



Vol. 03 No. 03 (2024) : 845-853

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

HUBUNGAN BUDAYA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA SMA PLUS AL- HASAN KAWASEN BANJARSARI CIAMIS

Fayumi Hasan

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: fayumihasanbasri@gmail.com

Abstract:

The purpose of this study was to determine work motivation and work culture. This study uses a qualitative approach. While the method used in this research is descriptive research method. The data collection technique used is observation, interview and documentation techniques. work culture is a philosophy as the values that become the nature, habits, and driving forces that are shared by every individual in the work environment of an organization. Work motivation can be interpreted as a psychological process that reflects the interaction between attitudes, needs, perceptions, and decisions that occur in a person.

Keywords: work culture, work motivation

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja dan budaya kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Kata kunci: budaya kerja, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan yang diselenggarakan di setiap satuan pendidikan, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi, bahkan yang dilakukan di lembaga-lembaga nonformal dan informal seharusnya dapat menjadi landasan bagi pembentukan pribadi peserta didik dan masyarakat pada umumnya. Namun demikian, pada kenyataannya mutu pendidikan, khususnya mutu output pendidikan masih rendah jika

dibanding dengan mutu output pendidikan di Negara lain, baik di Asia maupun di kawasan ASEAN. Rendahnya mutu pendidikan memerlukan penanganan secara menyeluruh, karena dalam kehidupan suatu bangsa, pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup Negara dan bangsa, juga merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia (Mulyasa 2022). Dalam sebuah pendidikan sekolah merupakan organisasi (institusi) pelaksana teknis penyelenggaraan pendidikan, yang jati dirinya akan terbentuk oleh budaya kerja. Bentuk budaya kerja yang tumbuh dan berkembang di sekolah akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi yang ada di dalamnya, yang sekaligus merupakan bagian dari budaya kerja itu sendiri. Dengan demikian hidup atau matinya suatu sekolah akan sangat ditentukan oleh budaya kerja manusia di dalamnya. Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (habituating process) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Motivasi menggambarkan proses memulai, mengarahkan, memelihara aktivitas secara fisik dan psikologis. Merupakan suatu konsep yang luas, yang mencakup berbagai hal yang mendasari tindakan seseorang terhadap orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah bagian dari psikologi yang memfokuskan untuk memahami aktivitas, struktur dan tujuan suatu tingkah laku. Penelitian mengenai motivasi mencoba mencari hubungan antara tingkah laku manusia, dengan hasrat, kepercayaan dan emosi.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharap imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan dalam mengatasi situasi yang sulit (Triwiyanto 2022). Kemampuan manusia terbatas dan kebutuhan semakin tidak terbatas maka dibutuhkan pengaturan kegiatan dan pembagian kerja, sehingga manajemen di dalam dunia pendidikan sangatlah berperan penting, karena manajemen yang baik akan meningkatkan daya guna dan hasil guna semua potensi yang dimiliki, manajemen menetapkan tujuan dan usaha mewujudkan dengan memanfaatkan 6M (man, money, method, material, machines, dan market) dalam proses manajemen (Andini 2018).

Dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pembelajaran profesionalisme Guru dan Tenaga kependidikan adalah hal yang harus ditingkatkan yang hal itu harus dimulai dari peningkatan kualifikasi dan

kompetensi mereka (Oktavia, Warisno., and Nur 2019). Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa timbul oleh dorongan perbuatan dari luar atau juga oleh diri pribadi individu tersebut yang lazim disebut dari dalam diri secara hakiki kuatan motivasi dari sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor motivasi yang timbul oleh dorongan yang ditimbulkan dalam seseorang dan lingkungan. Sedangkan aspek lain adalah faktor pemeliharaan budaya dan nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi yang dapat mendorong prestasi kerja yang tinggi (Kurniawan 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian deskriptif (Sari et al. 2022). Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik observasi partisipasi ini dilakukan untuk mengamati letak geografis berupa denah lokasi dan kondisi lingkungan, visi, misi, strategi dan motto Plus Al-Hasan Kawasen Banjarsari . Kemudian teknik wawancara dilakukan terlebih dahulu dengan menentukan *key informant*. Sedangkan teknik dokumentasi dilakukan dengan cara penelusuran, dokumen dan buku yang dapat berkaitan dengan penelitian untuk mengetahui data tertulis.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis data sebelum di lapangan yakni data yang ditemukan ketika telah melaksanakan studi pendahuluan, yakni analisis data mengenai kondisi objektif dan data Plus Al-Hasan Kawasen Banjarsari . Fokus analisis data disini adalah budaya kerja dan motivasi kerja guru Plus Al-Hasan Kawasen Banjarsari . Analisis data di lapangan yang terdapat 3 kegiatan yakni reduksi data, penyajian data dan verifikasi data yang dilakukan berdasarkan fokus penelitian yang diambil. Uji absah data dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan melakukan membercheck. Uji abash data dilakukan untuk membuktikan bahwa data yang diterima merupakan data yang sebenarnya terdapat pada tempat penelitian (Agustianti et al. 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keberhasilan suatu pekerjaan, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya yang merupakan kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Suatu kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja. Budaya kerja, merupakan kelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah

organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (habituating process) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa: Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan”.

Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Adapun Menurut Triguno dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa: Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Secara konseptual, budaya kerja secara tekstual tersebut dapat digambarkan, yaitu:

- a. **Integritas dan profesionalisme**, yaitu konsisten dalam kata dan perbuatan serta ahli dalam bidangnya. Orang yang memiliki integritas kepribadian, maka dia akan melakukan sesuatu yang sesuai antara apa yang diucapkan dan apa yang dilakukan. Kepribadian ini muncul dari keyakinan bahwa bekerja tidak semata untuk meraih prestasi keduniawiaan tetapi juga memiliki makna keukhrawian atau ibadah. Bekerja yang didasari oleh semangat ibadah akan menyebabkan orang bekerja tanpa pamrih untuk kepentingan individu tetapi untuk kepentingan kebersamaan. Selain itu juga memiliki kemampuan yang seimbang. Dia akan bekerja dengan pengetahuan, sikap dan keahliannya.
- b. **Kepemimpinan dan keteladanan**, yaitu mampu mendayagunakan kemampuan potensi bawahan secara optimal. Jika ketepatan diberi kekuatan untuk menjadi pemimpin maka tidak akan memanfaatkannya untuk bekerja secara otoriter tetapi secara partisipatif. Seseorang akan secara maksimal mendayagunakan bawahannya sebagai partner untuk mencapai visi dan misi institusi. Selain itu juga berlaku sebagai teladan. Menjadi teladan dalam kerja keras, tanggungjawab, dan kedisiplinan dan sebagainya. Sebagaimana para Nabi yang dicontohkan di dalam teks suci bahwa ”pada diri Nabi adalah contoh dan tauladan yang baik”. Para pemimpin sesungguhnya adalah pewaris para teladan sejati dalam kehidupan ini.

- c. **Kebersamaan dan dinamika kelompok**, yaitu mendorong agar cara kerjanya tidak bersifat individual dan pusat kekuasaan tidak pada satu tangan. Sesuatu yang sangat sulit di dalam relasi kerja adalah membangun kerja sama dalam kerja kelompok. Meskipun manusia itu tahu bahwa tidak mungkin urusan diselesaikan secara individual, namun demikian ketika harus bekerja sama terkadang mengalami kesulitan. Bayangkan saja tidak ada manusia yang bisa memenuhi kebutuhannya secara sendiri kecuali dalam relasinya dengan manusia lainnya. Ada ungkapan yang bagus yaitu TEAM, Together Everyone Achieve More. Justru melalui kebersamaan seseorang akan mendapatkan lebih banyak.
- d. **Ketepatan dan kecepatan**, yaitu adanya kepastian waktu, kuantitas, kualitas dan finansial yang dibutuhkan. Prinsip yang harus dijadikan sebagai pedoman adalah semakin cepat semakin baik. Prinsip pelayanan yang harus dikembangkan dalam suatu institusi adalah pelayanan prima yang berbasis kecepatan dan ketepatan. Bukan prinsip gremet-gremet angger slamet atau lambat-lambat tetapi selamat, tetapi cepet-cepet angger selamat. Makanya yang diperlukan adalah kecepatan dan ketepatan. Kerja yang cepat dan tepat merupakan kerja yang menggunakan keturukuran yang jelas. Jika pekerjaan bisa diselesaikan sehari maka akan diselesaikannya tepat waktu. Jika pekerjaan itu menghabiskan anggaran tertentu, maka akan dilaksanakan sesuai dengan ukuran anggaran yang tepat. Jika bisa seperti itu maka tidak akan terjadi kasus mark up dan sebagainya, juga bukan kerja yang menjadikan sesuatu yang mudah menjadi sulit dan sebagainya.
- e. **Rasionalitas dan kecerdasan emosi**, yaitu keseimbangan antara kecerdasan intelektual dan emosional. Ternyata di dalam kehidupan ini yang dibutuhkan bukan sekedar orang yang cerdas secara intelektual saja. Kenyataannya banyak orang yang cerdas intelektual tetapi justru tidak berhasil dalam kehidupannya. Kehidupan ini bukan hanya membutuhkan logika akan tetapi juga kecerdasan emosi yang didasari oleh pemahaman tentang perasaan dan kemanusiaan.

