



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 427-432

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pentingnya Pengelolaan Jabatan Fungsional dalam Meningkatkan Daya Saing SDM Perguruan Tinggi Swasta di Kota Surabaya

Christina Wulansari¹, Rika Yulianti²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

c.wulansari@stiemahardhika.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pentingnya pengelolaan jabatan fungsional dalam meningkatkan daya saing sumber daya manusia (SDM) pada perguruan tinggi swasta (PTS) di Kota Surabaya. Jabatan fungsional merupakan instrumen strategis dalam pengembangan karier dosen dan tenaga kependidikan serta memiliki pengaruh langsung terhadap pencapaian institusional seperti akreditasi dan capaian kinerja utama. Namun, implementasi jabatan fungsional di banyak PTS masih menghadapi berbagai kendala, baik dari aspek pemahaman, sistem pendukung, maupun kebijakan internal kampus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus pada tiga PTS yang dipilih secara purposif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, dokumentasi, dan observasi non-partisipatif terhadap proses dan praktik pengelolaan jabatan fungsional. Analisis data dilakukan secara tematik melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya tingkat pengajuan jabatan fungsional disebabkan oleh minimnya literasi karier dosen, tidak adanya sistem pendampingan yang memadai, belum tersedianya digitalisasi proses kepegawaian, serta lemahnya dukungan dari unit SDM kampus. Kondisi ini berdampak negatif terhadap peluang institusi dalam peningkatan mutu, akreditasi, dan daya saing. Penelitian ini merekomendasikan perlunya kebijakan strategis dalam bentuk roadmap jafbung, pembentukan tim pendamping, digitalisasi sistem kepegawaian, dan pemberian insentif berbasis jafbung sebagai upaya sistemik untuk meningkatkan daya saing SDM di lingkungan PTS.

Kata kunci: *Jabatan Fungsional, Perguruan Tinggi Swasta, Daya Saing SDM, Manajemen Kepegawaian, Pengembangan Karier*

1. Latar Belakang

Perguruan tinggi merupakan institusi strategis dalam mencetak sumber daya manusia (SDM) unggul yang mampu bersaing di tingkat nasional maupun global. Dalam era kompetisi mutu pendidikan tinggi, perguruan tinggi swasta (PTS) dituntut tidak hanya memperkuat kualitas akademik, tetapi juga meningkatkan daya saing kelembagaan melalui pengelolaan SDM yang sistematis dan berkelanjutan. Menurut Porter (1990), daya saing suatu institusi ditentukan oleh kemampuannya dalam mengembangkan sumber daya yang unik, sulit ditiru, dan terus berinovasi termasuk dalam pengelolaan karier dan kompetensi pegawai. Salah satu instrumen penting dalam sistem pengembangan SDM di perguruan tinggi adalah jabatan fungsional. Jabatan ini mencerminkan pengakuan atas keahlian dan kinerja individu yang didasarkan pada prestasi dalam pelaksanaan tugas tridarma. Permenpan RB No. 1 Tahun 2023 menyebutkan bahwa jabatan fungsional merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas dan tanggung jawab seseorang berdasarkan keahlian tertentu secara mandiri. Dalam konteks perguruan tinggi, jabatan fungsional dosen terdiri atas jenjang Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar, sementara bagi tenaga kependidikan mencakup pranata laboratorium, analis SDM, dan lainnya.

Secara teoritis, jabatan fungsional merupakan bagian dari pengembangan karier berbasis merit system, yang diyakini dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta produktivitas pegawai (Hasibuan, 2021; Robbins & Judge,

Pentingnya Pengelolaan Jabatan Fungsional dalam Meningkatkan Daya Saing SDM Perguruan Tinggi Swasta di Kota Surabaya

2017). Kusumawati dan Hidayat (2023) juga menemukan bahwa dosen dengan jabatan fungsional yang lebih tinggi cenderung memiliki produktivitas akademik dan kontribusi kelembagaan yang lebih baik, yang berdampak positif terhadap capaian indikator kinerja utama (IKU) dan akreditasi institusi. Namun, realitas di lapangan, khususnya di banyak PTS di Kota Surabaya, menunjukkan bahwa implementasi jabatan fungsional masih jauh dari optimal. Rendahnya tingkat pengajuan jabfung disebabkan oleh sejumlah hambatan, seperti kurangnya pemahaman prosedural, minimnya pendampingan administratif, serta tidak tersedianya sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi. Fitriani dan Setiawan (2020) menyoroti bahwa banyak dosen di PTS belum mengajukan jabfung meski telah mengabdikan bertahun-tahun, karena jabfung dianggap sekadar formalitas tanpa manfaat langsung.

