

PEMBERIAN KOMPENSASI PADA GURU HONORER DI MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) TERPADU ASSYIFA KOTA BENGKULU

Moch. Iqbal¹, Betti Dian Wahyuni², Penti Amelia Ismi³
^{1,2,3} UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu

Email: ¹moch_iqbal@mail.uinfasbengkulu.ac.id, ²penulis@gmail.com, ³Ismiamelia1999@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji persepsi guru terhadap pemberian kompensasi, tujuan kompensasi, dan bentuk kompensasi di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Mutiara Assyifah Kota Bengkulu. Ulasan ini menggunakan metodologi subjektif ilustratif. Keanekaragaman informasi pemeriksaan diperoleh dengan memanfaatkan prosedur persepsi, pertemuan, dan dokumentasi. Konsekuensi dari tinjauan: pandangan pendidik tentang gagasan pemberian gaji adalah semua yang didapat instruktur sebagai bayaran atas kerja keras yang diberikan oleh yayasan sekolah, baik secara moneter maupun non-moneter, kompensasi diberikan kepada guru honorer sebagai ungkapan terimakasih dan imbalan yang diberikan. Tujuan kompensasi yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi para guru dengan adanya kompensasi setidaknya lebih dari cukup dapat memenuhi kebutuhan, Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang sebagai tanda balas jasa yang diberikan oleh sekolah kepada guru, dan Menyediakan uang intensive untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja yang diharapkan dengan adanya pemberian kompensasi dapat memperluas inspirasi dan tenaga pendidik dalam melengkapi sistem pembelajaran mengajar anak bangsa. Jenis remunerasi adalah moneter dan non-moneter, moneter sebagai: (1) Kompensasi langsung berupa gaji atau upah (relatif kecil jika dibandingkan dengan pengorbanan yang dilakukan dan jumlah gaji yang diperoleh disesuaikan dengan masa pengabdian), bayaran prestasi (peningkatan kinerja guru melalui prestasi yang diperoleh dicantumkan didalam catatan prestasi yang nantinya akan diberikan penghargaan) dan intensive (uang yang diberikan kepada guru berdasarkan peningkatan kinerja guru dengan adanya pelaksanaan tugas tambahan). (2) Kompensasi tidak langsung (Hanya sedikit berupa asuransi kesehatan, liburan, cuti, dan fasilitas tempat parkir). Sedangkan kompensasi finansial berupa terciptanya persaudaraan yang tinggi dan hangat serta memperoleh suasana lingkungan yang nyaman namun fasilitas sekolah masih belum memadai dalam memenuhinya.

Kata Kunci: Persepsi, Guru Honorer, Kompensasi

ABSTRACT

This paper aims to determine the teacher's perception of the provision of compensation, the purpose of compensation, and the form of compensation in the Mutiara Assyifah Madrasah (MI) of Bengkulu City. This review uses an illustrative subjective methodology. Diversity of examination information is obtained by utilizing perceptual procedures, meetings, and documentation. Consequences of the review: the view of educators on the idea of paying salaries is all that the instructor gets as payment for the hard work given by the school foundation, both monetary and non-monetary, compensation is given to honorary teachers as an expression of gratitude and rewards given. The purpose of compensation is to ensure a decent life for teachers with compensation at least more than sufficient to meet the needs, Reflecting the rewards for one's work as a sign of remuneration provided by the school to teachers, and Providing intensive money to encourage increased work productivity expected by the provision of compensation can expand the inspiration and teaching staff in completing the teaching and learning system of the nation's children. Types of remuneration are monetary and non-monetary, monetary as: (1) Direct compensation in the form of salary or wages (relatively small when compared to the sacrifices made and the amount of salary earned is adjusted to the period of service), achievement payments (improvement of teacher performance through better achievements). obtained is included in the record of achievement which will later be awarded) and intensive (money given to teachers based on improving teacher performance with the implementation of additional tasks). (2) Indirect compensation (Only in the form of health insurance, vacation, leave, and parking facilities). While financial compensation is in the form of creating a high and warm brotherhood and obtaining a comfortable environment, but school facilities are still inadequate in fulfilling it.

