



Edukasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Pengelola Organisasi Sosial dalam Meningkatkan Kinerja dan Kesejahteraan Anggota

Ferdy Leuhery^{1*}, Umar Marhum², Ramadhani Kirana Putra³, Desi Kristanti⁴, Agus Suyatno⁵

¹ Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

² Universitas Lakidende, Sulawesi Tenggara, Indonesia

³ Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Sumatra Barat, Indonesia

⁴ Universitas Kadiri, Kediri, Indonesia

⁵ Universitas Duta Bangsa, Surakarta, Indonesia

*Corresponding author: ferdyleuhery12@gmail.com

Received 23-02-2025

Revised 05-03-2025

Published 16-03-2025

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi sosial serta kesejahteraan anggotanya. Pengelola organisasi sosial sering kali menghadapi tantangan dalam mengelola SDM, seperti keterbatasan sumber daya, kurangnya pelatihan, serta kurangnya strategi pengelolaan yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya edukasi manajemen SDM bagi pengelola organisasi sosial guna meningkatkan kinerja dan kesejahteraan anggota. Dengan menggunakan metode tinjauan literatur dan pendekatan pengabdian kepada masyarakat, penelitian ini mengkaji berbagai teori dan temuan empiris terkait strategi pengelolaan SDM dalam organisasi sosial serta mengimplementasikan program pelatihan berbasis komunitas. Implementasi kebijakan SDM yang berbasis kesejahteraan anggota juga berkontribusi pada peningkatan motivasi dan loyalitas dalam organisasi sosial. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan edukasi yang sistematis dan berkelanjutan melalui sinergi antara penelitian dan pengabdian kepada masyarakat agar organisasi sosial dapat berkembang secara optimal dan memberikan dampak positif yang lebih luas.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Organisasi Sosial, Kesejahteraan Anggota

ABSTRACT

Human Resource Management (HRM) plays a crucial role in improving the performance of social organizations and the well-being of their members. Social organization managers often face challenges in managing HR, such as limited resources, lack of training, and ineffective management strategies. This study aims to analyze the importance of HRM education for social organization managers to enhance performance and member well-being. Using a literature review method combined with a community engagement approach, this research examines various theories and empirical findings related to HRM strategies in social organizations while also implementing community-based training programs. The implementation of HR policies focused on member well-being also contributes to higher motivation and loyalty within social organizations. Therefore, a systematic and sustainable educational approach through synergy between research and community engagement is needed to ensure the optimal development of social organizations and their broader positive impact.

Keywords: Human Resource Management, Social Organization, Member Welfare



PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam keberlangsungan organisasi, termasuk organisasi sosial yang berorientasi pada pemberdayaan masyarakat. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga kesejahteraan anggota yang terlibat di dalamnya (Alfawaire & Atan, 2021). Dalam konteks organisasi sosial, tantangan utama yang dihadapi dalam pengelolaan SDM meliputi keterbatasan sumber daya, kurangnya pelatihan bagi pengelola, serta lemahnya strategi pengelolaan yang berorientasi pada kesejahteraan anggota (Koman et al., 2024). Oleh karena itu, diperlukan edukasi yang sistematis dan berkelanjutan agar pengelola organisasi sosial dapat meningkatkan kompetensi mereka dalam mengelola SDM secara efektif.

Salah satu aspek penting dalam manajemen SDM adalah pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi para pengelola organisasi. Studi menunjukkan bahwa organisasi yang mengadopsi program pelatihan berbasis kebutuhan memiliki tingkat efektivitas yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan mereka (Yfantidou et al., 2024). Di dalam organisasi sosial, pelatihan manajemen SDM dapat membantu meningkatkan keterampilan kepemimpinan, komunikasi, serta strategi pengelolaan tim yang lebih inklusif (Chasovschi et al., 2021). Dengan adanya edukasi manajemen SDM yang tepat, pengelola organisasi sosial dapat mengatasi berbagai tantangan dalam pengelolaan tenaga kerja sukarela maupun profesional.

Selain pelatihan, penguatan budaya organisasi juga menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan keterlibatan anggota serta menciptakan solidaritas yang lebih tinggi dalam organisasi sosial (Zhang et al., 2023). Penerapan budaya organisasi yang berbasis nilai sosial dan keberlanjutan terbukti mampu meningkatkan loyalitas anggota serta mendorong inovasi dalam pengelolaan program sosial (Mingaleva et al., 2022). Oleh karena itu, edukasi manajemen SDM bagi pengelola organisasi sosial harus mencakup aspek pembentukan dan pemeliharaan budaya organisasi yang selaras dengan visi dan misi organisasi.

