

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM OPTIMALISASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LINGKUNGAN SEKOLAH (STUDI SD SWASTA PERGURUAN KESATRIA MEDAN)

Nur Syapika Adila, Shaleh

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Indonesia

21204082035@student.uin-suka.ac.id, shaleh@uin-suka.ac.id

Abstrak

Kepala sekolah merupakan pemimpin yang akan menggerakkan sumber daya yang ada disekolah, baik sumber daya manusia maupun sumber daya alam sebagai penunjang jalannya suatu lembaga pendidikan. Peran sumber daya manusia dalam organisasi sekolah sangatlah penting. Namun, sumber daya manusia akan optimal jika dikelola dengan baik. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam mengelola kepegawaian di sekolah, sehingga sangat penting bagi sekolah untuk memahami dan menerapkan manajemen kepegawaian dengan baik. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah bagaimana strategi kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia di lingkungan sekolah sehingga visi dan misi organisasi sekolah berjalan dengan baik. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus instrumental. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik yang digunakan dalam pengujian validitas data melalui teknik triangulasi. Strategi kepala sekolah dalam memanfaatkan pengembangan produktivitas terbaik bagi sumber daya manusia di lingkungan sekolah adalah dengan memberikan peningkatan pelayanan, pelatihan, penilaian kinerja, hak pribadi, promosi, dan hubungan dengan instansi lain.

Kata Kunci: Strategi, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Komunitas Sekolah

Abstract

The principal is a leader who will mobilize the resources available at the school, both human resources and natural resources to support the running of an educational institution. The role of human resources in a school organization is very important. But human resources will be optimal if managed properly. The school principal has a central role in managing personnel in schools, so it is very important for schools to understand and implement personnel management properly. Therefore, the purpose of this study is the principal's strategy in developing human resources in the school community so that the vision and mission of the school organization goes well. This research is a qualitative research using a phenomenological approach. Data collection techniques with observation, interviews and documentation. The technique used in testing the validity of the data is through technical triangulation. The principal's strategy in utilizing the best productivity development for human resources in the school community is to provide improved services, training, performance appraisal, personal rights, promotions, and relations with other agencies.

Key Words: Strategy, SDM development, school community

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan pengembangannya bukanlah sekadar isu atau tema retorik. SDM adalah sesuatu yang menjadi pertarungan atau andalan sekaligus ujian bagi setiap individu, kelompok, golongan masyarakat, bahkan setiap bangsa. (Shidqiyah, 2022). Peningkatan pemanfaatan SDM dengan perencanaan yang matang harus diupayakan agar setiap tenaga kerja mendapatkan peluang dan memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan perusahaan/organisasi. (Larasati, 2018). Pentingnya peran SDM dalam suatu organisasi merupakan aset yang sangat berharga karena berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Riniwati, 2016). Dalam era persaingan global yang semakin cepat, bangsa Indonesia dituntut untuk mencapai keunggulan menuju tingkat produktivitas nasional yang tinggi. Dalam organisasi yang memperhatikan produktivitas, pendidikan dan pelatihan merupakan aspek yang sangat penting. (Bariqi, 2018).

Pendidikan merupakan hal yang paling penting dalam kehidupan guna mengembangkan potensi manusia dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). SDM pendidikan merupakan kemampuan terpadu antara daya pikir dan fisik yang dimiliki oleh pendidik dan tenaga kependidikan. Perilaku dan sifat SDM pendidikan ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan kinerja kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan kepuasan. (Hasnadi, 2019). Terdapat tiga tuntutan terhadap SDM di bidang pendidikan pada era globalisasi, yaitu SDM yang unggul, SDM yang terus belajar, dan SDM yang memiliki nilai-nilai kearifan lokal. (Ningrum, 2016). Pada dasarnya, mutu pendidikan dapat dipandang sebagai suatu kondisi, keadaan, tampilan, atau kinerja yang ditunjukkan oleh setiap komponen satuan pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Primayana, 2015).

