

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG UNGGUL DENGAN KREATIVITAS DAN INOVASI

Surya Sugianto¹⁾, Ersri Rokhaminawanti³⁾, Eka Purwanda³⁾

Universitas Teknologi Digital¹²³

Email: surya.sugianto01@gmail.com ; ersrirokhaminawanti@digitechuniversity.ac.id ; ekapurwanda@digitechuniversity.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the extent to which creativity and innovation support the development of superior human resources. This study employs a qualitative approach with a literature review, focusing on theoretical insights to explore the relationship between creativity, innovation, and human resource development. The literature study method involves gathering and analyzing relevant sources, including books, journals, scientific articles, and official documents, without field data collection, to build a strong theoretical framework. The findings highlight the need for strategic approaches in achieving organizational goals, including organizational development, team collaboration, employee education, and training, all of which are critical for increasing productivity and work-life quality. Additionally, the importance of conducting Training Needs Assessments (TNA) as a foundational step in designing effective training programs is emphasized. The research explores three key management approaches: mechanistic, paternalistic, and social system, each addressing different strategies for managing human resources. Creativity and innovation are identified as vital components for achieving superior human resources. Creativity generates new ideas and products, while innovation enhances their value. Leadership plays a pivotal role in fostering an innovative organizational culture by providing autonomy, which promotes positive thinking, along with hard and soft skills. A structured organization with a strong ethical foundation and a supportive culture ensures the success of innovation.

Keywords: Human Resource Management, Creativity, Innovation

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi saat ini melahirkan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan di berbagai sektor, seperti manufaktur, perbankan, jasa dan lain sebagainya. Kondisi ini kemudian menuntut adanya manajemen sumber daya manusia (SDM) yang kreatif dan inovatif. Tak bisa dipungkiri lagi bahwa manajemen adalah pondasi dari sebuah perusahaan atau organisasi.

Organisasi harus menanamkan budaya kerja yang mendukung sebagai terciptanya kreativitas dan inovasi baru. Salah satu cara adalah dengan memberdayakan sumber daya manusia agar selalu bersikap kritis dan menindaklanjuti sifat kritisnya dengan tindakan yang nyata untuk secepatnya menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Kemudian sikap tersebut diberikan kesempatan untuk melakukan proses aktualisasi diri.

Dewasa ini segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dapat bertahan untuk tetap bersaing dalam panggung globalisasi. Sebuah organisasi seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada dalam dunia yang penuh gejolak global tersebut. Sebagai contoh, perkembangan bisnis dunia yang sangat pesat menimbulkan persaingan pasar yang ketat. Setiap harinya muncul pelaku bisnis yang menghasilkan dan mengenalkan produknya dengan kreativitas dan inovasi baru, sehingga persaingan pun tidak bisa dihindarkan lagi. Jika para pelaku usaha tidak berusaha menjadi diri yang kreatif dan inovatif dalam menghasilkan produknya, maka usahanya akan tergilas oleh kompetitor lain. Sejatinya, manusia yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Manusia yang menjadi motor penggerak semua komponen yang ada di dalam organisasi tersebut, sehingga manusia menjadi ujung tombak dari pengelolaan organisasi secara keseluruhan. Untuk melakukan perubahan ke arah yang

positif, maka dibutuhkan manusia-manusia andal yang mampu mencari strategi yang tepat dan unik guna memenangkan persaingan. Seperti diketahui, dalam organisasi terdapat salah satu unsur, yaitu manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi demi pencapaian misi yang maksimal. Demikian vitalnya manusia dalam sebuah organisasi, sehingga untuk dapat menjalankan organisasi dengan baik, maka manusia tersebut haruslah unggul yaitu dengan cara kreatif dan inovatif. Adapun kunci keberhasilan untuk mampu bertahan di tengah persaingan terletak pada kemampuan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengembangkan keunggulan SDM nya. Salah satu strategi perusahaan dalam mengembangkan keunggulan yaitu melalui inovasi. Menurut Wahyono (2002) tujuan utama dari inovasi adalah untuk memenuhi permintaan pasar sehingga produk inovasi merupakan salah satu yang dapat digunakan sebagai keunggulan bersaing bagi perusahaan (Nizam dkk, 2020)

Selain itu pengembangan sumber daya manusia diharapkan mampu menjadikan para karyawan sebagai anggota organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian. Proses ini berjalan dalam jangka panjang sesuai atau sejalan dengan implementasi strategi yang dijalankan oleh lembaga yang bersangkutan. Pengembangan bertujuan mempersiapkan kompetensi/kemampuan pegawai yang diperlukan bagi posisi jabatan dalam jangka panjang sebagai antisipasi kemungkinan perubahan pengetahuan, teknologi dan wawasan baik tanpa direncanakan atau direncanakan sesuai dengan pencapaian misi lembaga.