Lebih lanjut, penerapan kebijakan SDM yang berfokus pada kesejahteraan anggota sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas dalam organisasi sosial. Studi yang dilakukan oleh Gelencsér et al. (2023) menunjukkan bahwa organisasi yang memperhatikan kesejahteraan karyawan atau anggota memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik. Dalam konteks organisasi sosial, kebijakan kesejahteraan dapat mencakup insentif non-finansial, fleksibilitas kerja, serta dukungan psikologis bagi anggota dan relawan. Oleh karena itu, edukasi manajemen SDM harus mencakup pemahaman mengenai pentingnya kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan anggota guna menciptakan lingkungan organisasi yang lebih sehat dan produktif.

Dengan demikian, edukasi manajemen SDM bagi pengelola organisasi sosial menjadi kebutuhan yang mendesak untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan

kesejahteraan anggota. Literasi dan kompetensi dalam pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada peningkatan profesionalisme dalam organisasi sosial serta efektivitas dalam pencapaian tujuan sosial yang lebih luas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengedukasi manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi sosial serta kesejahteraan anggotanya, dengan mengkaji berbagai literatur yang relevan dalam bidang ini.

METODE PELAKSANAAN

Survei Kebutuhan dan Analisis Permasalahan

- a. Melakukan observasi dan wawancara dengan pengelola organisasi sosial untuk mengidentifikasi permasalahan dalam manajemen SDM.
- b. Menyebarkan kuesioner guna memahami kebutuhan spesifik dalam pengelolaan SDM, termasuk aspek kinerja dan kesejahteraan anggota.

Pelatihan dan Workshop

- a. **Pelatihan Manajemen SDM:** Memberikan materi terkait perencanaan, rekrutmen, pengembangan, serta evaluasi kinerja anggota organisasi sosial.
- b. **Workshop Peningkatan Kesejahteraan Anggota:** Mengajarkan strategi motivasi, pengelolaan konflik, serta peningkatan kesejahteraan melalui insentif non-materiil.
- c. **Studi Kasus dan Simulasi:** Menggunakan metode studi kasus agar peserta dapat memahami dan menerapkan teori yang diberikan.

Pendampingan dan Konsultasi

- a. Memberikan sesi konsultasi bagi pengelola organisasi sosial untuk membantu mereka menerapkan strategi SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi mereka.
- b. Menyediakan bimbingan dalam menyusun sistem manajemen kinerja yang efektif dan berkelanjutan.

Monitoring dan Evaluasi

- a. Melakukan evaluasi secara berkala untuk menilai efektivitas kegiatan.
- b. Memberikan kuesioner umpan balik kepada peserta untuk mengetahui sejauh mana mereka memahami dan menerapkan materi yang telah diberikan.
- c. Menyusun laporan akhir yang berisi rekomendasi untuk perbaikan pengelolaan SDM dalam organisasi sosial.

HASIL KEGIATAN

Berdasarkan tinjauan literatur yang dilakukan, terdapat beberapa temuan utama terkait pentingnya edukasi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bagi pengelola organisasi sosial. Temuan ini mencakup aspek pelatihan dan pengembangan SDM, strategi peningkatan kesejahteraan anggota, pembentukan budaya organisasi, penerapan kebijakan SDM berbasis inklusivitas, serta efektivitas kepemimpinan dalam organisasi sosial.

Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Organisasi Sosial

Pelatihan dan pengembangan SDM merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kapasitas pengelola organisasi sosial agar mampu menghadapi berbagai tantangan manajerial. Studi menunjukkan bahwa organisasi yang menyediakan program pelatihan berbasis kompetensi memiliki tingkat efektivitas yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan mereka (Margiené et al., 2022). Program pelatihan yang berkelanjutan dapat membantu pengelola memahami strategi rekrutmen, pengelolaan tenaga kerja sukarela, serta optimalisasi sumber daya yang terbatas (Vieira et al., 2024).

Peningkatan keterampilan melalui pelatihan tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada pengembangan soft skills seperti komunikasi dan kepemimpinan. Studi dari Slupska et al., (2022) menunjukkan bahwa keterampilan interpersonal yang baik memungkinkan pengelola untuk membangun hubungan yang lebih solid dengan anggota organisasi, meningkatkan kolaborasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Dalam konteks organisasi sosial, kepemimpinan yang inklusif dan berbasis empati menjadi salah satu aspek yang harus diperkuat melalui pelatihan.