Melalui kecerdasan logika manusia akan menyatakan ya atau tidak. Akan tetapi untuk menyatakan ya atau tidak tentu dibutuhkan pertimbangan kemanusiaan. Melalui keseimbangan antara kecerdasan intelektual dan emosional maka akan memunculkan keteguhan dan ketegasan. Dan yang tidak boleh dilupakan adalah kecerdasan spiritual yang berbasis pada keyakinan dan moralitas kebaikan. Dengan menggabungkan ketiganya dalam kerja maka seseorang akan bisa meraih kebahagiaan yang memadai.

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan

keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Proses psikologi timbul diakibatkan oleh factor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut *intrinsic*. Factor di dalam diri seseorang bias berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan, sedang factor dari luar diri dapat ditimbulkan oleh berbagai factor-faktor lain yang sangat kompleks. Tetapi baik faktor ekstrinsik maupun factor intrinsik motivasi timbul karena adanya rangsangan. Motivasi menggambarkan proses memulai, mengarahkan, memelihara aktifitas secara fisik dan psikologis. Merupakan suatu konsep yang luas, yang mencakup berbagai hal yang mendasari tindakan seseorang dengan orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. "Motivation is a branch of psychology concerned with understanding the activation, organization, and direction of behavior" (Motivasi adalah bagian dari psikologi yang memfokuskan untuk memahami aktivitas, struktur dan tujuan suatu tingkah laku). Penelitian mengenai motivasi mencoba mencari hubungan antara tingkah laku manusia, dengan hasrat, kepercayaan dan emosi.

Stehen P. Robbins Menyatakan, motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Maksudnya, motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi. Unsur kunci dalam pengertian motivasi ini adalah intensitas, tujuan dan ketekunan. Seperti dikatakan oleh pakar manajemen Schermerhorn, Jr : "The term motivation is used in management theory to describe forces within the individual that account for the level, direction, and persistence of effort expended at work. Simply put, a highly motivated person work hard at a job; an unmotivated person does not". (Istilah motivasi digunakan dalam teori manajemen untuk menggambarkan kekuatan dalam individu yang memperhitungkan tingkat, arah, dan ketekunan meningkatkan usaha dalam pekerjaan. Secara sederhananya, seseorang dengan motivasi yang tinggi bekerja dengan keras di dalam pekerjaan; orang yang tidak mempunyai motivasi).

Selain itu Jung mengatakan, a simple but accurate definition of motivation is not easy. It must be able include terms that refer to such diverse states as desires, wishes, plans, intens, impulses and purpose". (Secara sederhana tetapi akurat definisi motivasi tidaklah mudah. Motivasi harus mampu mencakup istilah yang berkaitan dengan adanya perbedaan pendapat. Lebih lanjut Jung menyatakan, "konsep motivasi mencakup energy yang terlibat dalam mengaktifkan individu ke tingkat yang memungkinkan, "Konsep motivasi itu dapat di arahkan". Definisi di atas menunjukkan bahwa motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang akan di sertai dengan perubahan perilaku. Oleh karena itu, salah satu cara untuk dapat mengarahkan perilaku seseorang adalah dengan melakukan tindakan yang dapat mendorong timbulnya motivasi. Selain motivasi itu dapat diarahkan, keahlian dan pemahaman

akan perilaku yang timbul juga tidak lepas dari hubungan lingkungan individu tersebut.