Keunggulan SDM adalah kemampuan sebuah organisasi untuk memformulasikan strategi yang menempatkannya pada suatu posisi yang menguntungkan berkaitan dengan organisasi lainnya. Tidak mudah menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan perusahaan karena hal itu berkaitan dengan bukan saja faktor kemampuan dan keahlian melainkan berkaitan pula dengan faktor-faktor personal seperti nilai yang dianut, persepsi, sikap, personality dan kemauan individu untuk maju. Sumber daya manusia dikatakan memiliki keunggula jika SDM memiliki kemampuan keahlian yang khas dan memiliki kepribadian yang sesuai dengan company personality di mana mereka bekerja. Dari uraian di atas maka penulis mengambil judul Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul dengan Kreativitas dan Inovasi.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Mnausia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Unsur- unsur dasar manajemen yang terdiri dari Man (faktor manusia adalah yang paling menentukan), Money (uang untuk mencapai tujuan), Methods (cara kerja atau sistem kerja yang digunakan untuk mencapai tujuan), Materials (bahan-bahan yang diperlukan), Machines (mesin-mesin yang diperlukan untuk mencapai tujuan) dan Market (pasar atau pemasaran sebagai tempat untuk bertransaksi produk) harus diperhatikan dalam menjalankan proses organisasi (Zulaikah, 2021). Begitu pula fungsi-fungsi MSDM harus dijalankan dengan baik agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan (human resources planning), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja. (Denisi & Griffin, 2024)

Kreativitas dan Inovasi

Kreativitas ialah potensi yang dimiliki oleh setiap manusia dan bukan yang diterima dari luar individu. Kreativitas yang dimiliki oleh manusia, lahir bersama lahirnya manusia tersebut. Sejak lahir individu telah memperlihatkan kcederungan mengaktualisasikan dirinya. Dalam kehidupan ini kreativitas sangatlah penting, karena kreativitas ialah suatu kemampuan yang sangat berarti dalam proses kehidupan manusia, orang yang berkreativitas disebut kreatif (Budiarti, 2024)

Berikut ini ialah beberapa definisi kreativitas menurut Menurut Jawwad (Dikutip Dari Kemendikbud) Kreativitas merupakan kemampuan berpikir untuk meraih hasil-hasil yang variatif dan juga baru, serta memungkinkan untuk diaplikasikan, baik dalam bidang keilmuan, kesusastraan, keolah ragaan, maupun bidang kehidupan yang lainnya.

Tipe Kreativitas

Terdapat tiga tipe kreativitas yang berbeda (Irawan dkk, 2020), yaitu:

1. Menciptakan, yaitu proses membuat sesuatu yang tidak ada menjadi ada.
2. Memodifikasi, dengan cara membentuk fungsi-fungsi baru dan menjadi berbeda dari yang sudah ada.
3. Mengkombinasikan, yaitu menghubungkan dua hal atau lebih yang sebelumnya tidak saling berhubungan.

Tahapan Kreativitas terbagi menjadi empat tahap yaitu sebagai berikut ini

1. Tahapan Persiapan

Tahapan ini merupakan tahapan awal yang berisikan kegiatan pengenalan masalah, pengumpulan data informasi yang relevan dan melihat hubungan antara hipotesis dengan kaidah yang ada, akan tetapi belum sampai menemukan sesuatu, baru menjadikannya kemungkinan-kemungkinan.

2. Tahapan Inkubasi

Masa inkubasi ini dikenal luas sebagai tahapan istirahat, masa menyimpan informasi yang telah dikumpulkan, lalu berhenti dan juga tidak lagi memusatkan diri atau merenungkannya.

Inovasi adalah hal yang perlu dimiliki dan dikembangkan dalam diri wirausaha atau perusahaan untuk perkembangan dan kesuksesan sebuah usaha. Melalui proses inovasi menciptakan nilai tambah atas barang dan jasa yang kemudian menciptakan berbagai keunggulan termasuk keunggulan kompetitif. Tujuan utama dari proses inovasi adalah memberikan dan menyalurkan nilai pelanggan yang lebih baik. Inovasi sering melibatkan berbagai kelompok sosial dalam organisasi. Perusahaan dapat melakukan inovasi dalam bidang:

- a) Inovasi produk (barang, jasa, ide dan tempat); dan
- b) Inovasi manajemen (proses kerja, proses produksi, keuangan, pemasaran, distribusi dan lain-lain). Dalam melakukan inovasi perusahaan perlu memperhatikan prinsip-prinsip seperti: menganalisis peluang.