Keywords: Perception, Teacher, Compensation

A. PENDAHULUAN

Pelatihan adalah pekerjaan yang disadari dan diatur untuk membuat suasana belajar dan ukuran pembelajaran dengan tujuan agar siswa secara efektif mengembangkan kapasitas terpendam mereka. Dalam UU Sisdiknas tahun 2003 ditegaskan bahwa tujuan pendidikan adalah untuk membina kemampuan dan membentuk watak agar menjadi manusia yang bertaqwa dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlik mulia, tangguh, cakap, terampil, inovatif, mandiri dan populer. penduduk yang berbasis dan dapat diandalkan. (20, 2003)

Persekolahan dilakukan untuk mengumpulkan sifat (SDM) yang cakap dan berwawasan mendunia. Pakar persekolahan pada umumnya akan sepakat bahwa kerangka pelatihan pendidik yang serius dan menarik diperlukan untuk kemajuan suatu negara, karena instruktur adalah pemimpin persekolahan dan bahkan pelatihan berperan penting dalam kemajuan suatu negara. Dibandingkan dengan sifat pendidik istimewa, tidak semua pengajar istimewa mendapatkan honorarium dari otoritas publik. Penjelasannya, pendidik utama yang dipilih oleh otoritas publik mendapatkan honorarium. Otoritas publik pasti dapat memberikan tunjangan kepada pendidik istimewa yang ditunjuk oleh otoritas publik, legislatif teritorial, dan pertemuan pribadi. Namun demikian, harus ada usulan terlebih dahulu oleh pendeta diklat budaya (mendikbud) kepada Kementerian Keuangan (Kemenkeu) agar bisa tersalurkan dengan baik dalam rencana keuangan. (Andriayana, 2015)

Tenaga Pendidik honorer merupakan salah satu profesi yang mulia dan sebaiknya perlu diberikan apresiasi berupa kompensasi. Dimensi kompensasi terdiri atas kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial indikatornya adalah gaji dan insentif sedangkan non finansial indikatornya adalah pekerjaan itu sendiri dan lingkungan. Pekerjaan itu sendiri dapat berupa jenjang karir yang pasti, penghargaan terhadap prestasi kerja, dan flexibilitas waktu bekerja. (Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2006)

Pendidik memegang peran penting dalam dunia pengajaran, namun identik dengan gaji pengajar istimewa, yang cukup rendah jika dilihat hanya untuk membangun kapasitas, memenuhi minat, dan menjaga koneksi, yang dapat memenuhi kebutuhan mental mereka. Kesejahteraan atau kebahagiaan merupakan salah satu sudut pandang mental yang harus diperhatikan dalam diri pendidik. Memang, sifat instruktur tidak hanya dilihat dari peningkatan kapasitas pendidik tetapi juga masalah bantuan pemerintah. dengan asumsi pendidik tidak makmur, pelatihan tidak berjalan dengan baik, beban tanggung jawab sebagai instruktur pasti akan marah jika instruktur merasa sangat canggung.

Jumlah pengajar istimewa masih sangat besar dibandingkan dengan tenaga pendidik PNS di Indonesia. Sebagian besar instruktur istimewa di Indonesia memiliki sedikit bantuan keuangan pemerintah untuk memiliki pilihan untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri, terutama bila dibandingkan dengan gaji terendah yang diizinkan oleh undang-undang untuk perwakilan di Indonesia. Tidak ada normalisasi untuk UMG (Upah Minimum Guru), sehingga upah atau honorarium yang diperoleh setiap pendidik istimewa di daerah atau kota berbeda.

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Terpadu Assyifa Kota Bengkulu merupakan lembaga yang berdiri pada tahun 2017, dan pada saat ini mempekerjakan sebanyak 13 orang guru honorer. Salah satu permasalahan yang muncul adalah rendahnya kompensasi gaji atau upah yang diperoleh guru, pemberian kompensasi gaji hanya dilihat dari seberapa lama masa pengabdinya, asuransi yang diperoleh hanya sedikit, sehingga kompensasi guru honorer sangat perlu diberikan apresiasi yang lebih demi menunjang kualitas kinerja guru.

Kompensasi yang rendah terhadap guru honorer tidak hanya dialami oleh MI Assyifa saja, melainkan juga dialami oleh guru honorer pada umumnya. Baik sekolah swasta maupun sekolah negeri. Terlebih lagi sekolah yang masih tergolong baru, atau pada tahap perintisan, tentu masalah honor atau pemberian kompensasi ini menjadi persoalan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini jika dilihat dari lokasi sumber data termasuk kategori penelitian lapangan (field research). Dan ditinjau dari segi sifat-sifat data, maka termasuk dalam pendekatan kualitatif bersifat deskriptif. Analis mencoba untuk mengungkap dan menjawab dari pusat eksplorasi. Agar apa yang sedang diselidiki dapat terungkap dengan tepat dan jelas, diperlukan pertemuan dan persepsi dari atas ke bawah untuk memperoleh informasi terperinci yang semakin banyak.

Pengumpulan data penelitian diperoleh dengan teknikobservasi,wawancara, dan studi dokumentasi. (Yin, 2009) Mengumpulkan informasi penelitian yang didapat melalui persepsi, pertemuan, dan renungan dokumentasi. Selain itu, informasi diinvestigasi melalui metode (1) penurunan informasi sebagai rangkaian penyusunan informasi, (2) pengenalan informasi melalui jalan cerita, dan (3) penarikan kesimpulan. Akhirnya, keabsahan informasi pemeriksaan diuji dan kepastiannya dibantu melalui strategi

triangulasi. Triangulasi tersirat sebagai jenis pemilahan informasi, yang kemudian dikontraskan antara satu informasi dan informasi yang berbeda (berbicara dengan satu sumber, dengan saksi yang berbeda) (Yin, 2009)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pemberian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. (Sedarmayanti, 2010) Dapat juga dikatakan sebagai bentuk imbalan untuk penebusan dosa waktu, tenaga, perenungan yang telah dikerjakan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Debi Nopriantoni sebagai Kepala MI Assyifa:

“Dalam rangka meningkatkan motivasi dan semangat kerja pendidik, lembaga menyediakan kompensasi baik berupa finansial dan juga non finansial. Berhubung madrasah yang kita tempati berdiri pada tahun 2017, maka jumlah guru yang mengabdi hanya 13 orang, semuanya termasuk kedalam golongan NON PNS, dan hanya 1 orang yang memiliki sertifikasi non pns sehingga perlu adanya kompensasi yang harus diberikan” (Novrianto, 2021)

Senada dengan yang disampaikan Leni Gustika selaku guru honorer di MI Assyifa:

“Pihak sekolah telah memberikan kompensasi kepada para guru sebagai bentuk upah jasa dalam mengabdi dilembaga, tentu saja dari kompensasi tersebut harus selalu disyukuri dan juga dinikmati walaupun nominalnya relatif rendah” (Wawancara Leni, 2021)

2. Tujuan pemberian kompensasi

Tujuan adalah suatu penjabaran dari sebuah visi dan misi, merupakan suatu hal yang akan dicapai dan Berdasarkan penjelasan di atas, remunerasi adalah segala sesuatu yang diperoleh pengajar sebagai imbalan atas kerja keras yang diberikan oleh organisasi sekolah baik berupa uang maupun non-uang, diyakini pengaturan pembayaran dapat membangun inspirasi dan energi pendidik dalam melakukan sistem pembelajaran untuk mencerdaskan anak bangsa. Kompensasi diberikan kepada guru honorer sebagai ungkapan terimakasih dan imbalan yang diberikan dari pihak sekolah dihasilkan oleh berbagai lembaga dan perusahaan. Berkaitan dengan tujuan kesejahteraan guru, yaitu untuk menciptakan motivasi. Kesejahteraan menyediakan alasan bagi tenaga kerja (guru) untuk bergabung dan tetap menjadi anggota sekolah. Tujuan kompensasi ada 3 (Simanjuntak, 2001):

a. Menjamin kehidupan yang adil bagi buruh dan keluarganya. Berdasarkan UU 11 tahun 2009. Pasal 1 tentang kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Wahyuni Kurnia Dewi sebagai guru honorer di MI Mutiara Assyifa:

“Dengan adanya kompensasi yang diberikan lembaga, sebelum saya berumah tangga belum dapat dibilang tercukupi dengan layak, karena nominal yang diterima tidak seberapa dengan pengabdian yang dilakukan. Namun, untuk sekarang dikarenakan selain menjadi guru saya juga sebagai seorang istri sehingga sudah dapat dikatakan lebih dari cukup pendapatan kompensasi yang saya terima. Berbicara kesejahteraan, untuk kebutuhan hidup sudah tidak ditanggung sendiri melainkan sepenuhnya sudah ditanggung oleh suami” (Wawancara tgl 25 Juni 2023)

Senada dengan yang disampaikan oleh Santi Eka Putri sebagai guru honorer di MI Mutiara Assyifa: “Kompensasi yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan sendiri, karena untuk kebutuhan keluarga alhamdulillah sudah ditanggung oleh suami. Kompensasi yang diberikan bukan hanya gaji ataupun upah melainkan ada yang difasilitaskan oleh sekolah, salah satunya seperti gaji intensive, asuransi kesehatan dan lainnya”.

b. Mencerminkan hadiah untuk pekerjaan seseorang

Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja, untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Imbalan yang baik akan menyangkut kecukupan penghasilan yang diperoleh guru, kepuasan penyelesaian tugas maupun penghargaan yang diterima dari atasan maupun sekolah. Sebagaimana yang disampaikan oleh Debi Novrianto sebagai guru MI Mutiara Assyifa:

“Imbalan dari kerja keras guru selalu diberikan setiap bulannya, imbalan berupa gaji yang diberikan kepada guru merupakan uang komite yang dikumpulkan dari peserta didik, perolehan imbalan setiap guru berbeda-beda sesuai dengan seberapa lama guru mengabdi disekolah ini, semakin lama mengabdi maka upah yang diberikan relatif tinggi dibandingkan dengan guru honorer yang baru mengajar. Hal tersebut diterapkan agar guru memiliki semangat dan mempunyai tesis misi kedepan dalam mengabdi di lembaga yang kita dirikan ini”

Senada yang di sampaikan oleh Santi eka putri sebagai guru di MI Mutiara Assyifa:

"Madrasah Ibtidaiyah Mutiara Assyifa merupakan salah satu lembaga pendidikan swasta yang dinaungi oleh kementerian agama, meskipun sekolah ini hanya memiliki kurang lebih 240 siswa, dan imbalan berupa uang untuk guru disubsidi dari uang komite sekolah siswa. Pihak lembaga selalu memperhatikan guru honorer dengan memberikan upah pada setiap awal bulan dan tidak pernah mengalami keterlambatan waktu dalam pemberian upah kepada guru"

Berdasarkan pemaparan diatas, imbalan merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh sekolah kepada guru, imbalan berupa penghargaan yang berasal dari hasil kerja guru seperti gaji yang diberikan sesuai pada waktu yang telah ditetapkan oleh lembaga sekolah yang bertujuan akan menumbuhkan dorongan yang kuat bagi guru dalam melaksanakan tugas.

- c. Berikan kekuatan motivasi untuk mendukung efisiensi kerja yang diperluas.

Kegunaan adalah cara untuk memberikan atau memperluas hasil kerja dan produk setinggi mungkin dengan menggunakan asset secara produktif. Dengan demikian, efisiensi sering diartikan sebagai proporsi antara hasil dan kontribusi untuk unit waktu tertentu.¹⁸ Sebagaimana yang disampaikan oleh putri nutriansyah sebagai guru MI Mutiara Assyifa: (Kartasapoetra, 1986)

"Dalam menciptakan anak didik yang berkualitas, seorang guru harus memiliki sifat yang profesional dalam mendidik anak, jika guru berhasil dalam menyampaikan materi pembelajaran dan anak-anak salah satu visi misi dari seorang guru dapat dikatakan sebagai produktivitas kinerja yang baik, hal tersebut dibarengi dengan kesabaran, ketulusan, keikhlasan yang sangat luar biasa, untuk itu dengan adanya kompensasi dapat mewujudkan motivasi guru dalam mengajar" (wawancara 27 juni 2023)

Hal tersebut senada dengan apa yang disampaikan oleh lita harmika :

"Ketika memasuki awal bulan, semangat yang dirasakan oleh guru akan terasa lebih tinggi dan meningkatkan karena adanya pemberian kompensasi yang diberikan. Jika motivasi mengajar tinggi maka akan menciptakan guru yang handal, sehingga dapat meningkatkan kinerja seorang guru" (Wawancara 27 Juni 2023)

3. Bentuk Kompensasi

Gaji adalah jenis pembayaran sebagai uang tunai yang diperbolehkan secara rutin secara konsisten diidentikkan dengan status instruktur dalam mendidik. Semua pendidik di Madrasah Ibtidaiyah mendapatkan kompensasi esensial yang beragam mengingat waktu penyelenggarannya.

Semakin diperpanjang jangka waktu administrasi pendidik, semakin tinggi jaminan kompensasi mendasar yang didapat oleh instruktur istimewa. Lagi pula, instruktur lain yang statusnya masih rendah, kompensasi penting yang didapat juga rendah. Seperti Putri sebagai pengajar di MI Mutiara Assyifa:

"Gaji secara rutin diberikan kepada semua guru setiap bulannya. Sekolah membayar gaji guru melalui uang komite siswa. Sekolah memutuskan kompensasi mendasar dari setiap instruktur, berbeda dengan mempertimbangkan bagian-bagian dari masa pengabdian. Semakin lama masa pengabdiannya maka akan semakin besar gaji yang didapat dan untuk guru honorer yang baru, maka, pada saat itu, kompensasi mendasar secara konsisten masih rendah Rp.650.000" (wawancara 27 Juni 2023)

Senada dengan yang disampaikan oleh rensi Gustiani sebagai guru MI Mutiara Assyifa:

"Sebenarnya untuk permasalahan mengenai kompensasi berupa gaji, semua guru honorer merasa pendapatan yang diperoleh relatif kecil, namun semuanya harus dijalankan dengan selalu bersyukur terhadap apa klarifikasi Wahyuni Ekayang didapatkan dengan usaha keringat sendiri" (Wawancara 25 Juli 2023)

Senada juga dengan yang disampaikan oleh Leni sebagai guru MI Mutiara Assyifa:

"Jika dibandingkan dengan wiraswasta atau pengusaha tentu saja gaji guru honorer jauh dibawah mereka. Namun, perlu diketahui sebagai seorang guru kita harus bekerja dengan ikhlas, cermat, dan efektif. Agar tidak merasakan kecemburuan sosial dan merasa mengeluh terhadap jumlah gaji yang didapatkan, semuanya harus disyukuri" (26 Juli 2023)

Berdasarkan pemaparan diatas, gaji dan upah merupakan pendapatan yang diterima oleh guru sebagai kompensasi kesejahteraan guru. Gaji guru honorer berbeda-beda disesuaikan dengan lama masa pengabdian. Berdasarkan data

