

**TINJAUAN KEEFEKTIFITASAN STRATEGI PENGELOLAAN PENDIDIK DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM KONTEKS PENDIDIKAN MODERN**

Cindy Adelia Damanik¹, Hasna Ulatifah², Salsaliza Nurfitri Solehah³, Prihatini⁴

Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Pendidikan Indonesia

Kampus Daerah Cibiru

[@adlacindy02@upi.edu](mailto:adlacindy02@upi.edu)¹, [@hasnaulatifah22@upi.edu](mailto:hasnaulatifah22@upi.edu)², [@salsaliza21@upi.edu](mailto:salsaliza21@upi.edu)³,

[@prihatini@upi.edu](mailto:prihatini@upi.edu)⁴

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui keefektifitasan strategi pengelolaan penelitian tenaga pendidikan di konteks pendidikan modern. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan subjek tentang situasi dan data secara nyata yang diperoleh berdasarkan hasil analisis studi literatur. Penelitian ini menjelaskan tentang sejauh mana keefektifitasan strategi yang digunakan pada aspek pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di konteks pendidikan modern. Kunci keberhasilan pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terletak pada pemahaman mendalam terhadap kebutuhan individual peserta didik, integrasi teknologi, pendidikan yang canggih, pengembangan profesionalisme serta adanya kolaborasi antar semua pihak yang terlibat.

Kata Kunci : Strategi, Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Pendidikan Modern

Abstract

The aim of this research is to determine the effectiveness of educational staff research management strategies in the modern educational context. The method used in this research is a qualitative descriptive method, namely describing the subject regarding real situations and data obtained based on the results of literature study analysis. This research explains the effectiveness of the strategies

used in the management aspects of educators and education personnel in the context of modern education. The key to successful management of teaching and educational staff lies in a deep understanding of the individual needs of students, integration of technology, sophisticated education, professional development and collaboration between all parties involved.

Keywords: *Strategy, Management of Educators and Education Personnel, Modern Education.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalankan atau mengelola sebuah organisasi, termasuk dalam satuan pendidikan. Menurut Schermerhorn (1996) SDM adalah individu atau kelompok yang membantu menghasilkan barang atau jasa. SDM pendidikan adalah semua orang yang terlibat dalam aktivitas pendidikan seperti masyarakat, peserta didik, pendidik, tenaga kependidikan dan lain sebagainya. Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan merupakan hal yang sangat penting dilakukan guna meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidik dan tenaga kependidikan dalam aktivitasnya sangat sering berinteraksi dengan peserta didik.

Asumsi dasar yang melatar belakangi bahwa pendidik dan tenaga kependidikan merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, yaitu: manusia merupakan unsur terpenting dalam menjalankan organisasi pendidikan (Nurlindah & Musdalifah, 2020). Jika sebuah organisasi telah memiliki sumber daya alam yang melimpah dan teknologi canggih, namun tidak ada SDM yang dapat mengelola dan memanfaatkannya dengan baik, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit dicapai (Wijaya & Rafida, 2019). Asumsi tersebut menjadi dasar bahwa dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan harus dilakukan dengan baik dan benar

sesuai dengan fungsi pengelolaan, mulai dari proses perekrutan sampai dengan pengawasan dan penilaian terhadap tanggung jawab dan tugas pendidik dan tenaga kependidikan.

Heryati dan Muhsin (2014) menyebutkan bahwa dalam dunia pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia yang sangat berperan untuk mewujudkan mutu pendidikan. Dalam perkembangan teknologi ini banyak tantangan yang akan dihadapi oleh sekolah terutama dalam kualitas pendidikan itu sendiri. Sekolah yang memiliki fasilitas teknologi terbaik pun belum menjamin keberhasilan pendidikan jika tidak diimbangi dengan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang dapat mengelola fasilitas tersebut (Mukhlisah, M. 2018).

Fungsi dari pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu: (1) Perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan, (2) Rekrutmen, seleksi dan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan, (3) Peningkatan kompetensi dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, (4) Penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, (5) Pembinaan dan pengembangan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, (6) Kompensasi pendidik dan tenaga kependidikan, (7) Pengawasan pendidik dan tenaga kependidikan (Wijaya & Rafida, 2019).

Pada zaman modern ini proses pendidikan telah mengalami perkembangan seperti pembelajaran bisa dilakukan jarak jauh. Menurut Rahmat Sulaiman Naibaho (207) teknologi adalah alat yang dapat membantu menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi (Yuana & Pulungan, 2022). Rahma (2021) menyebutkan bahwa perkembangan teknologi tidak bisa dihindari. Karena dengan adanya teknologi, hal tersebut membuat pekerjaan lebih mudah dan memakan waktu yang lebih sedikit. Akan tetapi dengan adanya kemudahan tersebut memiliki dampak negatif, maka yang harus dilakukan adalah bagaimana cara menggunakan teknologi agar memberikan dampak yang baik (Nurhayati, dkk, 2023). Perkembangan teknologi

sangat mempengaruhi terhadap kebutuhan pendidikan seperti untuk pendidik pada era modern ini metode ceramah dalam aktivitas pembelajaran kurang untuk diterapkan, karena hal tersebut tidak sesuai dengan menurut tuntutan serta tujuan Standar Nasional Pendidikan yang menyebutkan bahwa guru itu harus inovatif dan kreatif dalam mengikuti perubahan zaman yang semakin canggih (Yuana & Pulungan, 2022).

Oleh karena itu diperlukan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan perkembangan teknologi agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Indrajit & Djokopranoto (2006) menyebutkan ciri-ciri manajemen abad 21 sebagai berikut: (1) manajemen harus berhubungan dengan kompetensi global, (2) Saat ini manajemen lebih berbasis teknologi dan informasi, (3) Karyawan lebih merupakan mitra daripada bawahan, (4) kerjasama tetap merupakan suatu kebutuhan dan keharusan, (5) keragaman harus dikelola dengan baik (Komariyah, dkk, 2021).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menggambarkan secara mendalam strategi pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam konteks pendidikan modern. Metode deskriptif kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai sejauh mana keefektifitasan strategi yang diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menyelidiki dan menggambarkan situasi secara nyata, mengedepankan analisis studi literatur sebagai landasan untuk memahami konsep-konsep kunci yang relevan dengan manajemen pendidikan. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui analisis studi literatur yang melibatkan referensi dan sumber-sumber teoritis terkait manajemen pendidikan modern. Pemilihan sumber literatur dilakukan secara cermat dan teliti guna mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang strategi pengelolaan pendidik dan tenaga

kependidikan. Hasil analisis studi literatur ini akan menjadi dasar untuk menggambarkan sejauh mana keefektifan strategi tersebut dalam memenuhi kebutuhan individual peserta didik, mengintegrasikan teknologi, menghadirkan pendidikan yang canggih, dan mengembangkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan.

Langkah-langkah analisis data deskriptif kualitatif terdiri dari tiga tahapan utama. Pertama, reduksi data, fokus pada pemilihan informasi relevan sejak pembuatan pertanyaan penelitian hingga pengumpulan data. Kedua, setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah data display, di mana hasil analisis disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, atau hubungan antar kategori untuk mempermudah pemahaman dan perencanaan tindakan selanjutnya. Terakhir, tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi dijelaskan oleh Sugiyono (2017). Kesimpulan awal yang diajukan bersifat sementara dan dapat berubah dengan adanya bukti-bukti kuat pada tahap pengumpulan data berikutnya. Penelitian kualitatif memiliki kelebihan dan kekurangan. Keunggulan utama penelitian kualitatif terletak pada fleksibilitas peneliti dalam menggambarkan alur penelitian dengan masalah penelitian yang sangat terbuka. Penelitian kualitatif memungkinkan kemungkinan-kemungkinan baru muncul selama proses penelitian. Di sisi lain, kelemahan penelitian kualitatif dapat timbul dari seberapa baik peneliti dapat menangkap momen atau data penting selama berlangsungnya penelitian (Yuliani, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dalam hal ini pengelolaan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan terbagi menjadi dua arti yang di mana tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi tenaga pendidik pada perguruan tinggi. Dalam hal ini , tenaga pendidik meliputi guru yang terdiri dari guru TK, SD, SMP/MTs