Menurut Larsen & Lewis (2007) dalam Syahrani (2024) salah satu karakter yang sangat penting dari pelaku dunia usaha adalah kemampuannya berinovasi. Tanpa adanya inovasi, perusahaan tidak akan dapat bertahan lama, karena alasan berikut:

- a. Teknologi berubah sangat cepat sehingga produk baru, proses dan layanan baru dari pesaing, dan ini mendorong usaha entrepreneurial untuk bersaing dan sukses. Yang harus dilakukan adalah menyesuaikan diri dengan inovasi teknologi baru.
 - b. Efek perubahan lingkungan terhadap siklus hidup produk semakin pendek, yang artinya bahwa produk atau layanan lama harus digantikan dengan yang baru dalam waktu cepat, dan ini bisa terjadi karena ada pemikiran kreatif yang menimbulkan inovasi.
 - c. Konsumen saat ini lebih pintar dan menuntut pemenuhan kebutuhan. Harapan dalam pemenuhan kebutuhan mengharap lebih dalam hal kualitas, pembaruan, dan harga. Oleh karena itu skill inovatif dibutuhkan untuk memuaskan kebutuhan konsumen sekaligus mempertahankan konsumen sebagai pelanggan.
 - d. Dengan pasar dan teknologi yang berubah sangat cepat, ide yang bagus dapat semakin mudah ditiru, dan ini membutuhkan metode penggunaan produk, proses yang baru dan lebih baik, dan layanan yang lebih cepat secara kontinyu.
 - e. Inovasi bisa menghasilkan pertumbuhan lebih cepat, meningkatkan segmen pasar, dan menciptakan posisi korporat yang lebih baik
- Inovasi produk terdiri dari 3 hal penting yaitu keunggulan produk, keunikan produk, serta biaya produk.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur, yang mengandalkan kajian teoritis untuk memahami fenomena yang diteliti. Studi literatur digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber pustaka yang relevan, seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, dan dokumen resmi terkait dengan kreativitas dan Inovasi dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Peneliti tidak melakukan pengumpulan data lapangan, melainkan menggali informasi dari literatur yang telah ada untuk membangun landasan teoritis yang kuat (Sugiyono, 2019)

PEMBAHASAN

Strategi dibutuhkan untuk membuat rencana komprehensif dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya sekedar mencapai, akan tetapi strategi juga dimaksudkan untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi di lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan aktivitas pengembangan berupa:

- a. Organisasi (*Organization Development*). Pengembangan organisasi merupakan program untuk meningkatkan efektivitas keorganisasian dengan mengintegrasikan keinginan individu dan kelompok. Pengembangan organisasi itu sendiri diharapkan dapat memberikan hasil pada perubahan budaya yang meliputi nilai, keyakinan sikap, pola perilaku, gagasan, makna, dalam tempat kerja/organisasi.
- b. Kelompok Pekerjaan. Artinya bagaimana melakukan aktivitas pekerjaan dari beragam kebutuhan dan motivasi mampu berkoordinasi, berkomunikasi secara intensif dengan berbagai bentuk gagasan, ide, dan kreativitas dalam organisasi, sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Komponen tersebut di atas juga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kehidupan kerja/komitmen terhadap kelompok.
- c. Pendidikan (*Employees Education Development*). Pendidikan aparatur salah satu strategi fungsional SDM suatu organisasi berupaya memberikan kesempatan kepada pegawai sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan caranya sendiri, berorientasi dan fokus pada individu dan pengembangan diri. Hasil yang diharapkan dalam Pendekatan ini adalah mobilitas karir, pertumbuhan kepribadian.
- d. Pelatihan Karyawan (*Employees Training*). Pelatihan bertujuan untuk peningkatan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas. Pelatihan memiliki sasaran kerja pada jangka pendek dengan berfokus pada pekerja yang belum menguasai teknis/operasional. Pengembangan pegawai melalui kegiatan pelatihan selain berorientasi pada jangka pendek maupun jangka panjang. Hasil yang diharapkan dapat memberikan bekal pengetahuan dan kemampuan bagi pekerja untuk meningkatkan kualitas pegawai agar dapat memiliki keunggulan yang kompetitif.
- e. Analisis kebutuhan pelatihan (*Training Need Assessment*). *Training Needs Assessment* (TNA) atau analisis kebutuhan pelatihan adalah suatu langkah yang dilakukan sebelum melakukan pelatihan dan merupakan bagian terpadu dalam merancang pelatihan untuk memperoleh gambaran komprehensif tentang materi, alokasi waktu tiap materi, dan strategi pembelajaran yang sebaiknya diterapkan dalam penyelenggaraan pelatihan agar pelatihan bermanfaat bagi peserta pelatihan.

Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam setiap kegiatan atau aktivitas organisasi dari waktu ke waktu selalu timbul masalah-masalah. Untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul ada beberapa pendekatan sesuai dengan periodonya. Maksudnya pendekatan yang lebih akhir menunjukkan lebih baru ditinjau dari segi waktunya. Namun sampai sekarang pun masih ada pimpinan perusahaan yang menggunakan pendekatan lama dalam mengatasi permasalahan. Di bawah ini dikemukakan tiga pendekatan: Pendekatan Mekanis, Pendekatan Paternalisme, dan, Pendekatan Sistem Sosial.

1. Pendekatan Mekanis

Perkembangan di bidang Industri dengan penggunaan mesin-mesin dan alat-alat elektronika membawa kemajuan yang sangat pesat dalam efisiensi kerja. Dalam pendekatan mekanis, apabila ada permasalahan yang berhubungan dengan tenaga kerja, maka unsur manusia dalam organisasi disamakan dengan faktor produksi lain, sehingga pimpinan perusahaan cenderung menekan pekerja dengan upah yang minim sehingga biaya produksi rendah. Pandangan pendekatan ini menunjukkan sikap bahwa tenaga kerja harus dikelompokkan sebagai modal yang merupakan faktor produksi. Dengan hal ini maka di usahakan untuk memperoleh tenaga kerja yang murah namun bisa di manfaatkan semaksimal mungkin dan memperoleh hasil yang lebih besar untuk kepentingan pemberi kerja. Pendekatan ini cukup dominan di negara-negara industri barat sampai dengan tahun 1920 – an.

2. Pendekatan Paternalisme

Dengan adanya perkembangan pemikiran dari para pekerja yang semakin maju dari para pekerja, yang menunjukkan mereka dapat melepaskan diri dari ketergantungan manajemen atau pimpinan perusahaan mengimbangkan dengan kebaikan untuk para pekerja. Paternalisme merupakan suatu konsep yang menganggap manajemen sebagai pelindung terhadap karyawan, berbagai usaha telah dilakukan oleh pimpinan perusahaan supaya para pekerja tidak mencari bantuan dari pihak lain. Pendekatan ini mulai hilang pada waktu periode tahun 1930-an.

3. Pendekatan Sistem Sosial (Human Relation)

Manajemen Sumber Daya Manusia atau personalia merupakan proses yang kompleks. Dengan kekompleksan kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia, maka pimpinan perusahaan mulai mengarah pada pendekatan yang lain yaitu pendidikan sistem sosial yang merupakan suatu pendekatan yang dalam pemecahan masalah selalu memperhitungkan faktor – faktor lingkungan. Setiap ada permasalahan, maka diusahakan dipecahkan dengan sebaik mungkin dengan resiko yang paling kecil, baik bagi pihak tenaga kerja maupun pemberi kerja.

Kreativitas mendukung pencapaian sumber daya manusia yang unggul

Kreativitas adalah menciptakan ide atau gagasan baru yang mampu menghasilkan produk baru yang belum ada sebelumnya dan dapat digunakan oleh masyarakat. Sedangkan yang dimaksud dengan inovasi adalah pembaruan yang bertujuan memberikan nilai lebih pada suatu produk dengan ide baru yang berbeda dengan produk lainnya. Kreativitas adalah kekuatan positif bagi organisasi, karena sebagai pendorong inovasi dan keberhasilan organisasi pada lingkungan yang kompetitif . Kemampuan pemimpin untuk memberikan autonomy akan meningkatkan pola pikir positif, hardskill dan softskill

Inovasi mendukung pencapaian sumber daya manusia yang unggul.

Pimpinan adalah titik pusat dalam budaya organisasi, bila organisasi ingin membangun budaya dalam berinovasi maka organisasi harus mampu menentukan perilaku karyawan agar terciptanya inovasi. Karyawan juga membutuhkan dorongan emosional, bekerjasama antar unit dan mendiskusikan ide-ide inovasi mereka. perusahaan mendesain ruangan kantornya menjadi openspace office dan banyak menyediakan sudut-sudut untuk berdiskusi. Adanya pemberian anugerah dan penghargaan khusus bagi karyawan-karyawan yang berhasil melakukan inovasi bagi kinerja atau keberlanjutan organisasi. Menciptakan struktur organisasi, sistematis, efektif, efisien dan tanggungjawab terhadap inovasi.