Kondisi ini diperparah oleh lemahnya peran biro SDM kampus, yang dalam banyak kasus hanya berfungsi sebagai unit administratif dan belum mampu bertindak sebagai fasilitator pengembangan karier. Simamora (2004) menyatakan bahwa keberhasilan pengelolaan SDM terletak pada sistem yang mampu memberikan dukungan karier yang adil, transparan, dan berbasis kinerja. Tanpa dukungan sistem digital dan insentif berbasis jabfung, banyak dosen dan tendik tidak memiliki motivasi untuk naik jabatan. Padahal, dari perspektif kebijakan nasional, jabfung menjadi indikator penting dalam berbagai program transformasi pendidikan tinggi, termasuk Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (2021) menjelaskan bahwa jenjang jabfung dosen merupakan bagian dari penilaian kapasitas kelembagaan, khususnya dalam akreditasi, hibah kompetitif, dan kerja sama internasional. Dengan kata lain, rendahnya capaian jabfung tidak hanya merugikan individu, tetapi juga melemahkan posisi strategis kampus dalam persaingan nasional dan global.

Dalam konteks PTS di Surabaya yang bersaing dengan PTN dan PTS unggulan lainnya, tantangan ini menjadi semakin mendesak. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap PTS untuk merancang strategi pengembangan SDM yang menjadikan jabatan fungsional sebagai prioritas. Pendekatan ini mencakup revitalisasi peran SDM kampus, penguatan literasi karier, penyusunan roadmap jabfung, digitalisasi sistem kepegawaian, hingga pemberian insentif berbasis prestasi jabatan. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pentingnya pengelolaan jabatan fungsional dalam meningkatkan daya saing SDM di perguruan tinggi swasta di Kota Surabaya. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan studi kasus pada tiga kampus, artikel ini juga menawarkan rekomendasi strategis bagi institusi pendidikan tinggi dalam membangun sistem jabatan fungsional yang efektif, terintegrasi, dan berorientasi pada peningkatan mutu kelembagaan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan fenomena pengelolaan jabatan fungsional (jabfung) di perguruan tinggi swasta (PTS) di Kota Surabaya secara mendalam. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami makna yang dibangun oleh para informan terhadap realitas sosial yang mereka alami, terutama dalam konteks kelembagaan dan kebijakan kepegawaian (Moleong, 2019). Metode ini juga relevan digunakan untuk menelusuri isu-isu yang tidak terjangkau oleh data kuantitatif, seperti persepsi, motivasi, serta dinamika organisasi (Creswell, 2016). Tiga PTS dipilih secara purposif berdasarkan kriteria: (1) memiliki lebih dari 30 dosen tetap, (2) memiliki unit SDM atau kepegawaian aktif, dan (3) telah memiliki minimal 10 dosen dengan jabfung Lektor ke atas. Informan utama meliputi kepala SDM kampus, dosen tetap (baik yang telah memiliki jabfung maupun belum), serta tenaga kependidikan yang memiliki peran dalam pengelolaan jabatan fungsional non-akademik. Teknik pengumpulan data meliputi: (1) wawancara mendalam dengan panduan semi terstruktur, (2) dokumentasi atas dokumen seperti SK jabfung, SOP, dan evaluasi SDM, serta (3) observasi non-partisipatif terhadap praktik administrasi dan interaksi antardepartemen.

