

***Work-Life Balance* di Estate Management Vimala Hills Villa & Resort**

Della Zulfia Nurlinda¹, Erni Yuningsih²

^{1,2}Universitas Djuanda, Prodi Studi Manajemen, Indonesia

c.2211418@gmail.com, erni.yuningsih@unida.ac.id

ABSTRAK

Karyawan menjadi asset yang paling utama di sebuah perusahaan. Pentingnya peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka tentunya penting pula perusahaan untuk memperhatikan karyawannya guna mencapai tujuan yang maksimal. Upaya dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan dapat mewujudkan *Work-Life Balance* yang optimal. Estate Management Vimala Hills Villa & Resort merupakan badan pengelola perusahaan yang bergerak di bidang properti. Permasalahan yang dihadapi oleh Estate Management Vimala Hills Villa & Resort ini yaitu terjadinya ketidakseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana permasalahan mengenai *Work-Life Balance* di Estate Management Vimala Hills Villa & Resort. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membawa dampak positif bagi perusahaan.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya paling utama bagi sebuah organisasi yang tidak dapat digantikan perannya oleh teknologi canggih sekalipun. Menurut Ismartaya et al., (2023) Pada era globalisasi seperti sekarang, pengembangan sumber daya manusia menjadi aspek penting bagi perkembangan suatu perusahaan atau organisasi, sebab keberhasilan suatu bisnis tergantung pada bagaimana perusahaan atau organisasi mengelola berbagai macam sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia.

Pentingnya peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka tentunya penting pula perusahaan untuk memperhatikan karyawannya guna mencapai tujuan yang maksimal. Upaya dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan

dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan karyawan dalam bekerja maupun pribadi dengan mewujudkan *Work-Life Balance* yang optimal.

Work-Life Balance menurut Rohmah et al (2022) merupakan suatu kondisi dimana seseorang berusaha untuk mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Apabila seseorang memiliki *Work-Life Balance* yang baik, maka ia mampu menjadi pribadi yang sangat produktif. Sedangkan Mujahidin et al (2023) mengatakan bahwa *Work-Life Balance* ialah sebuah yang digunakan untuk mengartikan bagaimana memperoleh keseimbangan antara tekanan profesi serta kehidupan pribadi/keluarga. Keseimbangan kehidupan pekerjaan terlihat dari seseorang terlibat dengan cara sebanding serta merasakan kepuasan dengan profesi serta kehidupan pribadi. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan suatu kondisi dimana seseorang atau pekerja dapat menyeimbangi kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Individu yang memiliki *Work-Life Balance* yang baik, maka akan cenderung lebih bahagia dan terhindar dari burnout maupun stress.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bouzari dan Karatepe (2020), beberapa tahun terakhir banyak orang yang memiliki minat untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Terdapat aplikasi survei daring bernama Jakpat telah melakukan survei terkait alasan pentingnya *Work-Life Balance* pada periode 9-12 Februari 2024 kepada 1.292 responden. Hasil survei menyimpulkan pentingnya *Work-Life Balance* sebagai berikut.

Tabel 1. 1Pentingnya Work Life Balance

Alasan	Persentase
Mempertahankan Kesehatan Mental	74%
Meningkatkan Semangat Kerja	69%
Mengurangi Stress	68%
Meningkatkan Kinerja Pekerjaan	68%
Meningkatkan Kesehatan Fisik	57%
Meningkatkan Hubungan Sosial Pribadi	53%

Menekuni Hobi

36%

Sumber: GoodStats (2024)

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa alasan mengapa pentingnya *Work-Life Balance* bagi individu di sebuah organisasi atau perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 jenis alasan dengan presentase tertinggi mengapa *Work-Life Balance* sangat penting untuk diterapkan bagi seorang karyawan. Angka presentase yang paling tinggi dapat terlihat bahwa karyawan harus memiliki *Work-Life Balance* agar dapat mempertahankan kesehatan mental yakni di angka 74%, terlihat juga mengapa *Work-Life Balance* menjadi penting karena dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yakni pada angka 69%, terakhir yaitu untuk mengurangi stress dan meningkatkan kinerja pekerjaan yakni pada angka 68%. Meningkatkan kesehatan fisik di angka 57%, meningkatkan hubungan sosial pribadi di angka 53%, serta dapat menekuni hobi yang terdapat di angka 36%.