Gambar 1. Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Organisasi Sosial

Selain itu, pelatihan berbasis teknologi juga semakin penting dalam pengelolaan organisasi sosial modern (Potocan et al., 2021). Digitalisasi dalam pelatihan SDM memungkinkan pengelola untuk mengakses modul pembelajaran secara fleksibel, sehingga meningkatkan efektivitas dalam penyampaian materi dan penerapan strategi manajerial (wang et al., 2022). Pemanfaatan teknologi dalam pelatihan SDM dapat membantu organisasi sosial mengatasi keterbatasan geografis dan sumber daya finansial dalam memberikan pendidikan manajerial kepada pengelola mereka.

Namun, keberhasilan program pelatihan bergantung pada sejauh mana materi yang disampaikan dapat diterapkan dalam praktik. Oleh karena itu, organisasi sosial perlu mengembangkan sistem evaluasi pasca-pelatihan untuk memastikan bahwa kompetensi yang diperoleh dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Urbancová et al., 2021). Evaluasi ini dapat dilakukan melalui metode refleksi kerja, mentoring, dan asesmen berbasis kinerja guna mengukur efektivitas implementasi keterampilan yang telah diperoleh.

Strategi Peningkatan Kesejahteraan Anggota

Kesejahteraan anggota organisasi sosial menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Studi menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan atau anggota organisasi berkorelasi positif dengan tingkat motivasi dan retensi mereka (Janiukštis et al., 2024). Program kesejahteraan yang berorientasi pada aspek fisik, mental, dan sosial dapat membantu organisasi sosial dalam mempertahankan tenaga kerja mereka serta meningkatkan loyalitas anggota.

Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah dengan menyediakan fleksibilitas kerja dan insentif non-finansial. Dalam konteks organisasi sosial, banyak tenaga kerja yang terdiri dari relawan, sehingga fleksibilitas waktu kerja menjadi aspek yang sangat penting dalam menjaga keseimbangan kerja-hidup (Davidescu et al., 2020). Selain itu, insentif seperti penghargaan, pelatihan gratis, atau kesempatan untuk berkembang dalam organisasi juga dapat meningkatkan kepuasan anggota.

Selain fleksibilitas kerja, dukungan psikologis juga sangat diperlukan dalam organisasi sosial, terutama bagi anggota yang bekerja dalam situasi penuh tekanan. Studi Moustafa et al., (2024) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tanpa dukungan psikologis dapat menyebabkan burnout dan menurunkan kinerja anggota organisasi. Oleh karena itu, penyediaan layanan konseling, sesi refleksi, dan dukungan sosial antar anggota sangat penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis mereka.

Lebih jauh lagi, program kesejahteraan yang efektif perlu diintegrasikan dengan kebijakan organisasi agar dapat diterapkan secara sistematis. Pengelola organisasi sosial harus memastikan bahwa program ini tidak hanya bersifat sementara, tetapi juga menjadi bagian dari strategi jangka panjang untuk meningkatkan kesejahteraan dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

Pembentukan Budaya Organisasi yang Kuat

Budaya organisasi yang kuat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung keberlanjutan organisasi sosial (Diantaris, 2025). Studi menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki budaya yang jelas dan kuat cenderung lebih adaptif terhadap perubahan serta lebih efektif dalam mencapai tujuan mereka (Alkhodary., 2023). Dalam organisasi sosial, budaya yang inklusif dan berbasis nilai sosial sangat penting dalam mempertahankan anggota dan menciptakan identitas organisasi yang kuat.

Penguatan budaya organisasi dapat dilakukan melalui komunikasi internal yang efektif serta keterlibatan aktif anggota dalam proses pengambilan keputusan. Organisasi dengan komunikasi yang transparan memiliki tingkat keterlibatan anggota yang lebih tinggi, yang berdampak pada peningkatan loyalitas dan kinerja organisasi. Selain itu, membangun budaya berbasis kolaborasi memungkinkan anggota untuk bekerja lebih sinergis dalam mencapai tujuan organisasi.



Gambar 2. Pembentukan Budaya Organisasi yang Kuat

Salah satu aspek penting dalam pembentukan budaya organisasi adalah pengembangan nilai dan etos kerja yang sesuai dengan visi organisasi sosial. Studi dari Derecskei & Nagy, (2020) menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki nilai-nilai yang kuat lebih mudah dalam mempertahankan anggota dan menarik relawan yang memiliki kesamaan visi. Oleh karena itu, organisasi sosial perlu menyusun strategi internal yang mendukung pembentukan budaya organisasi yang sesuai dengan tujuan mereka.