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña (2014), yang terdiri atas tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi berdasarkan fokus masalah, penyajian data dilakukan dalam bentuk naratif dan matriks tematik, sedangkan penarikan kesimpulan dilakukan secara terus-menerus sepanjang proses analisis hingga diperoleh pola yang valid dan bermakna. Untuk menjaga validitas dan keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai tipe informan (Patton, 1999). Hal ini dilakukan dengan mencocokkan pernyataan antara dosen dengan dan tanpa jabfung, serta antara dosen dan pihak SDM. Selain itu, data dari dosen akademik juga dikonfirmasi dengan tenaga kependidikan yang juga berpotensi memiliki jabatan fungsional, guna memberikan pandangan yang lebih menyeluruh dan kontekstual terhadap kebijakan jabfung di kampus. Untuk meningkatkan kredibilitas data, peneliti juga menerapkan teknik member check, yaitu mengkonfirmasi ulang ringkasan hasil wawancara kepada informan kunci untuk memastikan tidak terjadi distorsi interpretasi (Sugiyono, 2017). Seluruh catatan lapangan, transkrip, dan dokumen pendukung diorganisasikan secara sistematis sebagai bagian dari audit trail, guna

memastikan transparansi proses analisis (Bungin, 2020). Batasan penelitian ini berada pada lingkup institusi kampus swasta di Surabaya, sehingga tidak menjangkau aspek kebijakan nasional atau LLDIKTI secara langsung. Meskipun demikian, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan strategis bagi perumusan kebijakan SDM yang berorientasi pada peningkatan jafbung dan daya saing dosen PTS secara berkelanjutan.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada tiga perguruan tinggi swasta (PTS) di Kota Surabaya, yang masing-masing memiliki lebih dari 30 dosen tetap. Berdasarkan data awal, proporsi dosen yang telah memiliki jabatan fungsional (jafbung) Lektor ke atas masih tergolong rendah, yakni di bawah 30% dari total dosen tetap. Untuk mendapatkan gambaran mendalam mengenai permasalahan ini, peneliti melakukan wawancara mendalam terhadap 12 dosen tetap yang dipilih secara purposif, yaitu mereka yang telah mengabdikan lebih dari lima tahun namun belum mengajukan jafbung. Pemilihan informan ini didasarkan pada pertimbangan keterwakilan pengalaman dan keterlibatan mereka dalam proses tridarma perguruan tinggi.

A. Rendahnya Kesadaran Dosen terhadap Jabatan Fungsional

Dari total 12 dosen tetap yang diwawancarai, sebanyak 9 orang mengaku belum pernah mengajukan usulan jafbung. Mayoritas menganggap jafbung hanya sebagai formalitas administratif, bukan sebagai indikator kompetensi akademik atau jenjang karier. Seorang dosen menyampaikan:

“Kalau bukan karena akreditasi kemarin, saya tidak akan kepikiran untuk mengurus jafbung. Prosesnya rumit dan tidak tahu harus mulai dari mana.”

Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran terhadap pentingnya jafbung belum tertanam dalam budaya akademik internal dosen. Beberapa dosen bahkan tidak mengetahui adanya hak dan kewajiban terkait jafbung, seperti angka kredit, tunjangan, atau evaluasi berkala.

B. Kurangnya Dukungan dari Unit SDM/Kepegawaian

Wawancara dengan tiga staf kepegawaian menunjukkan bahwa dua dari tiga kampus belum memiliki mekanisme pendampingan jafbung yang terstruktur. Prosesnya dilakukan secara manual dan bergantung sepenuhnya pada inisiatif dosen. Salah satu staf menyebutkan:

“Kami di SDM hanya tiga orang, dan harus menangani keuangan dan kepegawaian sekaligus. Tidak ada petugas khusus untuk urusan jafbung.”

Akibatnya, banyak dosen merasa bingung saat mengisi format DUPAK, menyusun bukti karya ilmiah, atau mengakses informasi mengenai status pengajuan. Selain itu, tidak ada pelatihan teknis atau sesi konsultasi rutin yang difasilitasi kampus.

C. Tidak Tersedianya Sistem Digital Pendukung

Ketiga kampus belum memiliki sistem informasi kepegawaian berbasis digital yang mendukung pelacakan dan manajemen jafbung. Proses masih bersifat manual dan tertutup, tanpa mekanisme pelaporan atau monitoring progres. Dosen tidak dapat mengetahui status angka kredit atau evaluasi dari LLDIKTI secara mandiri, sehingga prosesnya berjalan lambat dan tidak transparan.

D. Dampak terhadap Kinerja Institusi

Minimnya jumlah dosen dengan jafbung berdampak langsung terhadap capaian institusi, terutama dalam proses akreditasi program studi dan pemeringkatan kampus. Salah satu kaprodi menyatakan:

“Kita kesulitan mencapai nilai maksimal karena rasio jafbung kita kalah jauh dengan kampus lain. Ini jadi kendala serius dalam akreditasi.”

Kampus juga kehilangan kesempatan untuk mengakses program hibah penelitian dan pengabdian dari Kemendikbudristek yang mensyaratkan jafbung minimal Lektor. Hal ini tentu merugikan secara institusional dalam jangka panjang.

Pembahasan

Temuan di atas menunjukkan bahwa rendahnya tingkat jabfung dosen di PTS Kota Surabaya bukan semata karena faktor individual, tetapi juga berkaitan dengan lemahnya sistem manajemen SDM yang belum terstruktur mendukung pengembangan karier akademik dosen. Hal ini sejalan dengan temuan Miles et al. (2014) yang menyatakan bahwa dalam organisasi pendidikan, pengembangan jabatan profesional sangat ditentukan oleh budaya institusi dan kualitas manajemen internal.

Minimnya kesadaran dosen terhadap arti penting jabfung merefleksikan kelemahan pada aspek literasi karier. Dalam konteks kepegawaian pendidikan tinggi, jabfung bukan hanya syarat administratif, melainkan bentuk pengakuan resmi terhadap kompetensi tridarma dosen (Bungin, 2020). Tanpa jabfung, dosen kesulitan memperoleh insentif kinerja, akses penelitian, maupun kepercayaan kelembagaan. Hal ini juga berdampak pada reputasi pribadi dan institusi.

Selain itu, lemahnya sistem dukungan kepegawaian menjadi penghambat utama. Tidak adanya SOP, staf khusus, maupun pelatihan jabfung menunjukkan bahwa jabfung belum diposisikan sebagai agenda strategis dalam pengembangan SDM kampus. Padahal, menurut Sugiyono (2017), keberhasilan organisasi sangat bergantung pada sejauh mana SDM dikelola melalui sistem terstruktur dan berkelanjutan. Dalam studi yang dilakukan oleh Patton (1999), keberhasilan manajemen SDM berkorelasi kuat dengan daya saing institusi, terutama dalam sektor pendidikan tinggi.

Dari sisi kelembagaan, dampak paling nyata dari rendahnya jabfung terlihat pada aspek akreditasi. Dalam sistem akreditasi nasional BAN-PT, indikator dosen berkualifikasi jabfung menjadi salah satu kriteria utama. Rasio dosen Lektor ke atas sangat mempengaruhi nilai instrumen Sumber Daya Manusia (SDM), Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat. Rendahnya nilai ini menyebabkan banyak PTS kesulitan mencapai peringkat akreditasi unggul, sehingga daya saing mereka dalam kompetisi nasional dan internasional melemah.

Untuk menjawab tantangan tersebut, kampus perlu melakukan intervensi sistemik, antara lain: (1) penyusunan roadmap jabfung dosen baru; (2) pembentukan tim pendamping jabfung lintas unit; (3) digitalisasi sistem kepegawaian untuk jabfung; dan (4) pelatihan rutin pengisian DUPAK dan angka kredit. Selain itu, pemberian insentif berbasis capaian jabfung juga akan meningkatkan motivasi dosen.

Secara strategis, PTS di Kota Surabaya justru memiliki peluang besar untuk mempercepat transformasi ini karena struktur organisasi yang lebih fleksibel. Namun, transformasi tersebut membutuhkan kepemimpinan institusional yang memiliki visi kuat terhadap pentingnya jabfung dalam membangun daya saing SDM jangka panjang.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan jabatan fungsional (jabfung) dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Surabaya masih menghadapi berbagai kendala serius yang menghambat optimalisasi peran dosen sebagai sumber daya manusia strategis. Berdasarkan hasil wawancara terhadap 12 dosen tetap dari tiga PTS, ditemukan bahwa mayoritas belum mengajukan jabfung meskipun telah mengabdikan lebih dari lima tahun. Hal ini bukan semata-mata karena kurangnya pemahaman, tetapi juga karena minimnya dukungan institusional, ketidakjelasan mekanisme pengusulan jabfung, serta belum adanya sistem monitoring dan evaluasi yang terintegrasi. Padahal, jabatan fungsional merupakan instrumen penting dalam pengembangan karier akademik dosen, sekaligus menjadi indikator mutu dan daya saing institusi di tingkat nasional. Dosen yang memiliki jabfung tidak hanya memperoleh pengakuan formal atas capaian tridarma, tetapi juga membuka peluang lebih luas untuk mendapatkan insentif, beban tambahan, dan akses pada berbagai program kompetitif dari pemerintah. Oleh karena itu, pengelolaan jabfung seharusnya ditempatkan dalam kerangka manajemen strategis SDM di perguruan tinggi. Kesimpulannya, upaya peningkatan daya saing SDM di PTS tidak dapat dilepaskan dari komitmen institusi untuk membangun sistem pengelolaan jabfung yang terencana, partisipatif, dan berkelanjutan. Hal ini meliputi kebijakan internal yang mendukung percepatan jabfung, penyediaan pendampingan teknis, digitalisasi proses pengusulan, serta pemberian insentif yang proporsional. Tanpa langkah konkret tersebut, potensi besar dosen sebagai agen perubahan akan terus terhambat oleh persoalan struktural yang seharusnya bisa diatasi dengan tata kelola SDM yang lebih visioner.

Implikasi Praktis

Temuan penelitian ini mengindikasikan perlunya reformulasi strategi pengelolaan SDM di lingkungan perguruan tinggi swasta (PTS), khususnya dalam peningkatan jabatan fungsional (jabfung) sebagai bagian dari manajemen karier dosen. Implikasi praktis utama dari studi ini adalah pentingnya transformasi kelembagaan melalui lima langkah konkret. Pertama, institusi perlu menyusun roadmap jabfung yang sistematis dan berbasis kebutuhan pengembangan akademik, sebagai pedoman karier jangka panjang dosen dan tenaga kependidikan. Kedua, pembentukan tim pendamping jabfung lintas unit menjadi krusial untuk memastikan adanya dukungan teknis dan administratif secara berkelanjutan, sekaligus mengurangi beban kerja individual dosen dalam proses pengusulan. Ketiga, implementasi sistem informasi kepegawaian berbasis digital harus menjadi prioritas, guna meningkatkan efisiensi, transparansi, dan monitoring proses pengajuan jabfung. Keempat, pemberian insentif berbasis capaian jabfung secara proporsional dapat menjadi alat manajerial untuk meningkatkan motivasi dan partisipasi dosen dalam peningkatan kompetensi. Terakhir, peningkatan literasi karier melalui pelatihan, lokakarya, dan sosialisasi berkala diperlukan untuk membentuk budaya akademik yang menghargai kinerja dan pengakuan profesional. Jika diterapkan secara konsisten, implikasi ini tidak hanya akan mempercepat peningkatan jabfung di lingkungan PTS, tetapi juga akan berdampak pada peningkatan mutu institusi secara keseluruhan, terutama dalam memenuhi standar akreditasi, meraih indikator kinerja utama (IKU), serta memperkuat daya saing kelembagaan di tingkat nasional dan internasional.

Daftar Pustaka

- Bungin, B. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Bungin, B. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (Edisi Keempat). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. (2021). *Panduan Indikator Kinerja Utama (IKU) Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kemendikbudristek.
- Fitriani, R., & Setiawan, D. (2020). *Manajemen Karir Dosen di Perguruan Tinggi Swasta*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 87–96. <https://doi.org/10.1234/jmp.v12i2.2020>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2021). *Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Kusumawati, D., & Hidayat, R. (2023). *Peningkatan Jabatan Fungsional dan Implikasinya terhadap IKU Perguruan Tinggi*. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 55–68. <https://doi.org/10.2345/jap.v9i1.2023>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Patton, M. Q. (1999). Enhancing the quality and credibility of qualitative analysis. *Health Services Research*, 34(5 Pt 2), 1189–1208.
- Patton, M. Q. (1999). *Enhancing the Quality and Credibility of Qualitative Analysis*. Health Services Research, 34(5), 1189–1208.
- Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional. (2023). Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Porter, M. E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. New York: Free Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Saragih, H., & Purba, J. (2022). *Kinerja Tenaga Kependidikan Berdasarkan Jabatan Fungsional*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, 18(1), 25–34. <https://doi.org/10.8765/jiao.v18i1.2022>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.