Menurut McDonald & Bradley (2005) dalam Zulfikar & Kasiyati (2024) ada 3 (tiga) indikator pada *Work-Life Balance*, yaitu:

1. *Time Balance*

Konsep *Time Balance* merupakan indikator yang merujuk pada perbandingan waktu yang dihabiskan oleh karyawan untuk bekerja dan aspek lainnya, khususnya konteks keluarga. Ini meliputi cara karyawan mengelola waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan peran di kehidupan lain, seperti interaksi sosial dan keluarga.

2. *Involvement Balance*

Involvement Balance merupakan keseimbangan yang mengarah kepada tingkat seberapa seringnya karyawan terlibat secara psikologis dengan aktivitas profesional maupun personal. Ini merupakan kondisi dimana karyawan dapat meraih keseimbangan dalam hal tingkat stress dan komitmen mereka di kehidupan profesional maupun kehidupan pribadi.

3. *Satisfaction Balance*

Satisfaction balance merupakan keseimbangan yang mengarah pada tingkat kepuasan individu dalam melakukan aktivitas pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Ini dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh mereka merasa nyaman dan berkontribusi di pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Waktu kerja pegawai telah diatur dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), ada 2 (dua) skema jam kerja yang berlaku di perusahaan yang ada di Indonesia: 1) tujuh jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu yang berlaku untuk 6 hari kerja dengan ketentuan libur 1 hari. 2) delapan jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu yang berlaku untuk 5 hari kerja dengan ketentuan libur 2 hari.

Estate Management merupakan bagian dari Vimala Hills. Vimala Hills sendiri adalah bagian dari PT. Adhi Prima yang juga merupakan anak perusahaan dari PT. Agung Podomoro Land Tbk. Vimala Hills ini bergerak di bidang properti yang berlokasi di Jl. Raya Simpang Gadog, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Proyek ini dimulai pada awal tahun 2010 dan operasional berjalan pada tahun 2014 dengan tujuan menciptakan kawasan hunian eksklusif yang menyatu dengan keindahan alam pegunungan. Setelah dianalisis, terdapat ketidakseimbangan karyawan dalam bekerja di Estate Management Vimala Hills Villa & Resort.

Jam kerja karyawan merupakan salah satu hal yang paling krusial bagi karyawan dalam mencerminkan bagaimana seseorang menghabiskan waktu untuk pekerjaannya dalam periode tertentu. Berikut adalah jam kerja karyawan yang berlaku perhari di Estate Management Vimala Hills Villa & Resort.

Tabel 1. 2 Jam Kerja Karyawan Divisi Estate Manager, Finance & Accounting, Customer Relation, Personalia & General Affair, Engineering Estate Management Vimala Hills Villa & Resort

Hari Kerja	Waktu Kerja	Keterangan
Senin s/d Jum'at	08.30-12.00	Masuk
	12.00-13.00	Istirahat
	13.00-17.00	Masuk-Pulang

Sabtu	08.30-12.00	Masuk
	12.00-13.00	Istirahat-Pulang

Sumber: Estate Management Vimala Hills Villa & Resort (Data Diolah)

Tabel 1. 3 Jam Kerja Karyawan Divisi House Keeping, Landscape, Outsouce Security Estate Management Vimala Hills Villa & Resort

Hari Kerja	Waktu Kerja	Keterangan
Senin s/d Jum'at	08.00-12.00	Masuk
	12.00-13.00	Istirahat
	13.00-17.00	Masuk-Pulang
Sabtu	08.00-12.00	Masuk
	12.00-13.00	Istirahat-Pulang

Sumber: Estate Management Vimala Hills Villa & Resort (Data Diolah)

Dari data tersebut, maka dapat diketahui bahwa jam kerja karyawan Estate Management Vimala Hills Villa & Resort masing-masing divisi dalam periode waktu satu minggu adalah sebagai berikut.