D. KESIMPULAN

Persepsi guru terhadap konsep kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima guru sebagai balas jasa atas kerja keras yang diberikan oleh lembaga sekolah baik bersifat finansial maupun nonfinansial, Kompensasi diberikan kepada guru honorer sebagai ungkapan terimakasih dan imbalan yang di berikan dari pihak sekolah. Tujuan kompensasi menjamin kehidupan yang layak bagi para guru, dengan adanya

kompensasi setidaknya lebih dari cukup dapat memenuhi kebutuhan, Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang sebagai tanda jasa yang diberikan oleh sekolah kepada guru, dan Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Di harapkan dengan adanya pemberian kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan semangat guru dalam menjalankan proses pembelajaran untuk mencerdaskan anak bangsa. Bentuk kompensasi yaitu finansial: (1) Kompensasi langsung berupa gaji atau upah (relatif kecil jika dibandingkan dengan pengorbanan yang dilakukan dan gaji yang diperoleh ditetapkan sesuai masa pengabdian), bayaran prestasi (peningkatan kinerja guru melalui prestasi yang diperoleh yang dicantumkan di dalam catatan prestasi) dan terdapat bayaran intensive (uang yang diberikan pada guru berdasarkan peningkatan kinerja guru). (2) Kompensasi tidak langsung (Hanya sedikit berupa asuransi kesehatan, liburan, cuti, dan fasilitas tempat parkir). Sedangkan kompensasi finansial berupa terciptanya persaudaraan yang tinggi dan hangat serta memperoleh suasana lingkungan yang nyaman, namun fasilitas sekolah masih belum memadai.

E. DAFTAR PUSTAKA

- /149/honor-master nonpns- dianggung-apbn-1429147375
 2015. Dari Sindonews.com.http://nasiona.l.sindonews.com/read/989891
 2021, Penyelidikan aktfitas ruangan. Surbaya: CV. Pusdikre Erlangga
 Andriayana, N. 2015. Penghormatan terhadap pendidik non-PNS tercakup dalam rencana keuangan negara.
 Didapat pada tanggal 20 Desember
 Hesti Khoirul. 2010. Sistem Kompensasi Dalam Meningkatkan Pekerjaan Tenaga Pendidik (Studi Kasus Di SD Islam Terpadu Al Ikhlas Mantren Karangrejo Magetan),
 Iqbal, Moch. "Telaah Praksis Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dalam Pembentukan Karakter Siswa." Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan 3.2 (2019): 165-178.
 Iqbal, M. (2023). Masyarakat Multikultural Perspektif Indonesia: Mengkaji Ulang Teori Multikultural Bikhu Parekh. Indonesian Journal of Social Science Education (IJSSE), 5(1), 28-40. doi:<http://dx.doi.org/10.29300/ijsse.v5i1.8573>
 Kartasapoetra, G. A.G. 1976. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Berdasarkan Pancasila. Jakarta: Pengembangan Literasi.
 Nofan, "Bayar Guru Non-PNS" Novardy.blogspot.Com, <http://www.Novanardy.blogs pot.com/>diakses pada hari selasa 12 oktober 2021
 Nurechmad, Much. 2010. Petunjuk Langkah Menghitung Upah Pokok, Lembur, Uang Pesangon, dan Dana Pensiun Karyawan dan Perusahaan, Jakarta: Visimedia
 Payeman J Simanjuntak. 2001.Pengantar ekonomi HR (Jakarta: Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi UI
 QueenOracle<https://quora.co.id/tujuan-adalah/> Pada hari senin, 18 oktober pukul 17.10 Wib
 Samsudin, Sadili. 2006 Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : CV Pustaka Setia,
 Sedarmayanti, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Bandung : PT Refika Aditama,
 Sedarmayanti. 2009. Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil, andung: PT Refika AditamaSimamora, Henry. 2001 Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN,
 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS Bab 1 Pasal 1 dan 3
 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial. 2010. Jakarta: Buku kita
 Yin, Robert K. 2000). Case Study Research: Design and Methods. California: SAGE Inc