(2), pp. 123–131. doi: 10.20885/unilib.vol10.iss2.art9.
- Prasetyawan, Y. Y. and Suharso, P. (2015) 'Inklusi Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Dalam Pembangunan Perpustakaan Desa', *Acarya Pustaka*, 1(1), pp. 31–40.
- Raharja, S. P. and Nursalim (2018) 'Pemberdayaan Masyarakat Suku Kokoda Dalam Membangun Rumah Baca Berbasis Inklusi Sosial', *Abdimasa*, 1(1), pp. 15–19.
- Rokhmaniyah, R. (2017) 'Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Pendidikan Yang Berkualitas Di Sekolah Dasar', *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik*, 1(1), pp. 73–83. doi: 10.20961/jdc.v1i1.14410.
- Sari, E. D. K. et al. (2020) 'Literasi Keagamaan Mahasiswa di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Uin Syarif Hidayatullah Jakarta', *Jurnal Emanasi, Jurnal Ilmu Keislaman dan Sosial*, 3(1), pp. 1–32.
- Utami, D. and Wahyu Deni Prasetyo, D. (2019) 'Perpustakaan berbasis inklusi sosial untuk pembangunan Sosial-Ekonomi masyarakat', *VISI PUSTAKA: Buletin Jaringan Informasi Antar Perpustakaan*, 21(1), pp. 31–38.
- Warsilah, H. (2015) 'Pembangunan Inklusif Sebagai Upaya Mereduksi Eksklusi Sosial Perkotaan: Kasus Kelompok Marjinal di Kampung

- Semanggi, Solo, Jawa Tengah’,
Jurnal Masyarakat & Budaya,
17(2), pp. 207–232.
- Widodo, A.- (2020) ‘Kebijakan
Pembangunan Desa Inklusif:
Analisis Monitoring dan Evaluasi
di Kelurahan Sidorejo, Kulonprogo
D.I Yogyakarta’, *Empower: Jurnal
Pengembangan Masyarakat Islam*,
5(2), p. 40. doi:
10.24235/empower.v5i2.7157.
- Woro Titi Haryanti (2019)
‘Perpustakaan Berbasis Inklusi
Sosial’, *Talenta Conference Series:
Local Wisdom, Social, and Arts
(LWSA)*, 2(2). doi:
10.32734/lwsa.v2i2.728.