Walaupun kedua kata ini, kreativitas dan inovasi memiliki arti yang berbeda, namun kedua hal tersebut sangat berhubungan erat. Kreatif dan inovatif menjadi salah satu kunci sukses untuk memenangkan persaingan. Penyempurnaan dilakukan melalui:

- a. Penyusunan kode etik yang dapat mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi.
- b. Monitoring dan evaluasi efektivitas penerapan kode etik.
- c. Penerapan Budaya Organisasi
- d. Pelaksanaan Peraturan Organisasi

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bentuk pemikiran yang lahir dari awal perkembangan manusia di muka bumi yang awalnya bersifat statis dan primitif menjadi pemikiran yang dinamis Organisasi atau badan yang mengatur kegiatan manajemen hendaknya disertai dengan jenjang manajemen yang bertugas mengatur atau mengepalai segala urusan, selanjutnya mengembangkan segala bentuk perencanaan yang telah dibuat serta jenjang atau tahapan yang mampu melaksanakan atau bertugas melaksanakan segala perancanaan yang padu.

Dalam mengupayakan keberhasilan yang diperoleh dari hasil perorganisiran diperlukan praktek-praktek dasar atau prinsip-prinsip dasar manajemen dan unsur-unsur yang berkesinambungan dengan hal tersebut. Fungsi manajemen sebagai wadah untuk mewujudkan suatu tujuan tidak lepas dari kesatuan, kepaduan, konsisten dan semangat yang sama untuk mencapai tujuan.

Bidang –bidang manajemen juga harus diperhitungkan untuk memudahkan suatu tujuan mudah terlaksana. Perkembangan teknologi saat ini melahirkan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan di berbagai sektor, seperti manufaktur, perbankan, jasa dan lain sebagainya. Kondisi ini kemudian menuntut adanya manajemen sumber daya manusia (SDM) yang unggul dengan cara yang kreatif dan inovatif. Manajemen merupakan hal yang amat penting dalam perorganisiran rencana untuk mencapai suatu tujuan.

Organisasi harus menanamkan etika, budaya dan aturan kerja yang mendukung sebagai terciptanya kreativitas dan inovasi baru agar tercapai sumber manusia yang unggul. Kreativitas dan inovasi melahirkan orang –orang yang kreatif dan inovatif. Hal tersebut tinul dalam diri seseorang dibangun dari keginian kuat di internalnya terlebih dahulu, dengan demikian ketika di internalnya sudah kuat dan menghasilkan produk organisasi yang siap dan solid. Jika kedua aspek tadi secara bersama sama berjalan di setiap oraganisasi atau perusahaan maka sumber daya manusia unggul yang diinginkan akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiarti, I. (2024). Pelatihan Leadership “Creative & Innovative Thinking For Leader And Employee” Pada Umkm Binaan Kadin Kota Bandung. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(8), 1655-1664.
- DeNisi, A. S., & Griffin, R. W. (2005). *Human resource management*. Dreamtech Press.
- Gerry, T.R. (dalam Hasibuan, M. (2014:2). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Irawan, S., Sudika, I. N., & Hidayat, R. (2020). Karakteristik Bahasa Gaul Remaja sebagai Kreativitas Berbahasa Indonesia pada Komentar Status Inside Lombok di Instagram: Caracteristics of Teenage Slang as Indonesian Language Creativity on Status Comments Inside Lombok on Instagram. *Jurnal Bastrindo*, 1(2), 201-213.
- Jawwad. (2016). Pedoman Bahasa Indonesia. Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia. Jakarta. Depdiknas.
- Nizam, M. F., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Inovasi Produk Dan Keunggulan Bersaing Terhadap Pemasaran Umkm. *Jurnal EMA*, 5(2), 100-109.
- Robbins, S.(2012).*Organizational Behavior*. Jakarta.Salemba Empat.
- Sugiyono, Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2019) Bandung: CV Alfabeta
- Syahran, T. (2024). Transformasi Kinerja Ukm: Dampak Orientasi Kewirausahaan, Inovasi Produk, Dan Kemampuan Menyusun Laporan Keuangan. *Jurnal Interprof*, 10(1), 1-12.
- Zulaikah, N. I. M. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Islami Dan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Ud Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi* (Doctoral Dissertation, Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi).