

## PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU PADA MIN 7 HULU SUNGAI UTARA KECAMATAN AMUNTAI SELATAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Muhammad Ramadhani<sup>1</sup>, Arpandi<sup>2</sup>, Saidah Hasbiyah<sup>3</sup>

Sekolah tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Program Studi Administrasi Publik

E-mail: [muhammadramadhani045@gmail.com](mailto:muhammadramadhani045@gmail.com)

### ABSTRAK

Masalah utama dalam penelitian ini adalah kepala sekolah terlalu liberal terhadap stafnya, yang menyebabkan kinerja guru buruk dan tidak terlalu memaksa di kelas. Kurangnya pengawasan guru selama jam pelajaran, kontak kepala sekolah-guru yang tidak memadai, dan keterlibatan kepala sekolah yang minim dalam usaha pendidikan yang inovatif. Dedikasi guru kurang dihargai. Penelitian ini mengkaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MIN 7 HSU, Kecamatan Amuntai Selatan, Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Pengamatan, percakapan, dan penulisan digunakan untuk mengumpulkan data. Sepuluh orang dipilih secara acak sebagai bagian dari purposive sampling untuk data. Tiga jenis analisis digunakan: reduksi data, visualisasi data, dan pengambilan kesimpulan. Pengecekan keakuratan informasi dengan mengamatinya dalam waktu lama, lebih tekun, menggunakan tiga sumber informasi, bahan referensi, dan bukti anggota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di MIN 7N HSU Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara memiliki peran yang cukup baik dalam menjadikan guru lebih profesional. Hal ini dapat terlihat jika melihat subvariabel educator, manager, administrator, supervisor, leader, inventor, dan motivator. Ada dua faktor yang mempengaruhi peran kepala sekolah dalam menjadikan guru lebih profesional di MIN 7 HSU Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten HSU. Pertama, hal yang membantu disebut indikator pendidik. Kedua, hal yang menghambat disebut tanda pemimpin (leader) dan motivator. Kepala sekolah harus lebih memperhatikan guru, tanggap, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan hasil program yang telah dijalankan. Dengan demikian, diharapkan guru dapat lebih profesional dalam bekerja.

**Kata kunci:** Peran Kepala Sekolah, MIN 7 Hulu Sungai Utara

### ABSTRACT

*The problem occurring in this research is that the principal treats his staff members less strictly, which causes the teachers to perform below par and exhibit a little negligence or lack of discipline in the classroom. The principal is not involved in creating new learning programs, there is a lack of contact between the principal and instructors, and teachers are not supervised during class hours. Teachers' efforts and commitment to teaching are not given enough credit or respect. The study's goal is to identify the variables that affect MIN 7 HSU, South Amuntai District, North Hulu Sungai Regency school administrators' ability to promote teacher professionalism. A qualitative method with a qualitative descriptive type is employed in this study. methods for gathering data include observation, documentation, and interviews. Ten individuals made up the purposive sample used to collect the data. employed methods of analysis such as data reduction, data visualization, and conclusion making. Extending observations, stepping up persistence, triangulating, using reference materials, and member checks are some methods for assessing the reliability of data. The study's findings demonstrate that the principal at MIN 7N HSU, South Amuntai District, North Hulu Sungai Regency, plays a fairly good role in fostering teacher professionalism. This is evident from the sub-variables for educators, managers, administrators, supervisors, leaders, innovators, and motivators. There are two main elements that affect how school administrators at MIN 7 HSU, South Amuntai District, HSU Regency, go about enhancing teacher professionalism. Educator indicators are the first category of supporting factors. Leader and motivator indicators are the second category of elements that are important. It is anticipated that recommendations made to school principals will aim to improve teacher professionalism, focus on the needs of teachers, act efficiently, and take accountability for carrying out the outcomes of the programs that have been put in place. It is envisaged that educators will become more professionally trained.*

**Keywords:** Role of the Principal, MIN 7 Hulu Sungai Utara

## PENDAHULUAN

Komponen utama kerangka kerja manajemen manajer yang efektif adalah kepemimpinan. Definisi dasar kepemimpinan adalah kemampuan untuk menginspirasi pengikut (followership), atau kemauan bawahan untuk melaksanakan arahan pemimpin. Dengan kata lain, tanpa adanya bawahan, seorang pemimpin tidak dapat berkembang. Prinsip madrasah adalah yang pada akhirnya memutuskan apakah madrasah berhasil atau tidak dalam mencapai tujuannya. Akibatnya, tugas kepala sekolah adalah memastikan bahwa guru-guru madrasah terus menjadi lebih profesional. Kepala sekolah memancarkan semangat di antara staf, instruktur, dan siswa. Akibatnya, administrator harus terus-menerus meningkatkan moral dan kepercayaan diri fakultas, staf, dan siswa agar mereka dapat merangkul dan memahami tujuan sekolah dengan antusias dan bekerja secara bertanggung jawab untuk mencapainya.

