

MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH NEGERI KOTA CIMAHI

¹Hilma M Shabrina, ²Hapsoh, ³Sansan Saefumillah

¹UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia, ^{2,3} STAI Al Badar Cipulus Purwakarta, Indonesia

1hilmamulki373@gmail.com, 2haps0h975@gmail.com, 3sansan@albadar.ac.id

Abstract

Teaching and educational staff are the personnel who will drive school programs, especially in the field of education and learning. This research aims to determine the management of teaching and educational staff at MAN Cimahi City. The method used in this research is a qualitative and descriptive narrative method, namely a clear and detailed description in accordance with the time sequence related to the research discussion. The data collection tools in the form of interviews, observations, and documentation results obtained were then analyzed by the author to give rise to a picture of the management of teaching and education staff at MAN Cimahi City. The results of this research show that the management of teaching and educational staff at MAN Cimahi City has been running well and regularly, this is proven by the existence of valid evidence and conformity with applicable theory.

Keywords: Management, teaching and education staff, learning

Abstrak

Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan personil yang akan menggerakkan program sekolah, khususnya dalam bidang pendidikan dan pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di MAN Kota Cimahi. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif dan bersifat deskriptif naratif yaitu penggambaran secara jelas dan terperinci sesuai dengan urutan waktunya berkaitan dengan pembahasan penelitian. Adapun alat pengumpul data berupa wawancara, observasi, serta hasil dokumentasi yang diperoleh, barulah di analisis oleh penulis sehingga memunculkan gambaran tentang Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di MAN Kota Cimahi. Hasil penelitian ini diketahui bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di MAN Kota Cimahi sudah berjalan dengan baik juga teratur hal ini dibuktikan dengan adanya bukti bukti yang valid juga kesesuaian dengan teori yang berlaku.

Kata kunci: Manajemen, tenaga pendidik dan kependidikan, pembelajaran

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peranan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan mempengaruhi secara penuh pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Hal ini bukan saja karena pendidikan akan berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi juga akan berpengaruh terhadap fertilitas masyarakat. Pendidikan menjadikan sumber daya manusia lebih bisa cepat mengerti dan siap dalam menghadapi perubahan di lingkungan kerja. Oleh karena itu tidaklah heran apabila negara memiliki penduduk dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan mempunyai tingkat pertumbuhan ekonomi yang pesat (Nanang Fatah, 2000:77).

Tenaga pendidik merupakan personil yang akan menggerakkan program sekolah, khususnya dalam bidang pendidikan dan pembelajaran. Tenaga pendidik bertugas memajukan dan mengembangkan pendidikan agar sesuai dengan Visi dan Misi sekolah serta tujuan pendidikan. Selain itu, tugas utama tenaga pendidik adalah membentuk prestasi dan kepribadian peserta didik melalui pembelajaran. Tenaga pendidik mempunyai peran besar dalam meningkatkan pembelajaran peserta didik, yang merupakan tujuan utama dari kegiatan bersekolah. Pembelajaran meliputi beberapa hal, antara lain: tujuan, media, metode/strategi, model, dan evaluasi pembelajaran.

Sumber daya manusia atau personalia merupakan orang-orang yang akan menggerakkan semua program yang direncanakan oleh sekolah. Tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai tanpa pemenuhan personalia, karena tidak ada yang menggerakkan program-program yang direncanakan sebagai jalan tercapainya tujuan. Contoh sumber daya manusia atau personalia di sekolah yaitu tenaga pendidik.

Hal inilah yang menimbulkan Hasrat dan keinginan saya untuk mengobservasi Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MAN Kota Cimahi. Sehingga saya dapat menuangkan hasil observasi saya dalam jurnal ini.

KAJIAN TEORI

A. Konsep Manajemen Tenaga pendidik dan Kependidikan di MAN Kota Cimahi

Menurut Jaja Jahari dan Amirulloh Syabini (2013:33) "Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah seluruh proses pengelolaan terhadap pendidik dan kependidikan sehingga memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan kerja mereka secara profesional". Tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah atau madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium teknis, pengelolaan kelompok belajar dan tenaga kebersihan.