dan SMA/MA. Sedangkan tenaga kependidikan merupakan tenaga-tenaga profesional yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan dalam memahami falsafah dan ilmu pendidikan serta melakukan pelaksanaan pendidikan (mikro/makro) terhadap penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan terdiri dari tenaga pendidik, pengelolaan satuan pendidikan, pengawas, peneliti dan pengembangan di bidang pendidikan, pustakawan, laboran teknisi sumber belajar dan penguji. Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sebuah aktivitas pengaturan yang dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perebutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/ pengembangan dan pemberhentian.

Strategi Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tentunya pada saat penyelenggaraan pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terdapat strategi yang digunakan. Adapun strategi-strategi yang perlu dilakukan yaitu sebagai berikut. *Pertama*, pengembangan profesional guru dengan cara memberikan peluang dan dukungan terhadap pengembangan profesional secara relevan terhadap perkembangan pendidikan dan kebutuhan peserta didik. *Kedua*, adanya komunikasi yang efektif dimana bertujuan dalam membangun saluran komunikasi yang bersifat terbuka dan efektif antara pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kolaborasi. *Ketiga*, pemberdayaan guru dengan cara memberikan kebebasan dan dukungan kepada pendidik untuk merancang pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa serta menciptakan suasana pembelajaran yang inovatif. *Keempat*, pengelolaan konflik yaitu dengan cara mengelola konflik secara bijak dengan memastikan bahwa adanya perbedaan pendapat yang diselesaikan dengan baik tanpa mengganggu atmosfer pendidikan. *Kelima*, penyediaan sumber daya dengan cara

memastikan bahwa adanya sarana dan prasarana yang memadai terhadap kegiatan belajar mengajar (KBM). *Keenam*, kebijakan inklusif di mana menerapkan keberagaman siswa dan staf serta menyediakan layanan pendukung sesuai kebutuhan. *Kedelapan*, pengembangan kepemimpinan dengan cara mengidentifikasi dan mengembangkan seorang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan memastikan kepemimpinan yang efektif di semua tingkatan. *Terakhir*, kolaborasi dengan orang tua yakni dengan cara melibatkan orang tua dalam proses pendidikan dengan membangun kemitraan yang kuat antara sekolah dan keluarga.

Ruang Lingkup Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Ruang lingkup pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan meliputi perencanaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, kompensasi dan penghargaan dan pemberhentian. Hal-hal tersebut wajib dilaksanakan oleh seorang *top leader* atau kepala sekolah secara terukur. Tujuannya agar pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat terlaksana dengan baik (Mulyasa 2009).

Tahapan Pelaksanaan Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

1. Perencanaan Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Perencanaan adalah pengembangan, strategi dan penyusunan pendidik dan tenaga kependidikan yang komprehensif. Dalam perencanaan yang perlu dilakukan dalam analisis kebutuhan dan analisis tugas dan beban kerja. Analisis kebutuhan dilakukan untuk menganalisis kesenjangan kinerja serta analisis tugas dan beban kerja dilakukan untuk mengidentifikasi tugas dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

2. Rekrutmen Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Rekrutmen adalah upaya yang dilakukan untuk melaksanakan proses dari perencanaan agar berjalan dengan baik. Sedangkan menurut Kamran (2015) rekrutmen adalah proses mencari calon yang berkualitas sesuai dengan kualifikasi dan syarat yang telah ditentukan. Dalam proses perekrutan terdapat beberapa

tahapan yang harus dilakukan, Siagian (2008) menyebutkan terdapat delapan langkah perekrutan, sebagai berikut: (1) penerimaan surat lamaran, (2) penyelenggaraan ujian, (3) seleksi wawancara, (4) pengurangan latar belakang pelamar dan surat referensi, (5) evaluasi kesehatan, (6) wawancara oleh manajer yang akan menjadi supervisor langsung, (7) pengakuan pengerjaan, (8) keputusan lamaran. Namun pemerintah telah mengatur sistem perekrutan ini dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang larangan merekrut honorer untuk sekolah negeri, jika sekolah membutuhkan guru maka dapat melamar ke dinas pendidikan daerah atau kabupaten. Untuk guru tingkat SMA dan SMK menjadi kewenangan provinsi dan untuk SD- SMP menjadi kewenangan kabupaten/ kota.

3. Penempatan Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Menurut Hariandja (2002) penempatan adalah proses penugasan pegawai pada jabatan dan tugas baru atau berbeda. Proses penempatan yang sesuai dapat meningkatkan kualitas dan prestasi dari pendidik dan tenaga kependidikan. Kegiatan penempatan ini sangat penting dilakukan dalam mengelola SDM dengan tujuan agar prestasi tenaga kerja meningkat. Proses penempatan ini dilakukan setelah penerimaan, kualifikasi penempatan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan serta keterampilan pendidik dan tenaga kependidikan.

4. Kompensasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kompensasi adalah bentuk penghargaan berupa gaji atau tempat yang nyaman. Kompensasi ini diberikan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi ini penting untuk dilakukan dalam proses pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja, meningkatkan prestasi dan motivasi kerja.

5. Pembinaan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pembinaan dan pengembangan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan untuk memenuhi kebutuhan di masa depan. Pembinaan dan pengembangan ini diadakan oleh kabupaten seperti Pengembangan Profesi yang Berkelanjutan (PPB).

6. Evaluasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Evaluasi atau supervisi dilakukan untuk mengetahui apakah pendidik dan tenaga kependidikan telah melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Evaluasi ini dilakukan oleh kepala sekolah dengan datang ke kelas dan memantau pendidik secara langsung. Hasil dari supervisi tersebut dapat digunakan untuk menyusun program tindak lanjut dari supervisi yang telah dilakukan. Dampak positif dilakukannya evaluasi ini adalah meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang dapat mempengaruhi peningkatan hasil belajar siswa (Amon & Poernomo, 2021).

Keefektifitasan Strategi Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Konteks Pendidikan Modern

Dalam hal ini juga kita tahu bahwa adanya perkembangan secara terus menerus salah satunya pada dunia pendidikan. Maka dari itu , strategi yang perlu kita lakukan yaitu menetapkan teknik pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan anak salah satu dengan penerapan strateginya. Strategi merupakan sebuah indikator penting terhadap pelaksanaan salah satunya berkenaan dengan pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di era modern. Keefektifitasan strategi tersebut dapat ditingkatkan melalui penerapan pendekatan berbasis teknologi , pelatihan berkelanjutan serta perlu adanya kolaborasi baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Tentunya ini berkaitan dengan sistem evaluasi yang dimana memastikan bahwa adanya penyesuaian terhadap kebutuhan siswa yang ada di sekolah.