Bahasa Indonesia: Cara untuk memperoleh sertifikat kompetensi harus tersedia bagi tenaga kerja Indonesia yang berencana untuk memasuki dunia kerja atau maju di dalamnya, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Setiap orang perlu lulus uji kompetensi untuk menerima Sertifikat Kompetensi. Undang-Undang No. 23 Tahun 2017 dikeluarkan oleh Pemerintah Republik Indonesia tentang peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kompetensi Guru dan Dosen. Sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2017 tentang Guru dan Dosen, wajib digunakan untuk semua hal yang berkaitan dengan guru, baik yang berkaitan dengan pendidikan, keterampilan, maupun kualifikasi. Pada jenjang pendidikan anak usia dini, dasar, maupun menengah, guru berperan sebagai pengajar, pembimbing, pemimpin, pelatih, dan penguji. Dengan demikian, guru telah terbukti berperan penting dalam penyelenggaraan pendidikan negara. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2017 menegaskan bahwa guru yang profesional harus lebih dihargai dan dibanggakan, serta kedudukannya sebagai pembimbing pembelajaran harus mampu memajukan pendidikan di negeri ini. Pasal 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2017 mengatur bahwa guru wajib melaksanakan tujuan sistem pendidikan nasional. Tujuan tersebut antara lain untuk mewujudkan peserta didik yang berbudi luhur, beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehat, berilmu, cakap, kreatif, dan mandiri, serta berperan serta dalam membangun masyarakat yang demokratis dan bertanggung jawab.

Di tengah upaya pemerintah meningkatkan kompetensi guru ternyata masih terdapat guru-guru yang kurang kompetitif. Mereka tidak memperlihatkan citra guru sebagai pengajar yang baik dan patut untuk dicontoh oleh anak didiknya maupun masyarakat sekitarnya. Tentunya disini peran Pimpinan lebih utama atau lebih berperan sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme Guru, Hal ini terjadi pada MIN 7 HSU Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Kepala sekolah sebagai seorang pimpinan menampakkan perilaku seperti :

1. Kurangnya kedisiplinan guru dalam hal jam mengajar dan seringnya terlambat masuk kelas merupakan tanda-tanda bahwa kepala sekolah kurang tegas terhadap bawahannya, yang menyebabkan kinerja guru kurang maksimal dan sedikit lalai.
2. Terjadi keretakan komunikasi antara Kepala Sekolah dan Guru, yang membuat hubungan tampak kurang harmonis dan membuat Guru lamban dalam bertanya atau bahkan menyapa.
3. kurangnya pengawasan terhadap instruktur selama jam pelajaran karena kepala sekolah sering tidak masuk kelas.
4. kurangnya keterlibatan kepala sekolah dalam menciptakan inisiatif pendidikan inovatif yang meningkatkan pembelajaran di kelas.
5. Kurangnya pengakuan dan rasa terima kasih atas usaha dan komitmen yang diberikan pendidik dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan fenomena masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pada MIN 7 Hulu Sungai Utara Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara”**

Veithzal Rivai (2017, hlm. “Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan unit kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahan, agar berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan yang nyata bagi tercapainya tujuan organisasi” . “Kepala sekolah merupakan orang yang sangat berpengaruh dalam pengembangan sekolah dalam menentukan maju atau mundurnya suatu lembaga pendidikan” , Mulyasa (2013:98). Untuk menjadi seorang EMASLIM (educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, and motivator) kepala sekolah harus melaksanakan hal-hal tersebut. Penulis penelitian ini mengidentifikasi fokus utama berdasarkan beberapa fungsi kepala sekolah:

a. Kepala Sekolah sebagai *Educator* (Pendidik)

Sebagai *educator*, Terserah kepada kepala sekolah untuk menemukan cara terbaik untuk membuat pengajaran lebih baik di sekolahnya. Membangun lingkungan belajar yang mendukung, memberikan saran kepada komunitas sekolah, membantu setiap guru, dan menggunakan model pembelajaran yang menarik adalah beberapa taktik tersebut. Sebagai kepala sekolah, ia harus mampu mengajar, memimpin guru, dan memberi contoh yang baik bagi siswa.