Mengenai motivasi, Buckberpendapat : "Traditionally, motivation has been defined as the control of behavior, that is, the process by which behavior is activated and the directed toward some definable goal". (Secara tradisional, motivasi telah didefinisikan sebagai pengendalian atas perilaku, yaitu proses oleh tindakan yang dilakukan dan diarahkan dalam mencapai tujuan yang ada). Sedangkan Daft menyatakan, "Motivation the arousal, direction and persistence of behavior" (Motivasi menggambarkan kemunculan, arah dan keadaan seseorang) Motivasi/dorongan yang muncul dalam diri seseorang terlihat dari keadaan atau perubahan perilaku yang di timbulkan. Dapat dikatakan, seorang pegawai yang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat diketahui dari perubahan sikap yang di timbulkannya, seperti : Semakin rajin dalam bekerja, disiplin dan sebagainya. Untuk memotivasi pegawai agar bersedia mencapai kinerja yang tinggi dapat dimulai dengan memuaskan kebutuhan mereka, misalnya dengan keikutsertakan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi dengan suasana lingkungan yang kreatif dan bebas. Dengan demikian akan timbul motivasi untuk bekerja dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga tujuan bersama dapat tercapai.

Motivasi kerja dimiliki setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada orang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit. Sedangkan Stoner dan Freeman menyatakan, bahwa motivasi kerja terdiri dari empat factor, yaitu : (1) motivasi pada umumnya dianggap sebagai suatu yang baik/positif, (2) motivasi adalah salah satu diantara sejumlah factor lain yang menghubungkan kinerja seseorang, (3) motivasi tidak cukup jumlahnya dan perlu ditambah dan atau diperkuat secara berkala, dan (4) motivasi adalah salah satu alat untuk menata hubungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan yang datang dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk mau melakukan sesuatu kegiatan untuk bertindak laku. Hal itu dapat dihubungkan oleh lingkungan fisik, lingkungan kerja dan lingkungan social. Sesuai teori tersebut, Robbins mengemukakan, "Motivasi kerja adalah dorongan dan perilaku sekelompok manusia yang bekerjasama untuk mencapai tujuan. Perilaku organisasi tersebut difokuskan kedalam perilaku organisasi dan seperangkat prestasi serta variable mengenai sikap pegawai, produktivitas kerja dan kepuasan pegawai". Kinerja seorang pegawai

sangat memhubungani oleh motivasi. Dengan adanya motivasi, mendorong individu untuk berupaya mencapai kebutuhannya.

Dari pengertian di atas, maka motif itu bersifat internal dalam motivasi, karena dorongan atau daya gerak itu muncul dari dalam diri seseorang, tanpa adanya perangsang atau insentif. Motif yang bersifat internal merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan, yang dihubungkan oleh beberapa hal, diantaranya pendidikan, pengalaman serta sifat-sifat pribadi yang dimiliki seseorang. Di dalam organisasi formal, adanya motif yang berasal dari dalam diri pegawai membawa konsekuensi bagi pimpinan untuk dapat mendorong pegawai tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya, diantaranya melalui pemberian reward dan penyediaan berbagai sarana dan prasarana yang sesuai dengan pegawai tersebut. Adanya rangsangan dari luar atau motivator tersebut diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Proses psikologi timbul diakibatkan oleh factor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik. Factor di dalam diri seseorang bias berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan, sedang factor dari luar diri dapat ditimbulkan oleh berbagai factor-faktor lain yang sangat kompleks. Tetapi baik faktor ekstrinsik maupun factor intrinsik motivasi timbul karena adanya rangsangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustianti, Rifka, Lissiana Nussifera, L. Angelianawati, Igat Meliana, Effi Alfiani Sidik, Qomarotun Nurlaila, Nicholas Simarmata, Irfan Sophan Himawan, Elvis Pawan, and Faisal Ikhrum. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. TOHAR MEDIA.
- Andini, Gita Tri. 2018. "Manajemen Pengembangan Kurikulum." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 3(2):159-69.
- Kurniawan, Ferdy. 2018. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening."
- Mulyasa, H. Enco. 2022. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Oktavia, Anita, Andi Warisno., and Hidayah Nur. 2019. "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah

- Dalam meningkatkan profesionalisme Gurudan Tenaga kependidikan Dimadrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan." *Http://Journal.an-Nur.Ac.Id/*7:9-25.
- Sari, Ifit Novita, Lilla Puji Lestari, Dedy Wijaya Kusuma, Siti Mafulah, Diah Puji Nali Brata, Jauhara Dian Nurul Iffah, Asri Widiatsih, Edy Setiyo Utomo, Ifdlolul Maghfur, and Marinda Sari Sofiyana. 2022. *Metode Penelitian Kualitatif*. UNISMA PRESS.
- Triwiyanto, Teguh. 2022. *Manajemen Kurikulum Dan Pembelajaran*. Bumi Aksara.