Ditegaskan kembali bahwa baik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai tugas yang berbeda-beda tapi tetap satu lingkup sekolah. Seperti yang sudah kita ketahui tenaga pendidik hanya berfokus dalam mengajarkan peserta didik menjadi generasi muda yang mempunyai akal yang cerdas serta inovatif. Sedangkan tenaga kependidikan hanya berfokus dalam melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Strategi-strategi tersebut dapat dikatakan efektif apabila pihak sekolah sudah melakukan perencanaan yang berupa rancangan yang telah ditetapkan sesuai kebutuhan, kemampuan dan standar yang tertuang dalam kepegawaian. Selain itu, strategi ini juga bertujuan dalam meningkatkan kemampuan dalam bekerja sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan SDM yang terdapat di sekolah. Selain itu, harus adanya pengembangan strategi yang dimana bertujuan dalam meningkatkan SDM pendidikan dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah. Tidak hanya itu saja, strategi pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat dikatakan efektif apabila sudah melaksanakan evaluasi kinerja dengan baik yang bertujuan dalam melihat sejauh mana prestasi kinerja sekolah termasuk melihat kecakapan tenaga pendidik dalam melakukan komunikasi di kelas. Dari hal-hal di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dilaksanakannya strategi tersebut agar nantinya hal-hal yang sudah direncanakan tidak sia-sia belaka.

KESIMPULAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang pendidikan, khususnya pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan memegang peran krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan. Manusia dianggap unsur terpenting dalam menjalankan organisasi pendidikan dan keberhasilan suatu lembaga tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan sumber daya alam tetapi juga oleh kemampuan SDM

dalam mengelola dan memanfaatkannya. Dalam konteks pendidikan modern, perkembangan teknologi menjadi faktor penting yang mempengaruhi kebutuhan dan tuntutan terhadap pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan. Strategi pengelolaan harus mengikuti perkembangan zaman termasuk dalam hal pengembangan profesional, komunikasi efektif, pemberdayaan guru, manajemen konflik, penyediaan sumber daya, kebijakan inklusif, pengembangan kepemimpinan, dan kolaborasi dengan orang tua.

Ruang lingkup pengelolaan mencakup perencanaan, rekrutmen, penempatan kerja, kompensasi, pembinaan, pengembangan, evaluasi, dan pemberhentian. Tahapan pelaksanaan mencakup perencanaan, rekrutmen, penempatan kerja, kompensasi, pembinaan, pengembangan, dan evaluasi. Strategi pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di era modern perlu fokus pada penerapan teknologi, pelatihan berkelanjutan dan kolaborasi. Keefektifan strategi tersebut dapat ditingkatkan melalui evaluasi kinerja yang baik sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah. Dengan demikian, pengelolaan SDM pendidikan bukan hanya menjadi tugas rutin administratif tetapi juga sebuah strategi yang dinamis untuk menghadapi perkembangan zaman, mendukung inovasi, dan meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas dan fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, 1-12.
- Hadiyanti, D. (2021). *Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Harsono. 2011. Sistem administrasi kepegawaian. Kusmedia, Bandung.
- Heryati Y dan M Muhsin. 2014. Manajemen sumber daya pendidikan. Pustaka Setia, Bandung.

- Komariyah, L., Amon, L., Wardhana, A., Priyandono, L., Poernomo, S. A., Januar, S., ... & Mukhlisoh, M. (2018). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah
- Nurhayati, R., Ningsih, D. A., Kahar, K., Musdalifah, M., Rahma, M., Hakiki, A. M. N., & Wijaya, M. S. P., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.
- Pidarta M. 2011. Manajemen pendidikan Indonesia. Asdi Mahasatya, Jakarta. Prihatin E. 2011. Teori administrasi pendidikan. Alfabeta, Bandung.
- Sunan Kalijaga Siwuluh. *Jurnal Kependidikan*, 6(2), 233-248.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Suwito, A. (2023). Telaah Manajemen Pendidikan Modern Dan Penerapan Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah. *Journal on Education*, 6(1), 1123-1132.
- Yuana, D. N., & Pulungan, M. R. (2022). Keterampilan Guru Dalam Pengelolaan Kelas Di Era Teknologi Modern. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 2329-2333.
- Yuliani, W. (2018). Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam perspektif bimbingan dan konseling. *Quanta*, 2(2), 83-91.