b. Kepala Sekolah sebagai *Manajer*

Untuk menjalankan tugasnya sebagai manajer dengan baik, direktur perlu memiliki rencana yang matang tentang cara memberi guru lebih banyak kekuasaan dengan bekerja sama, memberi

mereka kesempatan untuk naik jabatan, dan melibatkan mereka dalam program yang membantu mencapai tujuan sekolah. Sebagai manajer, kepala sekolah perlu mampu mengatur guru, staf, dan pekerja lainnya, membuat program, dan memanfaatkan sumber daya sekolah semaksimal mungkin.

c. Kepala Sekolah sebagai *Administrator*

Khususnya, dalam hal manajemen keuangan, komponen biaya terkait erat dengan peningkatan kualitas guru. Jumlah uang yang dapat disisihkan sekolah untuk meningkatkan mutu instrukturnya niscaya akan berdampak pada tingkat keahlian mereka.

d. Kepala Sekolah sebagai *Supervisor*

Nur Aedi (2016: 48) menegaskan bahwa tugas pokok kepala sekolah sebagai supervisor adalah memberikan kontribusi yang mendukung, mengarahkan, dan membimbing pertumbuhan profesional staf sekolah. Dukungan yang diberikan kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya membantu memajukan proses pembelajaran dan meningkatkan standar pengajaran. Hasil supervisi ini menunjukkan kekuatan dan kelemahan guru dalam mempraktikkan pembelajaran, serta tingkat penguasaan mereka terhadap mata pelajaran yang relevan. Setelah itu, solusi, pembinaan, dan tindak lanjut khusus dicari untuk membantu guru mengisi kesenjangan sambil terus melaksanakan pembelajaran dengan standar tertinggi. Direktur perlu mampu membuat, menjalankan, dan menggunakan program supervisi dan hasilnya dalam pekerjaannya sebagai supervisor.

e. Kepala Sekolah sebagai *Leader*

Gaya kepemimpinan kepala sekolah seperti apa yang mendorong peningkatan kualitas dan kreativitas guru

f. Kepala Sekolah sebagai *Inovator*

Sebagai bagian dari tugas mereka sebagai inovator, kepala sekolah perlu memiliki rencana yang solid untuk menjadikan lingkungan sekolah positif, mencari dan menerapkan ide-ide baru, menggabungkan semua kegiatan sekolah, memberikan contoh yang baik bagi guru lain, dan menemukan cara-cara belajar yang mutakhir. Berdasarkan cara mereka melakukan tugas dengan cara yang patut dicontoh, disiplin, kreatif, integratif, delegatif, masuk akal, objektif, dan pragmatis, kepala sekolah akan dipandang sebagai pemimpin dalam meningkatkan tingkat profesionalisme di antara staf pengajar.

g. Kepala sekolah sebagai *Motivator*

Untuk mendorong staf sekolah agar menyelesaikan tugasnya dengan baik, kepala sekolah harus mempersiapkan diri dengan baik. Disiplin, rasa terima kasih, pemberian insentif dan hukuman, serta penataan tempat kerja dapat memotivasi dengan cara ini.

Dalam penelitian ini, dibangun cara berpikir yang berubah menjadi model bagaimana teori terhubung dengan hal-hal yang telah disebutkan sebagai isu penting atau jelas. Berdasarkan tanda-tanda yang ditetapkan oleh teori atau gagasan pemikiran E. Mulyasa (2013: 98), seorang kepala sekolah harus memenuhi tugasnya sebagai pemimpin dengan melakukan hal-hal berikut:

- a. Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik)
- b. Kepala sekolah sebagai *manajer*
- c. Kepala sekolah sebagai *administrator*
- d. Kepala sekolah sebagai *supervisor*
- e. Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin)
- f. Kepala sekolah sebagai *innovator*
- g. Kepala sekolah sebagai *motivator*

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Secara khusus, setiap permasalahan di lapangan dijelaskan secara mendalam sehingga mudah dipahami ketika banyak informasi yang tersedia. Selain itu, informasi yang diperoleh juga dapat terperinci, bermanfaat, dan penting.

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 7 Hulu Sungai Utara, yang dapat dihubungi melalui alamat [min7hsu@gmail.com](mailto:min7hsu@gmail.com) atau dengan berkendara ke Jalan Desa Bajawit RT.04 No.12, Kecamatan Amuntai Selatan, Kabupaten Hulu Sungai Utara. Kode posnya adalah 71452.

Penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi lapangan, dan bantuan dokumen untuk mengumpulkan data. Ada beberapa cara untuk memeriksa kebenaran data, seperti menggunakan bahan referensi, triangulasi, analisis kasus negatif, observasi lapangan, dan member check.

## PEMBAHASAN

Ada enam belas indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan terkait peran pimpinan serta profesionalisme guru dengan berlandaskan teori E.Mulyasa (2013:98):

1. Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik)
  - a. Mampu Membimbing Guru

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan catatan tertulis, kepala sekolah MIN 7 Hulu Sungai Utara dinilai baik. Jelas terlihat bahwa kepala sekolah mampu memimpin dan dapat membantu guru di kelas. Saat kepala sekolah bertemu dengan dewan guru, ia juga dapat memberikan nasihat dan motivasi kepada guru serta mengarahkan mereka ke jalan yang benar.

b. Kemampuan memberi contoh atau Mengajar

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat dikatakan bahwa Kepala Sekolah MIN 7 Hulu Sungai Utara memiliki kemampuan mengajar yang baik dan menjadi contoh bagi siswa. Kepala Sekolah memiliki sifat kepemimpinan yang memungkinkannya untuk mengajar dan menjadi contoh bagi siswa, serta memberikan pengetahuan yang dapat dipahami siswa. Pemahaman terhadap proses pembelajaran ini mendorong siswa untuk bekerja keras dan mencapai hasil belajar yang berkualitas, serta menekankan pada cara siswa belajar dan cara memaksimalkan potensi belajarnya.

2. Kepala Sekolah Sebagai *manajer*

a. Kemampuan Menyusun Program

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah MIN 7 Hulu Sungai Utara telah melaksanakan program sekolah dengan baik. Program tersebut meliputi pembagian tugas mengajar, pembuatan jadwal belajar, kalender pendidikan, dan kegiatan ekstrakurikuler.

b. Kemampuan Menggerakkan Guru dan Karyawan

Kepala sekolah MIN 7 Hulu Sungai Utara masih belum mampu memberikan inspirasi kepada guru dan staf, berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hal ini disebabkan karena banyak guru dan staf yang beranggapan bahwa dirinya hanya memberikan tugas tanpa memberikan pengawasan atau arahan yang jelas, sehingga menghambat terjalannya kerja sama dalam berbagai kegiatan sekolah.

c. Kemampuan Mengoptimalkan Sumber Daya Sekolah.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan catatan tertulis, kepala sekolah MIN 7 Hulu Sungai Utara belum mampu memanfaatkan sumber daya sekolah secara optimal. Hal ini disebabkan karena kepala sekolah belum mampu memberikan dukungan dan dorongan kepada staf, guru, dan siswa untuk memajukan sekolah, serta siswa kurang betah di kelas.

3. Kepala Sekolah Sebagai *Administrator*

a. Kemampuan Mengelola Administrasi Ketenagaan

Dari apa yang dilihat dan didengar dalam wawancara dan pengamatan, jelas bahwa kepala sekolah pandai dalam menangani administrasi kepegawaian. Hal ini disebabkan karena direktur kurang memperhatikan kinerja manajemen administrasi kepegawaian. Hal ini membuat guru dan staf tampak tidak bekerja dengan baik.

b. Kemampuan Mengelola Administrasi Sarana Prasarana

Dari hasil wawancara dan pengamatan, dapat diketahui bahwa kepala sekolah masih cukup baik dalam mengelola pengelolaan gedung dan prasarana. Hal ini dikarenakan kepala sekolah hadir dan aktif mengelola administrasi gedung dan prasarana. Namun, masih terdapat kendala, seperti hasil yang tidak selalu sama. Kepala sekolah juga memberikan arahan kepada staf dan guru tentang apa yang harus dilakukan agar mereka dapat mengelola gedung dan lahan dengan lebih efisien.

4. Kepala Sekolah Sebagai *Supervisor*

a. Menyusun Program Supervise

Kepala sekolah menjalankan program pemantauan dengan baik karena ia berpartisipasi dan bertukar ide dengan para guru, menurut wawancara dan pengamatan. Namun, kepala sekolah tidak mengetahui kelebihan dan kekurangan metode mengajar guru di kelas.

b. Kepala Sekolah Melaksanakan Program Supervise

Berdasarkan wawancara, pengamatan, dan catatan tertulis, kepala sekolah kurang mampu menerapkan program supervisi dengan baik. Hal ini disebabkan karena kepala sekolah kurang memperhatikan dan mengawasi guru saat mengajar siswa di kelas. Akibatnya, guru tidak dapat mencapai potensinya secara maksimal.