Di lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia mencakup semua kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan terhadap pentingnya pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah sebagai SDM yang vital, yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah. (Nurmalasari & Karimah, 2020). Dalam upaya meningkatkan kualitas SDM di sekolah, yang diarahkan pada peningkatan partisipasi dalam organisasi dan peningkatan produktivitas, SDM di bidang pendidikan sekolah dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu: kepala sekolah, guru, dan staf. (Abrori & Muali, 2020). Salah satu faktor dominan dalam pelaksanaan program-program di

sekolah adalah sumber daya manusia. Peran SDM dalam organisasi sekolah sangatlah penting. Namun, SDM hanya akan optimal jika dikelola dengan baik. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam mengelola personel di sekolah, sehingga sangat penting bagi sekolah untuk memahami dan menerapkan manajemen kepegawaian dengan baik. (Purnama, 2016).

Kepala sekolah bertindak sebagai pelaksana tugas unit dari organisasi pendidikan pada tingkat atas. (Murniati, 2008). Karena kepala sekolah membawa perubahan dalam organisasi di lingkungan sekolah, maka guru merupakan komponen utama dalam proses belajar mengajar yang berperan dalam upaya membentuk SDM di bidang pembangunan. Guru berperan dalam meningkatkan pelayanan kepada komunitas sekolah, meningkatkan pengetahuan, memberikan arahan kepada peserta didik, serta bagaimana guru berinteraksi dengan masyarakat di sekitarnya. (Sakban & Nurmal, 2019). Kunci utama dari program-program pendidikan yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan mutu sekolah adalah peningkatan profesionalisme kepala sekolah, guru, dan staf.

Penelitian yang dilakukan oleh (Widodo, 2014): *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah* (Studi Kasus di Sekolah Regrouping SDN Petompon 02) menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dipahami sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelatihan dan pengembangan karier, kompensasi, dan penilaian kinerja sebagai upaya untuk meningkatkan mutu sekolah. Oleh karena itu, diperlukan kerja sama antara kepala sekolah dan guru dalam mengembangkan sumber daya manusia di lingkungan komunitas sekolah agar visi dan misi organisasi sekolah dapat berjalan dengan baik. Mengingat persaingan dalam dunia pendidikan saat ini yang begitu cepat, maka kemajuan dan perkembangan sekolah dituntut untuk memiliki keahlian dalam mengelola sekolah sebaik mungkin meskipun masih terdapat berbagai kekurangan baik dari sisi internal maupun eksternal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus instrumental, di mana peneliti ingin memahami atau menekankan pemahaman terhadap suatu isu atau merumuskan kembali penjelasan secara teoretis. (Yusuf, 2017). Penelitian ini dilaksanakan di SD Swasta Kesatria Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi partisipatif pasif, yaitu peneliti hanya sebatas mengamati. (Salim, 2019). Wawancara

dilakukan secara individual melalui aplikasi WhatsApp (WA) dengan dua informan, yaitu kepala sekolah dan guru. Wawancara dilakukan secara terbuka di mana informan lebih bebas mengungkapkan pendapat dan gagasannya. (Sugiyono, 2018). Selain itu, dokumentasi juga dilakukan dalam bentuk dokumen-dokumen dari para informan.

Teknik yang digunakan untuk menguji keabsahan data adalah dengan teknik triangulasi (Salim & Haidir, 2019), yaitu membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model dari Miles dan Huberman yang terdiri dari: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. (Salim, 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan berguna untuk mempermudah pelaksanaan koordinasi SDM oleh kepala sekolah dan jajarannya, kemudian dapat mengoptimalkan SDM yang ada untuk dimanfaatkan melalui peningkatan kemampuan SDM tersebut, dan dalam jangka panjang bermanfaat bagi organisasi sekolah, dengan memperkirakan kondisi dan kebutuhan manajemen SDM untuk 2, 3, bahkan 10 tahun ke depan. Strategi kepala sekolah dalam merencanakan pengembangan sumber daya manusia di SDS Perguruan Kesatria Medan agar dapat memberikan produktivitas terbaik bagi SDM-nya sekaligus sebagai upaya peningkatan mutu sekolah adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Pelayanan

Pelayanan merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah institusi. Dalam dunia pendidikan, sekolah sebagai salah satu penyedia layanan pendidikan sangat perlu memperhatikan kepuasan pelanggan mereka, yaitu siswa, wali murid, dan masyarakat. (Rokhani & Purnami, 2021). Berdasarkan hasil wawancara dengan guru mengatakan “Kami sebagai bagian dari civitas sekolah sangat memperhatikan bagaimana memberikan pelayanan kepada komunitas sekolah, khususnya siswa dan orang tua, kami membentuk grup paguyuban sebagai sarana komunikasi antara pihak sekolah dan orang tua. Kami membuat grup paguyuban untuk memudahkan interaksi dengan orang tua. Misalnya jika ada musibah seperti kematian atau ada yang sakit, melalui grup ini akses informasi menjadi lebih cepat”

Pihak sekolah juga menyediakan layanan pengembangan minat dan bakat melalui program ekstrakurikuler dengan memfasilitasi ruang studio tari, memiliki studio musik, dan latihan

mingguan pencak silat. Kegiatan pendidikan dapat berjalan lancar apabila semua aspek yang berkaitan dengan pendidikan terpenuhi, baik dari segi pendanaan, fasilitas belajar, guru atau dosen penyampai materi, maupun buku-buku penunjang pendidikan. (Inkiriwang, 2020)

2. Pelatihan

Tantangan lembaga pendidikan dalam menentukan sumber daya manusia yang berdampak positif terhadap perkembangan pengetahuan adalah dengan memberikan lebih banyak pelatihan guna mendukung program peningkatan kualifikasi pendidikan guru. Sosialisasi atau pelatihan guru dilakukan sesuai dengan fokus program yang diselenggarakan. (Aliyyah & Widyasari, 2019)

Hasil Wawancara dengan kepala sekolah dan guru mengatakan bahwa “Pelatihan juga membantu meningkatkan kinerja guru yang berkualitas, contohnya saat ini untuk memperkenalkan Kurikulum Merdeka kami telah melakukan pembaruan mengikuti program tersebut. Saya sebagai kepala sekolah lebih memperhatikan guru bagaimana mengoptimalkan agar proses transisi dari kurikulum lama ke kurikulum baru dapat berjalan baik, meskipun tentu banyak kendala yang kami alami. Kami berusaha semaksimal mungkin”.

Pendidikan pelatihan diupayakan sebagai program peningkatan kualitas sekolah yang tidak hanya dilakukan di sekolah, tetapi juga dapat diperoleh di luar sekolah. Bentuk kerja sama antara sekolah, kepala sekolah, dan guru di SD Swasta Perguruan Kesatria Medan untuk meningkatkan atau menumbuhkan kualitas kinerja dilakukan melalui berbagai cara, seperti: peningkatan pengetahuan, mengikuti pelatihan atau seminar.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian pelaksanaan kerja biasanya dilakukan pada akhir setiap tahun kerja. Penilaian kinerja ini dilakukan secara transparan, objektif, dan terbuka berdasarkan penilaian nyata tanpa menambah atau mengurangi. Program ini dilaksanakan oleh sekolah sebagai upaya perbaikan kerja di masa yang akan datang. Hasil Wawancara dengan kepala sekolah mengatakan bahwa “Setiap akhir tahun kami memiliki program evaluasi kerja bagi guru dan pencapaian-pencapaian yang telah atau belum tercapai. Kami menilai, dari situ kami melihat apa yang perlu diperbaiki dan apa yang perlu dipertahankan. Misalnya dalam pembelajaran di kelas kami sangat melarang penggunaan ponsel yang termasuk dalam penilaian kami, kemudian bagaimana respon wali murid terhadap guru dalam membimbing siswa. Saya sebagai kepala sekolah juga membutuhkan kritik dan saran tentunya agar program kami berjalan lancar”.

Penilaian kinerja guru merupakan penilaian terhadap setiap butir kegiatan dan tugas utama guru dalam rangka pengembangan karier, pangkat, dan jabatan. (Gultom, 2020) Melalui hasil PKG (Penilaian Kinerja Guru) akan diketahui bagian kompetensi guru yang perlu dikembangkan dan yang tidak perlu. (Hikam H., 2016).

4. Hak Kepegawaian

Hak pegawai dapat dikatakan sebagai penghargaan atau kompensasi atas semua jasa yang telah diberikan setelah memenuhi seluruh kewajiban, khususnya bagi kepala sekolah, guru, dan staf. Tanggapan kepala sekolah tentang hak personal di Perguruan Kesatria menunjukkan bahwa “Tentunya gaji bulanan yang diberikan kepada guru tidak pernah terlambat sesuai dengan tanggal yang telah ditentukan. Sekolah juga memberikan kompensasi dalam bentuk BPJS Ketenagakerjaan kepada setiap staf sekolah. Untuk setiap guru di sekolah ini juga mendapat bantuan dari pemerintah Kota Medan berupa TuFo (Tunjangan Fungsional) bagi semua guru honorer yang diterima setiap 3 bulan”.

SD Swasta Perguruan Kesatria Medan, kompensasi yang diberikan oleh sekolah atau yayasan kepada kepala sekolah, guru, dan staf disesuaikan dengan jabatan dan posisi masing-masing dalam lingkungan sekolah. Ditambah dengan bantuan dari pemerintah daerah sebagai tunjangan profesionalisme guru yang dapat mendorong kerja sama di lingkungan sekolah secara optimal,

5. Promosi Jabatan

Dalam institusi negeri maupun swasta, setiap individu di dalamnya berhak memperoleh promosi jabatan. Promosi adalah bentuk penghargaan terhadap pegawai yang telah bekerja dengan rajin menjalankan tugas hariannya. (Iskandar, 2015). Promosi diberikan sebagai bentuk penghargaan atas semua usaha dan jasa yang telah dilakukan. Hasil observasi menemukan bahwa promosi diberikan kepada salah satu guru tahfiz di SDS Kesatria yang sebelumnya memiliki pengalaman sebagai kepala sekolah. Guru tahfiz tersebut kemudian dipercaya menjadi kepala sekolah di SMAS Kesatria. Jabatan tersebut diberikan karena pengalamannya yang pernah memegang jabatan kepala sekolah sebelum mengajar tahfiz di Perguruan Kesatria, serta karena kinerja dan jiwa kepemimpinan yang dimilikinya.

6. Hubungan dengan Lembaga Lain

Pemanfaatan sumber daya selanjutnya yang dilakukan oleh sekolah, kepala sekolah, dan guru adalah membangun jaringan dengan lembaga lain, dalam rangka memperdalam dan memperluas pengetahuan yang diperoleh demi kesejahteraan sekolah. Wawancara dengan kepala sekolah mengatakan bahwa “Kami mengikuti kegiatan Pramuka di tingkat SD untuk mempromosikan sekolah sekaligus mengenalkan sekolah kami ke sekolah lain. Jika ada lomba-lomba ekstrakurikuler lain, kami juga sering berpartisipasi dengan tujuan menarik perhatian masyarakat agar mau menyekolahkan anaknya di Perguruan Kesatria”.

Selain itu, hubungan dengan lembaga lain di Perguruan Kesatria Medan merupakan upaya membangun jaringan atau relasi untuk menjembatani hubungan positif antar sekolah. Bentuk relasi ini berdampak positif bagi sekolah karena komunikasi dan informasi antar sekolah menjadi lebih transparan, sehingga mendukung pengelolaan proses pendidikan yang saling menguntungkan. Guna menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan komitmen dari organisasi untuk melakukan upaya pengembangan. Moenir menjelaskan bahwa terdapat tiga cara aktivitas organisasi atau manajemen yang ditujukan untuk pengembangan pegawai, yaitu: “pendidikan dan pelatihan, promosi (kenaikan jabatan), dan mutasi.” (Susanto & Muhyadi, 2016)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, strategi kepala sekolah dalam merencanakan pengembangan sumber daya manusia di SDS Perguruan Kesatria Medan agar dapat memberikan produktivitas terbaik bagi SDM-nya adalah sebagai berikut: 1). Peningkatan Pelayanan – Layanan yang diberikan SDS Perguruan Kesatria Medan mencakup fasilitas dan sarana prasarana bagi siswa serta pelayanan sosial kepada wali murid. 2). Pelatihan – Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan mendorong kinerja guru melalui seminar dan kegiatan peningkatan kompetensi. 3). Penilaian Kinerja – Program evaluasi kinerja dilaksanakan pada akhir tahun atau akhir semester untuk mengetahui pencapaian dan hal yang perlu diperbaiki. 4). Hak Kepegawaian – Memberikan penghargaan atau kompensasi kepada seluruh pegawai sekolah seperti kepala sekolah, guru, dan staf sesuai kesepakatan dan tepat waktu. 5). Promosi Jabatan – Promosi diberikan bukan secara cuma-cuma, tetapi harus memenuhi kriteria tertentu sehingga layak untuk diemban oleh yang diberi tanggung jawab. 6). Hubungan dengan Lembaga Lain –

Hubungan dengan lembaga lain penting untuk diperhatikan sebagai upaya memperluas jaringan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, M., & Muali, C. (2020). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Pascasarjana Universitas Nurul Jadid Probolinggo-Indonesia, 1, No. 1.*
- Aliyyah, R. R., & Widyasari. (2019). Guru Berprestasi Sumber Daya Manusia Pengembang Mutu Pendidikan Indonesia. *Journal of Administration and Educational Management, 2, No. 2.* Retrieved from <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/ALIGNMENT/article/view/957>
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia | Bariqi | Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis. *Magister Manajemen: Universitas Trunojoyo Madura, 5(2), 64–69.*
- Gultom, T. (2020). Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru Di SMP Negeri 2 Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara 2020. *Journal Of Education and Teaching Learning, 2, No. 3.*
- Hasnadi. (2019). View of PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN. *BIDAYAH, 10, No. 2.*
- Hikam H, A. M. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN BERBASIS PENILAIAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI | TADBIR MUWAHHID. Retrieved 28 November 2022, from <https://ojs.unida.ac.id/JTM/article/view/330>
- Inkiriwang, R. R. (2020). KEWAJIBAN NEGARA DALAM PENYEDIAAN FASILITAS PENDIDIKAN KEPADA MASYARAKAT MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL. *Lex Privatum, VIII, No. 2.* Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/29792/28849>
- Iskandar, C. (2015). PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KENAIKAN PANGKAT TERHADAP PROMOSI JABATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP. Retrieved 30 November 2022, from <https://www.ejournalwiraraja.com/index.php/FISIP/article/view/216>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Murniati. (2008). *Manajemen Stratejik: Peran Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Ningrum, E. (2016). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG PENDIDIKAN. Retrieved 24 November 2022, from <https://ejournal.upi.edu/index.php/gea/article/view/1681/1133>
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). PERAN MANAJEMEN SDM DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN UNTUK MENINGKATKAN MUTU PEDIDIK. *INDONESIAN JOURNAL OF EDUCATION MANAGEMENT, 2, No. 1.*

- Primayana, H. K. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi. Retrieved 24 November 2022, from <http://ojs.uhnsugriwa.ac.id/index.php/JPM/article/view/1365>
- Purnama, J. B. (2016). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12, No. 2.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Media Universitas Brawijaya Malang.
- Rokhani, A. R., & Purnami, S. A. (2021). Manajemen Mutu Pelayanan Pendidikan di Sekolah Kejuruan. *Metode Manajemen Pendidikan*, 4, No. 1.
- Sakban, & Nurmali, I. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of Administration and Educational Management*, 2, No. 1. Retrieved from <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/ALIGNMENT/article/view/721>
- Salim. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Salim, & Haidir. (2019). *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan dan Jenis*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Shidqiyah. (2022). *SDM Sekolah Islam di Sumenep: Pengembangan, Penerapan, dan Problematika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Susanto, T. A., & Muhyadi. (2016). PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI | Susanto | Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 4, No. 2. Retrieved from <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/8029/8236>
- Widodo, S. T. (2014). View of MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU SEKOLAH (STUDI KASUS PADA SEKOLAH REGROUPING DI SDN PETOMPON 02). *Educational Management*. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/view/4375/4032>
- Yusuf, M. A. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
-