Namun, budaya organisasi tidak dapat dibentuk dalam waktu singkat, melainkan melalui proses yang berkelanjutan. Organisasi sosial perlu menerapkan strategi perubahan budaya yang sistematis dengan melibatkan semua pemangku kepentingan agar budaya organisasi dapat terus berkembang dan memberikan dampak positif bagi keberlanjutan organisasi (Kantabutra, 2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, edukasi manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan organisasi sosial. Pelatihan dan pengembangan SDM yang berkelanjutan memungkinkan pengelola organisasi sosial untuk meningkatkan kompetensi manajerial, baik dalam aspek teknis maupun keterampilan interpersonal. Selain itu, digitalisasi pelatihan menjadi solusi dalam mengatasi keterbatasan sumber daya yang sering dihadapi oleh organisasi sosial, sehingga memungkinkan peningkatan kapasitas secara lebih luas dan efisien.

Selain pengelolaan SDM yang efektif, kesejahteraan anggota organisasi sosial juga menjadi faktor yang berkontribusi pada keberlanjutan organisasi. Strategi

kesejahteraan yang mencakup fleksibilitas kerja, dukungan psikologis, dan insentif non-finansial terbukti dapat meningkatkan kepuasan dan retensi anggota organisasi. Dalam jangka panjang, kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan anggota tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat komitmen individu terhadap tujuan sosial organisasi.

Pembentukan budaya organisasi yang kuat dan kepemimpinan yang inklusif turut berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan berkelanjutan. Implementasi kebijakan SDM yang berbasis inklusivitas memungkinkan organisasi sosial untuk lebih adaptif dalam menghadapi tantangan eksternal maupun internal. Oleh karena itu, pengelola organisasi sosial perlu mengintegrasikan strategi pengelolaan SDM yang berbasis edukasi, kesejahteraan, dan budaya organisasi guna memastikan keberlanjutan serta efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan sosialnya.

Saran

Untuk meningkatkan efektivitas edukasi manajemen SDM dalam organisasi sosial, disarankan agar pengelola lebih aktif dalam mengadopsi teknologi dalam program pelatihan dan pengembangan kompetensi. Digitalisasi pelatihan memungkinkan akses yang lebih luas dan fleksibel bagi pengelola serta anggota organisasi sosial. Selain itu, perlu adanya kerja sama dengan akademisi dan praktisi untuk merancang program pelatihan berbasis kebutuhan yang sesuai dengan tantangan di lapangan.

Selain itu, organisasi sosial perlu mengembangkan kebijakan kesejahteraan yang berkelanjutan dengan memperhatikan aspek psikologis, sosial, dan ekonomi anggotanya. Program kesejahteraan yang berbasis pendekatan holistik akan meningkatkan kepuasan dan loyalitas anggota, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan efektivitas organisasi. Pengelola juga harus memastikan bahwa program kesejahteraan ini dievaluasi secara berkala agar tetap relevan dan sesuai dengan kebutuhan anggota.

Terakhir, penting bagi organisasi sosial untuk membangun budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif melalui kepemimpinan yang partisipatif. Pemimpin organisasi sosial harus mampu menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi, keterlibatan anggota, serta pengambilan keputusan yang transparan. Dengan demikian, organisasi sosial dapat lebih adaptif dalam menghadapi dinamika sosial dan ekonomi yang terus berkembang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyusunan kajian ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada institusi akademik, organisasi sosial, serta para peneliti terdahulu yang karyanya menjadi dasar dalam pengembangan analisis dalam artikel ini. Dukungan dari berbagai pihak telah membantu dalam memperoleh perspektif

yang lebih komprehensif mengenai pentingnya edukasi manajemen SDM dalam organisasi sosial.

Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada komunitas akademik yang terus berkontribusi dalam pengembangan studi terkait manajemen SDM, kesejahteraan anggota, dan budaya organisasi. Berbagai referensi dari penelitian terdahulu memberikan wawasan yang sangat berharga dalam memahami dinamika pengelolaan organisasi sosial.