Tabel 1. 4 Jam Kerja Karyawan Perminggu di Estate Management Vimala Hills Villa & Resort

Departemen	Jam Efektif Per Minggu
<i>Estate Manager</i>	41 Jam
<i>Finance & Accounting</i>	41 Jam
<i>Customer Relation</i>	41 Jam
<i>Dokon & Pga</i>	41 Jam
<i>Engineering</i>	41 Jam
<i>House Keeping</i>	44 Jam
<i>Landscape</i>	44 Jam
<i>Outsouce Security</i>	44 Jam

Sumber: Estate Management Vimala Hills Villa & Resort (Data Diolah)

Berdasarkan data tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan Estate Management Vimala Hills Villa & Resort memiliki jam kerja yang belum cukup baik. Hal ini mengacu pada Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) skema 1 yang menyebutkan bahwa 7 jam kerja dalam sehari atau 40

jam dalam seminggu yang berlaku untuk 6 hari kerja dengan ketentuan libur 1 hari. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, sehingga pekerjaan harus diselesaikan pada hari itu juga.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* di Estate Management Vimala Hills Villa & Resort masih belum tercapai sehingga ini akan berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Berikut hasil pra-survei yang dilakukan pada karyawan Estate Management Vimala Hills Villa & Resort:

Tabel 1. 5*Work-Life Balance* di Estate Management Vimala Hills Villa & Resort

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban Karyawan	
			Ya	Tidak
1	Keseimbangan Waktu	Saya merasa harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas pekerjaan saya	54%	46%
2	Keseimbangan Keterlibatan	Saya merasa tertekan atau cemas memikirkan pekerjaan saya	61%	39%
3	Keseimbangan Kepuasan	Saya merasa beban kerja saya terlalu berat dan tidak seimbang dengan kompensasi yang saya terima	54%	46%

Sumber: Estate Management Vimala Hills Villa & Resort (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel 1.4 tersebut dapat dilihat bahwa terdapat sebanyak 54% karyawan harus bekerja lebih dari waktu yang telah ditentukan jika ada pekerjaan yang belum diselesaikan tanpa ada kompensasi lebih, sedangkan 46% lainnya yang tidak bekerja lebih dari waktu yang telah ditentukan. Sebanyak 62% karyawan merasa karyawan merasa tertekan atau cemas akibat memikirkan pekerjaan, walaupun kondisi karyawan sedang tidak berada di tempat kerja.. Hal ini dapat memicu penyebab stres yang akan memicu pada kondisi mental, psikis, dan psikologis karyawan, sedangkan 38% lainnya merasa sebaliknya. Sebanyak 54% karyawan merasa beban kerja yang dirasakan terlalu berat dan tidak seimbang dengan kompensasi yang diterima, sedangkan 46% lainnya merasa sebaliknya.

Pada data di atas, maka dapat diketahui bahwa terdapat 3 indikator yang membantu dalam menilai sejauh mana karyawan merasakan *Work-Life Balance* di Estate Management Vimala Hills Villa & Resort.

1. Keseimbangan Waktu

Karyawan merasa harus bekerja lebih dari waktu yang telah ditentukan ketika pekerjaannya belum sepenuhnya selesai. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan para karyawan di tempat kerja mengakibatkan karyawan harus lembur tanpa adanya kompensasi lebih. Berdasarkan jam kerja 41-44 jam dalam seminggu, tentunya fenomena ini tentunya membawa dampak yang beragam. Di satu sisi, karyawan dan perusahaan diuntungkan karena suatu pekerjaan dapat selesai di hari itu juga. Namun di sisi lain, waktu yang digunakan di luar jam kerja dapat membuat karyawan stress, penurunan produktivitas jangka panjang, penurunan motivasi dan semangat karyawan serta meningkatkan ketidakpuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Keseimbangan waktu dalam bekerja sangat penting untuk dilakukan karena dapat mempengaruhi keterlibatan kerja dan kepuasan. Ketika seseorang tidak dapat mengelola waktunya dengan baik, dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi dan keterlibatan kerja.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Karyawan merasa tertekan dan cemas akibat memikirkan pekerjaannya. Hal ini memicu respon stress fisiologis dan psikologis. Permasalahan yang terjadi adalah banyaknya tugas yang dilimpahkan pada seorang karyawan, seperti satu orang yang merangkap tiga jabatan. Pada Estate Management Vimala Hills Villa & Resort, satu karyawan bisa merangkap jabatan sebagai staff purchasing, general affair dan document control. Hal tersebut tentunya akan memicu kecemasan ketika memikirkan pekerjaan, walaupun sedang berada di luar lingkungan dan jam kerja.