5. Kepala Sekolah Sebagai *Leader* (Pemimpin)

a. Memahami Kondisi Guru, Karyawan, Dan Siswa Dengan Baik

Kepala Sekolah MIN 7 Hulu Sungai Utara belum mampu memahami secara menyeluruh situasi dan kondisi yang dialami oleh guru, karyawan, dan siswa di MIN 7 Hulu Sungai Utara. Namun, berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan, kepala sekolah sudah mampu memahami dengan baik situasi dan kondisi guru, karyawan, dan siswa.

b. Kemampuan Komunikasi

Berdasarkan hasil wawancara, pengamatan, dan catatan tertulis, dapat dikatakan bahwa kepala sekolah MIN 7 Hulu Sungai Utara belum melaksanakan tugasnya dengan

baik. Hal ini dikarenakan kepala sekolah sering kali harus meninggalkan sekolah pada saat jam sekolah untuk mengurus urusan sekolah yang penting. Hal ini menyebabkan kepala sekolah dan guru sulit untuk berkomunikasi.

## 6. Kepala Sekolah Sebagai *Innovator*

### a. Kemampuan Mencari Dan Menemukan Gagasan Baru Untuk Sekolah.

Berdasarkan hasil pengamatan, wawancara, dan catatan tertulis, kepala sekolah tidak memiliki banyak ide baru untuk sekolah. Hal ini dikarenakan sebagian besar ide untuk memperbaiki keadaan di sekolah MIN 7 Hulu Sungai Utara datang dari guru, yang sering dimintai pendapatnya. Sekolah juga tidak menawarkan ide baru, terutama dalam hal bangunan dan infrastruktur.

### b. Mampu Melakukan Pembaharuan Di Sekolah

Dengan bantuan wawancara, observasi, dan catatan tertulis, jelaslah bahwa Kepala Sekolah MIN 7 Hulu Sungai Utara kurang pandai dalam membangun dan merenovasi sekolah agar tampak lebih baik dan nyaman untuk ditinggali.

## 7. Kepala Sekolah Sebagai *Motivator*

### a. Kemampuan Mengatur Lingkungan Kerja Atau Fisik

Kepala sekolah MIN 7 Hulu Sungai Utara dapat dikatakan kurang baik dalam mengelola orang berdasarkan apa yang dilihat dan didengar. Banyak guru dan karyawan lainnya yang masih membiarkan kepala sekolah mengatur tempat kerja sesuka hati mereka, hal ini menunjukkan bahwa mereka mempercayai hal tersebut. Hal ini juga dibuktikan dengan ruang guru yang sangat sempit karena jumlah guru yang sangat banyak.

### b. Kemampuan Mengatur Lingkungan Kerja Non Fisik

Kurangnya komunikasi dan kurangnya kekeluargaan antara kepala sekolah, guru, dan staf menyebabkan kepala sekolah MIN 7 Hulu Sungai Utara kesulitan dalam mengelola lingkungan kerja non fisik, berdasarkan hasil observasi dan wawancara.

### c. Kemampuan Mengatur Suasana Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, Kepala Sekolah MIN 7 Hulu Sungai Utara kurang mampu mengelola suasana karena masih sepenuhnya mengandalkan guru dan staf lainnya dalam menanganinya. Kepala Sekolah juga belum mampu mencairkan suasana atau mengawasi sepenuhnya suasana kerja yang nyaman dan sesuai dengan tuntutan guru di sekolah.

## SIMPULAN

Kepemimpinan menuju profesionalisme guru di MIN 7 Hulu Sungai Utara tampak berjalan dengan baik. Peran kepala sekolah terlihat dari sinyalemennya: Educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator.

Berdasarkan kesimpulan disarankan kepada Kepala Sekolah MIN 7 Hulu Sungai Utara Kecamatan Amuntai Selatan agar lebih berupaya meningkatkan Profesionalisme guru pada MIN 7 Hulu Sungai Utara Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara yaitu agar lebih memperhatikan para guru dan cepat tanggap dalam mengambil tindakan dan bertanggung jawab dalam melaksanakan hasil program yang telah dijalankan. Mengadakan rapat bersama terhadap apa-apa saja yang menjadi bahan pertimbangan pada hasil program yang telah dijalankan tersebut. Bertindak tegas dan berani memberi teguran terhadap guru yang melakukan kesalahan, menekankan kedisiplinan terhadap guru serta menjaga pergaulan dengan bawahan agar tidak menghilangkan pembatas antara atasan dan bawahan.



### **DAFTAR PUSTAKA**

Aedi, Nur. 2016. *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Pendidikan*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Mulyasa, E. 2013. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta:

Veithzal, Riva'i. 2017. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (4 Ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.