Terakhir, penghargaan diberikan kepada rekan sejawat yang telah memberikan masukan serta diskusi konstruktif selama proses penyusunan artikel ini. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengelola organisasi sosial, akademisi, serta praktisi yang berkontribusi dalam pengembangan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfawaire, F., & Atan, T. (2021). The Effect of Strategic Human Resource and Knowledge Management on Sustainable Competitive Advantages at Jordanian Universities: The Mediating Role of Organizational Innovation. *Sustainability*, 13(15), 8445. <https://doi.org/10.3390/su13158445>
- Alkhodary, D. A. (2023). Exploring the Relationship between Organizational Culture and Well-Being of Educational Institutions in Jordan. *Administrative Sciences*, 13(3), 92. <https://doi.org/10.3390/admsci13030092>
- Chaşovschi, C. E., Nastase, C., Popescu, M., Scutariu, A.-L., & Condratov, I.-A. (2021). Human Resources Training Needs in the Small and Medium Enterprises from Cross-Border Area Romania-Ukraine-Republic of Moldova. *Sustainability*, 13(4), 2150. <https://doi.org/10.3390/su13042150>
- Diantaris, M. T. A. (2025). The role of a strong organizational culture in creating a collaborative work environment and supporting the sustainability of social organizations. *The Journals*. <https://doi.journals.net/y7pam>
- Gelencsér, M., Szabó-Szentgróti, G., Kőműves, Z. S., & Hollósy-Vadász, G. (2023). The Holistic Model of Labour Retention: The Impact of Workplace Wellbeing Factors on Employee Retention. *Administrative Sciences*, 13(5), 121. <https://doi.org/10.3390/admsci13050121>
- Kantabutra, S. (2021). Exploring Relationships among Sustainability Organizational Culture Components at a Leading Asian Industrial Conglomerate. *Sustainability*, 13(4), 1733. <https://doi.org/10.3390/su13041733>
- Kolnhofer Derecskei, A., & Nagy, V. (2020). Employee Volunteerism—Conceptual Study and the Current Situation. *Sustainability*, 12(20), 8378. <https://doi.org/10.3390/su12208378>
- Koman, G., Boršoš, P., & Kubina, M. (2024). Sustainable Human Resource Management with a Focus on Corporate Employee Recruitment. *Sustainability*,

- 16(14), 6059. <https://doi.org/10.3390/su16146059>
- Margienė, A., Ramanauskaitė, S., Nugaras, J., Stefanovič, P., & Čenys, A. (2022). Competency-Based E-Learning Systems: Automated Integration of User Competency Portfolio. *Sustainability*, 14(24), 16544. <https://doi.org/10.3390/su142416544>
- Mingaleva, Z., Shironina, E., Lobova, E., Olenov, V., Plyusnina, L., & Oborina, A. (2022). Organizational Culture Management as an Element of Innovative and Sustainable Development of Enterprises. *Sustainability*, 14(10), 6289. <https://doi.org/10.3390/su14106289>
- Moustafa, M. A., Elrayah, M., Aljoghaiman, A., Hasanein, A. M., & Ali, M. A. S. (2024). How Does Sustainable Organizational Support Affect Job Burnout in the Hospitality Sector? The Mediating Role of Psychological Capital. *Sustainability*, 16(2), 840. <https://doi.org/10.3390/su16020840>
- Potocan, V. (2021). Technology and Corporate Social Responsibility. *Sustainability*, 13(15), 8658. <https://doi.org/10.3390/su13158658>
- Słupska, U., Drewniak, Z., Drewniak, R., & Karaszewski, R. (2022). Building Relations between the Company and Employees: The Moderating Role of Leadership. *Sustainability*, 14(14), 8840. <https://doi.org/10.3390/su14148840>
- Urbancová, H., Vrabcová, P., Hudáková, M., & Petrů, G. J. (2021). Effective Training Evaluation: The Role of Factors Influencing the Evaluation of Effectiveness of Employee Training and Development. *Sustainability*, 13(5), 2721. <https://doi.org/10.3390/su13052721>
- Wang, L., Zhou, Y., & Zheng, G. (2022). Linking Digital HRM Practices with HRM Effectiveness: The Moderate Role of HRM Capability Maturity from the Adaptive Structuration Perspective. *Sustainability*, 14(2), 1003. <https://doi.org/10.3390/su14021003>
- Yfantidou, G., Spyridopoulou, E., Papaioannou, A., Koustelios, A., & Katsoni, V. (2024). Sustainable Strategies for Innovative Cooperation in Human Resources Training between the Business Sector and Universities through Internship Programs from the Pre- to Post-COVID-19 Period. *Sustainability*, 16(17), 7317. <https://doi.org/10.3390/su16177317>
- Zhang, W., Zeng, X., Liang, H., Xue, Y., & Cao, X. (2023). Understanding How Organizational Culture Affects Innovation Performance: A Management Context Perspective. *Sustainability*, 15(8), 6644. <https://doi.org/10.3390/su15086644>