3. Keseimbangan Kepuasan

Kepuasan dalam hal ini adalah karyawan merasa beban kerja yang dimiliki terlalu berat dan tidak seimbang dengan kompensasi yang diterima. Hal ini terkait dengan waktu lembur karyawan ketika banyaknya tugas yang harus diselesaikan tanpa adanya kompensasi lebih. Ketika karyawan merasa pekerjaannya membebani waktu, energi dan mental tetapi tidak mendapatkan seperti pengakuan, gaji yang layak atau kesempatan pengembangan diri, maka muncul ketidakseimbangan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kepuasan karyawan dalam aspek profesional dan kesejahteraan pribadi guna mempertahankan karyawan yang produktif dan komitmen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis metode kualitatif. Terdapat beberapa data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak pengelola sumber daya manusia Estate Management Vimala Hills Villa & Resort. Tidak hanya itu, penulis juga melakukan observasi dengan mengamati langsung ke tempat penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat beberapa teori yang dapat menjadi masukan untuk Estate Management Vimala Hills Villa & Resort:

1. Keseimbangan Waktu

Keseimbangan waktu dalam bekerja merupakan hal krusial bagi karyawan. Dalam upaya menjaga hal tersebut, perusahaan dapat menciptakan kebijakan fleksibilitas. Adapun bentuk dalam fleksibel kerja menurut Ray & Cryan (2021) adalah kemampuan untuk: mengubah lokasi kerja; beristirahat; dan mengubah jam kerja mereka. Upaya ini dapat berupa hal-hal seperti jam kerja yang dapat

disesuaikan, bekerja dari rumah (WFH) dan kebijakan cuti yang fleksibel. Dengan demikian, hal ini selaras dengan Sitorus & Siagian (2023) yang mengemukakan bahwa fleksibilitas kerja dapat membantu karyawan dalam mengatasi kesulitan dalam menjaga keseimbangan kehidupan bekerja dan keseimbangan kehidupan pribadi.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Bagi karyawan, keseimbangan keterlibatan menjadi penting karena dapat berpengaruh terhadap kesehatan fisik dan mental psikis maupun psikologis. Dukungan organisasi, dukungan keluarga, dukungan pasangan dan dukungan orang tua merupakan sebuah wujud dari dukungan sosial. Perusahaan dapat memberikan dukungan sosial. Dukungan sosial ini bisa menjadi hal yang dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Menurut Nurhabiba (2020) dalam lingkungan pekerjaan, untuk dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kerja para karyawan, maka pimpinan harus bisa menjalin hubungan dan komunikasi yang baik kepada para karyawannya. Menjalinkan hubungan tidak hanya sekedar rajin berkomunikasi dengan karyawan saja, melainkan juga memberikan dukungan-dukungan sosial sebagai bentuk kenyamanan fisik maupun psikologis. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial diperlukan dalam suatu kehidupan bekerja dan pribadi, dimana dukungan sosial yang terlibat dalam kehidupan bekerja bukan hanya berdampak pada kehidupan pribadi, namun berdampak pada kehidupan bekerja.