Berdasarkan pengertian tenaga pendidik dan kependidikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidik sampai akhirnya berhenti, melalui proses

perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian.

Di MAN Kota Cimahi apabila dilihat dari segi Manajemen tenaga pendidik dan kependidikannya, yang bertanggung jawab atas terselenggaranya perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian adalah kepala madrasah yang dibantu oleh wakil kepala madrasah juga kepala TU.

Meskipun demikian, bukan berarti guru, dan anggota staff kependidikan lainnya tidak bertanggung jawab atas terselenggaranya program manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, kendati demikian guru dan staff kependidikan lainnya turut membantu dan ikut andil dalam terselenggaranya manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

B. Pelaksanaan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Perencanaan Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan adalah pengembangan, strategi dan penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan Sumber Daya Manusia (SDM) yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Perencanaan SDM merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen SDM. Dengan melakukan perencanaan ini, segala fungsi SDM dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien (Masyhud, 2007: 212).

Dalam perencanaan dikenal dua metode, yaitu metode perencanaan tradisional dan metode perencanaan terintegrasi. Metode perencanaan tradisional disebut sebagai perencanaan tenaga kerja semata-mata memperhatikan masalah jumlah tenaga kerja serta jenis dan tingkat keterampilan dalam organisasi. Sedangkan perencanaan terintegrasi tidak lagi berpusat pada masalah pasokan dan permintaan tenaga kerja. Dalam perencanaan terintegrasi segala perencanaan berpusat pada visi strategik, yang kemudian visi tersebut dijadikan standar pencapaian (Idris, 2014: 63).

MAN Kota Cimahi sendiri melaksanakan perencanaan secara terintegrasi yaitu dipusatkan pada visi strategik yang sudah dibuat diawal sehingga tidak lagi berpusat pada masalah pasokan dan permintaan tenaga kerja. Setelah proses perencanaan, dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan ada yang sebut dengan pelatihan, pelatihan ditujukan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Ada beberapa jenis pelatihan yang dilaksanakan atau difasilitasi oleh pihak MAN Kota Cimahi, peran kepala sekolah dapat diupayakan melalui penyelenggaraan program kegiatan seperti Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), Program MGMP merupakan salah satu program yang cukup efektif bagi peningkatan kualitas guru mengelola pembelajaran sehingga menjadi tenaga mengajar yang profesional. Upaya ini dapat dilakukannya dengan berperan sebagai fasilitator bagi guru agama maupun mengefektifkan program MGMP di sekolah demi mengasah kemampuan guru ke arah yang lebih baik. (Hadawi dkk,1994:343).

Mengikuti kursus kependidikan, Kursus adalah lembaga pelatihan yang termasuk ke dalam jenis pendidikan non formal yang merupakan suatu kegiatan belajar-mengajar seperti halnya di sekolah. (Irwan,2015:4). Mengadakan lokakarya (Workshop), Lokakarya atau dalam bahasa Inggris disebut dengan istilah workshop adalah suatu acara di mana beberapa orang berkumpul untuk memecahkan masalah tertentu dan mencari solusinya. Sebuah lokakarya atau workshop adalah pertemuan ilmiah yang kecil.

Selain perencanaan dan pelatihan, Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan juga perlu memperhatikan mengenai standar kompetensi atau kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dijelaskan bahwa kompetensi berarti kewenangan / kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Standar tenaga pendidik adalah standar yang mengatur kualifikasi guru, dosen dan tenaga kependidikan (TU/ karyawan), baik kualifikasi akademik maupun non akademik, berpedoman pada aturan yaitu Undang-undang No. 19 Tahun 2005 dijelaskan bahwa: "standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah prasyarat untuk pendidikan dasar dan pelatihan fisik dan mental, serta pendidikan lanjutan. (Yanti 2021) Artinya, standar berisi kriteria yang harus dipenuhi sebelum dan sesudah bekerja sebagai pendidik dan tenaga kependidikan.

Menurut Peraturan Menteri No 16 Tahun 2007, terdapat empat standar kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru. (Inovasi 2020) Keempat kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. MAN Kota Cimahi menjamin keempat kompetensi tersebut dimiliki oleh guru dan tenaga kependidikan lainnya dengan memberikan kualifikasi pada saat proses seleksi, juga diadakan Penilaian Kompetensi Guru (PKG) atau Supervisi oleh kepala madrasah sekurang kurangnya satu semester satu kali.

Selanjutnya, Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan juga berkaitan dengan produktivitas. Produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *product: result, outcome* yang berkembang menjadi kata *productive* yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability to make or create: creative*. Dari kata *productivity* tersebut digunakan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu.

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (the will) dan upaya (effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Kepala MAN Kota Cimahi Menuturkan bahwa MAN Kota Cimahi selalu memberikan apresiasi terhadap tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki produktivitas tinggi, seperti pemberian *sallary* (upah) tambahan bagi para tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki jam kerja lebih dibanding yang lainnya.

Menurut Handoko (1994:155) dalam Haryono (2017:22) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja balas jasa atas kerja mereka. MAN Kota Cimahi memberikan kompensasi berupa gaji bulanan serta tambahan lainnya, seperti tunjangan kematian keluarga, juga tunjangan kesehatan kepada tenaga pendidik dan kependidikan.

Terakhir, mengenai pemberhentian pegawai. Pemberhentian pegawai merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak organisasi dan personil dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat bekerja dan sebagai pegawai. Untuk selanjutnya mungkin masing-masing pihak terikat dalam perjanjian dan ketentuan sebagai bekas pegawai dan bekas lembaga tempat kerja. Dalam kaitannya dengan tenaga kependidikan di sekolah, khususnya pegawai negeri sipil sebab-sebab pemberhentian pegawai ini dapat dikelompokkan ke dalam tiga jenis (1) pemberhentian atas permohonan sendiri, (2) pemberhentian oleh dinas atau pemerintah, dan (3) pemberhentian sebab lain-lain. Di MAN Kota Cimahi jarang sekali terjadi pemberhentian atas permohonan sendiri, kebanyakan pemberhentian terjadi karena habisnya masa jabatan (Pensiun).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2019) Penelitian kualitatif dituntut untuk memiliki wawasan yang luas, baik wawasan teoritis maupun wawasan praktis yang terjadi dan berkembang pada konteks sosial. Rancangan Penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang mengungkapkan situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, diuraikan dalam kalimat yang berdasarkan kepada teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah.

Subjek penelitian dari Manajemen Tenaga pendidik dan Kependidikan yaitu MAN Kota Cimahi dengan sampel Drs. H. Rudaya M. M.Pd . Pemilihan narasumber ini dilakukan karena beliau mengetahui sebagian besar tentang program orientasi dan penempatan di MAN Kota Cimahi. Dalam menganalisa data, peneliti mengolah data dari hasil observasi dan wawancara, data tersebut disusun dan dikategorikan berdasarkan hasil wawancara, dokumen maupun laporan, yang kemudian dideskripsikan ke dalam bentuk bahasa yang mudah dipahami. Teknik analisis data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Tahap pertama adalah reduksi data, peneliti mencoba memilah data yang relevan dengan Manajemen Tenaga pendidik dan kependidikan di MAN Kota Cimahi.
- b. Tahap kedua adalah penyajian data, setelah data mengenai Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di MAN Kota Cimahi yang diperoleh, maka data tersebut di susun dan disajikan dalam bentuk narasi, visual gambar dan sebagainya.
- c. Tahap ketiga adalah penyimpulan atas apa yang disajikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Tempat Penelitian

1. Sejarah Singkat

Madrasah Aliyah Negeri Kota Cimahi merupakan lembaga pendidikan tingkat menengah atas (SMA) yang berciri khas Islam yang berada di lingkungan Kementerian Agama dan berdiri pada tahun 2003 di bawah naungan Yayasan Ikhlas Beramal.

Pada awalnya, MA Cimahi didirikan atas usul para tokoh agama, masyarakat dan para pejabat Departemen Agama Kota Cimahi (Kementerian Agama) yang pada awalnya atas gagasan Bapak Drs. K.H. Moch. Syambas, MM, selaku Kepala Kantor Departemen Agama Kota Cimahi pertama yang menggagas agar mendirikan Madrasah Aliyah Persiapan Negeri Kota Cimahi yang pada awalnya bernama MA Teknologi Informatika di bawah naungan Yayasan Bunga Taqwa.

Pada tahun 2004, Yayasan Bunga Taqwa menyerahkan ke Departemen Agama (Kementerian Agama) Kota Cimahi, kemudian Departemen Agama membentuk kepengurusan yayasan baru yang bernama Yayasan Ikhlas Beramal yang diketuai oleh Ibu Neneng Suwanengsih, S.Ag, pada waktu itu menjabat sebagai Kepala Seksi Mapenda Islam Departemen Agama Kantor Kota Cimahi, untuk meneruskan cita-cita masyarakat Kota Cimahi.

Akhirnya, pada tahun 2009 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama nomor: 49 tanggal 16 Maret 2009 tentang penetapan 59 Madrasah Aliyah Negeri nomor: DT.II/PP.03.2/197/2009 maka MA Cimahi resmi menjadi Madrasah Aliyah Negeri Cimahi yang pada saat itu masih menggunakan ruang belajar milik Yayasan Baiturrahim yang berlokasi di Jalan Ibu Ganirah No.24 Kelurahan Cibeber Kecamatan Cimahi Selatan Kota Cimahi. Jabatan kepala Madrasah pertamanya dijabat oleh Drs. Nendi Suspendi, S.Pd dan jabatan Kepala Tata Usahanya dijabat oleh Saepudin, S.Ag.

Pada tanggal 04 Januari 2011 dengan di resmikannya Gedung Baru Madrasah Aliyah Negeri Kota Cimahi oleh Bapak Ir. H. Itoch Tohija, MM (Wali Kota Cimahi), Madrasah Aliyah Negeri Kota Cimahi berpindah lokasi dengan menempati gedung baru yang beralamat di Jl. Kihapit Barat No.319 Kelurahan Leuwigajah Kecamatan Cimahi Selatan Kota Cimahi.

Lokasi tersebut berupa tanah milik Pemerintah Kota Cimahi yang diperuntukan bagi Madrasah Aliyah Negeri Kota Cimahi sebagai hak pakai (HP) berdasarkan surat keputusan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Propinsi Jawa Barat no. 30/HP/BPN.32/2011 dengan sertifikat no: 10.28.01.0204.4.00020 dengan nomor seri BJ 907530.

Seiring dengan berjalannya waktu, Madrasah Aliyah negeri Kota Cimahi pada tanggal 22 Januari tahun 2013 mengalami pergantian pimpinan, yaitu Bapak Drs. H. Nendi Suspendi, S.Pd. Kepala Madrasah Aliyah Negeri Kota Cimahi yang pertama digantikan oleh Bapak Drs. H. A.T. Saepuloh, M.M.Pd., sebagai kepala Madrasah Aliyah Negeri Kota Cimahi yang ke dua berdasarkan

Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat Nomor: Kw.10.1/2/KP.07.6/0332/2013.

Selanjutnya kepemimpinan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Cimahi mengalami pergantian kembali yakni Kepala Urusan Tata Usaha Bapak H. Saepudin, M.Pd., pejabat Kepala Urusan Tata Usaha yang lama digantikan oleh Bapak Rosyad Salimi, S.H.I sebagai pejabat kepala Urusan Tata Usaha yang baru berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat nomor : Kw.10.1/2/KP.07.6/5785/2016 tertanggal 30 Desember 2016. Kemudian sejak bulan Mei 2019 Kepala Tata Usaha dijabat oleh Hj. Siti Rodiah, M.M.

Kemudian Bapak Drs. H. A.T. Saepuloh, M.M.Pd., sebagai pejabat kepala Madrasah Aliyah Negeri yang lama digantikan oleh Dra. Hj. Eulis Nurhasanah, M.Pd., berdasarkan SK Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat nomor: Kw.10.1/2/KP.07.6/1345/2017 tertanggal 27 Maret 2017. Kemudian tanggal 24 Agustus 2018, rotasi kepemimpinan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Cimahi kembali mengalami penggantian oleh bapak Drs. H. Awaludin Hamzah, M.Ag. Pada tanggal 1 Desember 2021 MAN Kota Cimahi dipimpin oleh Drs. H Rudaya, M.M.Pd. Namun, pada tanggal 1 Oktober 2023 Drs.H. Rudaya, M.M.Pd., pensiun dari jabatannya sehingga beliau digantikan oleh Plt. Kepala Madrasah yaitu bapak Hendra Dermawan, S.Pd

2. Visi dan Misi MAN Kota Cimahi

a. Visi

Mewujudkan Madrasah Unggul, Ramah Anak, Sehat dan Berbudaya Lingkungan.

b. Misi

- 1) Menjadikan nilai-nilai ajaran Al-Qur'an dan sunnah Nabi SAW sebagai landasan berperilaku untuk membentuk insan beriman dan bertaqwa.
- 2) Memberikan pelayanan pendidikan berbasis teknologi informasi
- 3) Menyiapkan Sumber Daya Manusia yang kompeten.
- 4) Menciptakan madrasah yang ramah anak.
- 5) Membiasakan perilaku hidup sehat dan berbudaya lingkungan.

KESIMPULAN

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui pengelolaan, pengembangan, dan pengawasan tenaga pendidik dan kependidikan Tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan secara umum adalah memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas, serta meningkatkan produktivitas dan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Fungsi manajemen pendidik dan kependidikan

meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengawasan, dan evaluasi tenaga pendidik dan kependidikan.

Prinsip manajemen pendidik dan kependidikan meliputi pengembangan praktik manajemen dengan komitmen tinggi, menciptakan iklim kerja yang harmonis, dan mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama. Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan meliputi perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, perencanaan pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan, dan perencanaan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan. Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan dapat ditingkatkan melalui pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, dan peningkatan kondisi kerja. Kompensasi dan pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan meliputi penggajian, tunjangan, dan pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T Hani. (2000). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Idris, Ridwan. (2014). *Manajemen Pendidikan dalam Aplikasinya di Sekolah*, Makassar, Alauddin University Press.
- Inovasi, Wahana. (2020). *Pada Penyelenggaraan Pendidikan Anak Usia Dini Di Taman Kanak Kanak*. Kota Medan.
- Jahari, Syarbini. (2013). *Manajemen Madrasah*. Bandung, Alfabeta Bandung.
- Masyhud, M. Sulthon. (2007). *Modul Pengembangan Profesi Kependidikan Bagi Pengawas Sekolah*, Jember: FKIP Universitas Jember
- Mulyasa. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ridwan Purnama, (2008) "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada bagian Produksi CV. Epsilon Bandung".
- Sanjaya, Wina. (2008). *Kurikulum Dan Pembelajaran*, Jakarta: Prenada Media group
- Sondang P. Siagian, (2009) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Yanti, Helda. (2021) "Standar bagi pendidik dalam standar nasional pendidikan indonesia." ADIBA: Journal of education, 61-68
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.