3. Keseimbangan Kepuasan

Keseimbangan Kepuasan merupakan hal yang tidak kalah penting bagi kehidupan seorang karyawan dalam menjaga keseimbangan di dalam kehidupan dan pekerjaannya. Menurut Hendra & Artha (2023) perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja kepada karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat memiliki *Work-Life Balance* yang baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, perusahaan dapat mengurangi beban kerja yang berlebihan agar karyawan merasa tidak terbebani dan tidak stress, dengan begitu

karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian di Estate Management Vimala Hills Villa & Resort, diharapkan dapat memberikan pengaruh positif bagi perusahaan. Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia terutama *Work-Life Balance*. Selain itu penulis juga dapat membandingkan dan menerapkan konsep teori yang didapat dengan praktik di lapangan. Setiap permasalahan yang terjadi di perusahaan pada dasarnya memiliki jalan keluar, begitu pula di Estate Management Vimala Hills Villa & Resort. Dengan demikian, diharapkan *Work-Life Balance* di Estate Management Vimala Hills Villa & Resort dapat meningkat.

KESIMPULAN

Estate Management merupakan bagian dari Vimala Hills. Vimala Hills sendiri adalah bagian dari PT. Adhi Prima yang juga merupakan anak perusahaan dari PT. Agung Podomoro Land Tbk. Vimala Hills ini bergerak di bidang properti yang berlokasi di Jl. Raya Simpang Gadog, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Permasalahan yang dihadapi oleh Estate Management Vimala Hills Villa & Resort ini adalah terjadinya ketidakseimbangan karyawan dalam bekerja. Fenomena yang terjadi pada Estate Management Vimala Hills Villa & Resort menunjukkan adanya masalah yang signifikan terkait keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Penurunan keseimbangan ini disebabkan oleh waktu kerja yang melebihi peraturan pemerintah yang telah ditetapkan, karyawan yang bekerja lembur tidak mendapatkan kompensasi lebih mengakibatkan para karyawan merasa terbebani atas pekerjaan mereka dan harus mengurangi waktu mereka untuk kegiatan di luar pekerjaan. Akibatnya, karyawan merasa kurang terlibat antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dan penurunan kepuasan kerja.

Berdasarkan KKL yang telah dilakukan, penulis ingin memberikan rekomendasi kepada Estate Management Vimala Hills Villa & Resort dalam meningkatkan *Work-Life Balance*, perusahaan dapat menciptakan pembagian tugas dengan menambah tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas sehingga mengatasi beban kerja yang berlebihan, serta memberikan motivasi berupa penghargaan atas capaian karyawan guna meningkatkan semangat dan kepuasan mereka dalam bekerja. Dengan demikian karyawan akan memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang lebih baik guna mencapai kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

REFERENSI

- Bouzari, M., & Karatepe, O. M. (2020). **Does optimism mediate the influence of Work-Life Balance on Hotel salespeople's life satisfaction and creative performance?** *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(1), 82–101. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1672250>
- Elisa Apriliana Rohmah, Sri Wahyuni Mega, & Nuril Aulia Munawaroh. (2022). **Pengaruh work-family conflict, family-work conflict, dan Work-Life Balance terhadap kinerja karyawan perempuan (studi kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri).** *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 290–307. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.333>
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). **Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur.** *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320–11330. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Ismartaya Ismartaya, Erni Yuningsih, & Mutiara Rengganis. (2023). **Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. ABC.** *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(3), 64–89. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i3.2108>
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the*

Gap Between Policy and Practice (illustrate). Hudson Global Resources (Aust.) Pty Limited, 2005.

Mujahidin, Kasran, & Sampetan. (2023). **The influence of Work-Life Balance, work stress and work environment on employee performance in the regional financial and asset management agency in palopo city.***Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 2213–2206.

<http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>

Nurhabiba, M. (2020). **Social support terhadap Work-Life Balance pada karyawan.***Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>

Nur Aini. (2024) **Kata Gen Z tentang pentingnya Work-Life Balance.***GoodStats*. Diakses pada 10 Desember 2024 dari <https://data.goodstats.id/statistic/kata-gen-z-tentang-pentingnya-work-life-balance-nxCE9>

Ray, T. K., & Pana-Cryan, R. (2021). **Work flexibility and work-related well-being.***International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063254>

Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). **Beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai pemediasi.***Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6558>

Zulfikar, M. R., & Kasiyati, S. B. (2024). **Neraca pengaruh beban kerja , Work-Life Balance, dan stress kerja terhadap job burnout pada guru di madrasah aliyah negeri kota surabaya.***Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(5), 87–102. <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat>