



Konstruksi Sosial atas Kesempatan Kerja: Studi Kasus Peran Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Asahan

Social Construction of Employment Opportunities: A Case Study of the Role of the Manpower Office in Asahan Regency

Putra Wijaya¹, Tengku Irmayani², Bengkel³

^{1 2 3} Program Studi Magister Studi Pembangunan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Sumatera Utara, Indonesia

Abstrak

Tingkat pengangguran di Kabupaten Asahan, Sumatera Utara, masih di atas rata-rata nasional meskipun tren penurunan secara numerik. Penelitian ini menganalisis peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan dalam memperluas kesempatan kerja dengan fokus pada konstruksi sosial kebijakan ketenagakerjaan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, serta kajian dokumen kebijakan dan statistik BPS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meski Dinas Tenaga Kerja telah mengimplementasikan program penempatan kerja, pelatihan kompetensi, dan Sistem Informasi Ketenagakerjaan (SIKAS), efektivitasnya terhambat oleh tiga faktor utama: (1) ketidaksesuaian program pelatihan dengan kebutuhan industri, (2) minimnya sosialisasi platform digital SIKAS (hanya 30% angkatan kerja yang aware), dan (3) keterbatasan anggaran (Rp120–150 juta/tahun) serta SDM (30% pegawai memenuhi kriteria fungsional). Temuan kunci mengungkap bahwa 86,4% peserta pelatihan (2022) lulus sertifikasi, tetapi hanya 49,7% yang terserap di pasar kerja, didominasi oleh penganggur berpendidikan SMA (28,3%) dan SD (31,5%). Disparitas ini mencerminkan kegagalan strategi dalam menjembatani *skills mismatch*. Sementara itu, penempatan kerja meningkat dari 410 (2020) menjadi 963 orang (2022), namun bersifat reaktif terhadap permintaan pasar global, bukan hasil perencanaan sistematis. Di sisi komunikasi, minimnya kolaborasi dengan media lokal menyebabkan informasi tidak menjangkau kelompok rentan. Studi ini merekomendasikan reorientasi kebijakan dengan menyelaraskan kurikulum pelatihan dan kebutuhan industri, intensifikasi sosialisasi SIKAS melalui kolaborasi komunitas, serta peningkatan kapasitas kelembagaan dinas.

Kata Kunci: Konstruksi sosial, kesempatan kerja, Dinas Tenaga Kerja, pengangguran struktural, Kabupaten Asahan.

Abstract

The unemployment rate in Asahan Regency, North Sumatra, remains above the national average despite a numerical downward trend. This study analyzes the role of the Asahan Regency Manpower Office in expanding employment opportunities, focusing on the social construction of labor policy. Data were collected through in-depth interviews, participatory observations, and a review of policy documents and BPS statistics. The findings reveal that although the Manpower Office has implemented job placement programs,

competency training, and the Employment Information System (SIKAS), its effectiveness is hindered by three main factors: (1) a mismatch between training programs and industry needs, (2) limited dissemination of the SIKAS digital platform (only 30% of the workforce is aware of it), and (3) budget constraints (Rp120–150 million per year) and limited human resources (only 30% of employees meet functional criteria). Key findings indicate that while 86.4% of training participants (2022) obtained certification, only 49.7% were absorbed into the labor market, with the majority being unemployed individuals with high school (28.3%) and elementary school (31.5%) education. This disparity reflects a failure in bridging the skills mismatch. Meanwhile, job placements increased from 410 (2020) to 963 (2022), but this growth was reactive to global market demands rather than the result of systematic planning. In terms of communication, minimal collaboration with local media has led to information gaps, preventing outreach to vulnerable groups. This study recommends a policy reorientation by aligning training curricula with industry demands, intensifying SIKAS dissemination through community collaboration, and strengthening the institutional capacity.

Keywords: Social construction, employment opportunities, Manpower Office, structural unemployment, Asahan Regency.

How to Cite: Wijaya, P., Irmayani, T., & Bengkel (2025). Konstruksi Sosial atas Kesempatan Kerja: Studi Kasus Peran Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Asahan. ***Anthropos: Jurnal Antropologi Sosial dan Budaya (Journal of Social and Cultural Anthropology)*** 10 (2): 263 - 271

*Corresponding author:
E-mail: putrawijaya600@gmail.com

ISSN 2460-4585 (Print)
ISSN 2460-4593 (Online)

PENDAHULUAN

Tingkat pengangguran merupakan indikator krusial dalam menilai kesehatan ekonomi suatu negara, namun kompleksitasnya seringkali bersifat paradoks. Di satu sisi, tingkat pengangguran rendah tidak selalu mencerminkan kesejahteraan yang merata, sementara pengangguran tinggi dapat terjadi di negara maju dengan sistem jaminan sosial yang kuat (Nasution, 2021). Di negara tanpa tunjangan pengangguran, masyarakat cenderung bekerja di sektor rentan, sedangkan di negara dengan jaring pengaman sosial, pekerja mampu menunggu kesempatan kerja yang lebih layak. Namun, pengangguran berkepanjangan tetap menjadi tanda inefisiensi alokasi sumber daya. Fenomena ini menjadi tantangan global, terutama di negara berkembang seperti Indonesia, di mana dualisme antara pertumbuhan angkatan kerja dan penyerapan tenaga kerja seringkali menciptakan tekanan ekonomi dan sosial (Suhandi dkk., 2021).

Di Indonesia, isu pengangguran dan ketenagakerjaan tetap menjadi prioritas pembangunan. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan tren penurunan pengangguran terbuka dari 5,32% (2023), namun ketimpangan antara ketersediaan lapangan kerja dan pertumbuhan angkatan kerja masih tinggi. Tenaga kerja, sebagai

penggerak ekonomi, berpotensi mendorong pertumbuhan jika dimanfaatkan optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pasokan dan permintaan tenaga kerja berisiko menghambat pertumbuhan ekonomi (Sembiring, 2020). Provinsi Sumatera Utara, sebagai wilayah berkembang, menghadapi masalah serupa. Meski tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) fluktuatif, pengangguran tetap menjadi fokus utama. Data 2020–2022 menunjukkan penurunan jumlah pengangguran dari 507.805 (2020) menjadi 472.496 (2022), tetapi angka ini belum mencerminkan penyerapan tenaga kerja yang inklusif (BPS Sumatera Utara, 2022).

Kabupaten Asahan, salah satu daerah di Sumatera Utara, mengalami dinamika serupa. Meski Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) turun dari 6,39% (2021) menjadi 6,26% (2022), angka ini masih di atas rata-rata nasional. Pertumbuhan penduduk yang meningkat (787.681 jiwa pada 2022) tidak diimbangi perluasan lapangan kerja, sehingga angkatan kerja yang tidak terserap menjadi beban ekonomi (BPS Kabupaten Asahan, 2022). Hambatan utama meliputi keterbatasan tenaga terdidik, infrastruktur yang buruk, dan regulasi birokrasi yang rumit.

Pemerintah memiliki peran sentral dalam mengatasi pengangguran melalui

kebijakan penciptaan lapangan kerja, kesadaran masyarakat membuat platform peningkatan keterampilan tenaga kerja, dan ini kurang dimanfaatkan.

program bantuan sosial. Di Kabupaten Asahan, Dinas Tenaga Kerja bertanggung jawab mengimplementasikan strategi ini, seperti pelatihan kerja, penempatan kerja, dan pengembangan platform digital Sikas untuk mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan. Namun, efektivitas program ini masih terhambat oleh beberapa faktor. Pertama, kurangnya sosialisasi menyebabkan rendahnya partisipasi masyarakat dalam memanfaatkan Sikas. Kedua, pelatihan kerja seringkali tidak sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga lulusannya tidak terserap optimal. Ketiga, disparitas antara kualifikasi tenaga kerja dan permintaan pasar memperparah ketidaksesuaian (mismatch) ketenagakerjaan.

Penelitian ini menggunakan konsep peran pemerintah menurut Soeharto, yang menekankan pentingnya peran aktif pemerintah dalam memberdayakan masyarakat melalui kebijakan inklusif. Dalam konteks Kabupaten Asahan, Dinas Tenaga Kerja diharapkan tidak hanya sebagai regulator, tetapi juga sebagai fasilitator yang menjembatani kebutuhan pasar tenaga kerja dengan kapasitas angkatan kerja. Namun, realitas menunjukkan bahwa upaya ini belum sepenuhnya tercapai karena kendala struktural dan teknis.

Studi ini bertujuan menganalisis dua aspek: (1) proses dan implementasi peran Dinas Tenaga Kerja dalam memperluas kesempatan kerja, dan (2) faktor penghambat dalam mencapai tujuan tersebut. Penelitian ini relevan untuk mengisi celah literatur tentang efektivitas kebijakan ketenagakerjaan di tingkat lokal, khususnya di daerah dengan pertumbuhan penduduk tinggi namun daya serap tenaga kerja terbatas. Data kuantitatif dari BPS (2020–2022) menunjukkan bahwa meski terjadi penurunan pengangguran di Asahan (22.999 pada 2020 menjadi 22.449 pada 2022), pertumbuhan angkatan kerja yang pesat (358.582 pada 2022) tidak diimbangi penambahan lapangan kerja yang memadai.

Sementara itu, data kualitatif mengungkap ketidaksesuaian program pelatihan dengan kebutuhan industri serta rendahnya partisipasi dalam platform digital.

Temuan ini menyoroti perlunya reorientasi kebijakan, seperti peningkatan kualitas pelatihan kerja melalui penyesuaian kurikulum pelatihan dengan permintaan industri. Di konteks era saat ini juga menuntut adanya optimalisasi platform digital melalui Intensifikasi sosialisasi Sikas dengan menjalin kolaborasi dengan komunitas lokal dan media. Dalam konteks kebijakan perlu adanya penataan regulasi melalui penyederhanaan birokrasi untuk menarik investasi dan menciptakan lapangan kerja baru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan dalam memperluas kesempatan kerja guna menanggulangi pengangguran (Waruwu, 2023). Desain ini dipilih untuk memahami fenomena secara mendalam melalui persepsi, pengalaman, dan dinamika sosial di lokasi penelitian (Adlini et al., 2022). Data dikumpulkan dalam konteks alami (*natural setting*) tanpa transformasi ke bentuk numerik, dengan fokus pada deskripsi holistik dan analisis kualitatif.

Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan, Sumatera Utara, pada Maret-April 2024.

Pemilihan lokasi didasarkan pada tingginya angka pengangguran dan keterbatasan kajian terdahulu terkait peran institusi tersebut. Partisipan ditentukan melalui *purposive sampling*, melibatkan 7 informan: kepala dinas, sekretaris, tiga staf bidang teknis, serta dua masyarakat (pencari kerja dan pihak perselisihan industrial). Kategorisasi informan meliputi *informan kunci* (otoritas kebijakan) dan *informan utama/tambahan* (pelaksana program dan penerima dampak).

Data primer diperoleh melalui wawancara terstruktur dan mendalam, observasi partisipatif, serta kajian dokumen kebijakan. Wawancara difokuskan pada persepsi informan tentang program perluasan kesempatan kerja dan kendala implementasi. Observasi dilakukan di kantor dinas dan lokasi pelatihan kerja untuk mengonfirmasi data wawancara. Data sekunder meliputi dokumen internal, laporan statistik ketenagakerjaan, dan literatur relevan.

Analisis mengikuti model interaktif Juliandi (2015): (1) *Reduksi data* melalui seleksi dan kategorisasi temuan, (2) *Penyajian data* dalam bentuk narasi tematik, dan (3) *Penarikan kesimpulan* dengan verifikasi melalui

triangulasi sumber (wawancara, observasi, (28.3%) dan SD (31.5%), mengindikasikan dokumen) dan metode. Proses ini ketidaksesuaian antara kualifikasi pencari memastikan validitas temuan dengan kerja dengan kebutuhan pasar. memadukan perspektif multidimensi.

Peneliti memperoleh persetujuan **Peran Kebijakan Sosial: Penempatan** informan melalui prosedur *informed* **Kerja dan Kendala Implementasi** *consent* dan menjaga kerahasiaan identitas. Dinas Tenaga Kerja

Hasil penelitian disajikan secara objektif mengimplementasikan kebijakan sosial dengan meminimalkan bias interpretasi. melalui program penempatan kerja, dengan

Pendekatan ini memungkinkan tiga kategori: Antar Kerja Lokal (AKL), Antar pemahaman komprehensif tentang Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar Kerja kompleksitas peran dinas dalam konteks Antar Negara (AKAN). Data menunjukkan sosial-ekonomi Kabupaten Asahan, penempatan kerja meningkat dari 410 orang sekaligus memberikan rekomendasi (2020) menjadi 963 orang (2022), tetapi berbasis bukti untuk perbaikan kebijakan. hanya mencakup 63.5% pencari kerja terdaftar. Kendala utama terletak pada

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kabupaten Asahan terletak di pantai (SDM) yang tidak memadai. Dari 15 pegawai timur Sumatera Utara dengan jumlah tetap, hanya 30% yang memenuhi kriteria penduduk 787.681 jiwa (2022), di mana jabatan fungsional. Selain itu, ketiadaan 22.449 orang (2.85%) tergolong kebijakan khusus untuk pencari kerja pengangguran (BPS Asahan, 2023). Dinas berpendidikan rendah menghambat Tenaga Kerja Kabupaten Asahan penyerapan tenaga kerja di sektor informal. bertanggung jawab mengatasi persoalan ini Hal ini sejalan dengan penelitian Fitnawati melalui program penempatan kerja, dkk. (2016) yang menekankan perlunya pelatihan kompetensi, *job fair*, dan Sistem kebijakan spesifik untuk mengatasi Informasi Ketenagakerjaan (SIKAS). Namun, disparitas kualifikasi.

efektivitas program tersebut belum optimal, Teori kebijakan sosial Suharto terlihat dari tren pengangguran yang (2017) menyatakan bahwa efektivitas fluktuatif (22.999 pada 2020, 21.730 pada kebijakan bergantung pada mekanisme 2021, dan 22.449 pada 2022). Struktur alokasi sumber daya dan pengembangan pengangguran didominasi lulusan SMA SDM. Namun, di Asahan, keterbatasan

anggaran dan SDM menyebabkan program menunjukkan ketimpangan antara output penempatan kerja hanya bersifat reaktif, pelatihan dan kebutuhan industri. Prinsip bukan strategis. Misalnya, 553 penempatan SMART (Spesifik, Terukur, Realistik) dalam AKA pada 2022 lebih banyak dipicu perumusan strategi (Suharto, 2017) belum permintaan pasar global (seperti TKI ke sepenuhnya diadopsi, sehingga program Malaysia) ketimbang perencanaan cenderung sporadis dan kurang terukur. sistematis.

Peran Komunikasi: Website SIKAS dan Peran Strategi: Pelatihan Kerja dan *Job Fair* yang Belum Optimal

Strategi utama Dinas Tenaga Kerja adalah pelatihan kompetensi dan *job fair*. Pelatihan difokuskan pada sektor unggulan seperti pertanian, manufaktur, dan pariwisata. Pada 2022, 434 peserta dilatih dengan 375 orang (86.4%) lulus sertifikasi kompetensi. Namun, efektivitas pelatihan terhambat oleh minimnya instruktur ahli—hanya 2 dari 9 kebutuhan. Pelatihan seperti *Junior Network Administrator* dan *Data Science* (2023) juga belum diikuti penempatan kerja signifikan, hanya 216 orang (49.7%) yang terserap.

Job fair virtual (2022) dan kolaborasi dengan Universitas Asahan (2024) hanya melibatkan 35 perusahaan, dengan 356 lamaran yang diproses. Namun, tidak ada evaluasi lanjutan untuk mengukur tingkat penyerapan peserta. Menurut Halim (2023), keberhasilan *job fair* bergantung pada kesesuaian kriteria lowongan dengan kompetensi peserta. Di Asahan, 42.7% pengangguran berlatar SMA (2020) menunjukkan ketimpangan antara output pelatihan dan kebutuhan industri.

Prinsip bukan strategis. Misalnya, 553 penempatan SMART (Spesifik, Terukur, Realistik) dalam AKA pada 2022 lebih banyak dipicu perumusan strategi (Suharto, 2017) belum permintaan pasar global (seperti TKI ke sepenuhnya diadopsi, sehingga program Malaysia) ketimbang perencanaan cenderung sporadis dan kurang terukur. sistematis.

Dinas Tenaga Kerja meluncurkan Sistem Informasi Ketenagakerjaan (SIKAS) pada 2022 untuk memfasilitasi pencarian lowongan kerja dan pelatihan. Namun, sosialisasi yang terbatas menyebabkan hanya 30% angkatan kerja mengetahui platform ini (wawancara dengan Fahri Kurniawan, 2024). Selain itu, akses yang tidak stabil mengurangi kepercayaan masyarakat. Efendi (2023) menegaskan bahwa keberhasilan komunikasi publik bergantung pada ketersediaan infrastruktur dan partisipasi aktif komunitas. Di Asahan, minimnya kolaborasi dengan media lokal dan komunitas membuat informasi tidak menjangkau kelompok rentan, seperti lulusan SMP/SMA.

Peran Mediator: Penyelesaian Sengketa yang Lamban

Dinas Tenaga Kerja berperan sebagai mediator dalam 45 kasus perselisihan hubungan industrial pada 2020, terutama terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

(60%). Proses mediasi melibatkan tahapan informal, yang belum menjadi prioritas. bipartit, konsiliasi, dan arbitrase. Namun, Kedua, strategi pelatihan dan *job fair* gagal lamanya penyelesaian—rata-rata 3–6 menjembatani kesenjangan keterampilan bulan—menurunkan kepercayaan pekerja. (*skills mismatch*). Pelatihan Data Zulhamri, salah satu pencari kerja, *Science* (2023) tidak relevan dengan mengeluhkan transparansi yang rendah kebutuhan utama sektor pertanian dan dalam proses mediasi (wawancara, 2024). manufaktur yang mendominasi ekonomi Penelitian Rangkuti & Nadhirah (2023) Asahan.

menyoroti pentingnya standar operasional Ketiga, komunikasi satu arah melalui mediator untuk memastikan keadilan. Di SIKAS mengabaikan partisipasi masyarakat Asahan, ketiadaan panduan tertulis dalam perencanaan program. Menurut menyebabkan ketidakjelasan alur Suhardono (2018), partisipasi aktif penyelesaian sengketa. komunitas kunci (sektor informal, penyandang disabilitas) diperlukan untuk

Diskusi: Konstruksi Sosial atas Kesempatan Kerja

Temuan penelitian mengungkap bahwa konstruksi kesempatan kerja di Kabupaten Asahan dibentuk oleh interaksi antara kebijakan formal, kapasitas institusi, dan partisipasi masyarakat. Teori peran Soeharto (2017) menekankan bahwa efektivitas dinas tenaga kerja bergantung pada integrasi empat dimensi: kebijakan, strategi, komunikasi, dan mediasi. Namun, di Asahan, keempatnya belum terkoordinasi secara holistik.

Pertama, kebijakan penempatan kerja belum menyentuh akar masalah pengangguran struktural. Dominasi penganggur berpendidikan rendah (SD dan SMA) membutuhkan pendekatan *bottom-up*, seperti pelatihan kewirausahaan sektor

membangun sistem informasi yang inklusif. Keempat, peran mediator yang lamban mencerminkan lemahnya kapasitas kelembagaan dalam menegakkan hak pekerja.

Penelitian ini memperkuat temuan Ponamon dkk. (2021) di Sulawesi Utara yang menyatakan bahwa keberhasilan program ketenagakerjaan bergantung pada sinergi anggaran, SDM, dan evaluasi berkelanjutan. Di Asahan, ketiadaan mekanisme evaluasi program (seperti *tracking* peserta *job fair*) menjadi kelemahan kritis.

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkap bahwa efektivitas peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan dalam memperluas kesempatan kerja masih menghadapi tantangan struktural dan teknis. Meskipun

terdapat program pelatihan, penempatan kerja, dan Sistem Informasi Ketenagakerjaan (SIKAS), implementasinya belum optimal. Faktor utama yang menghambat efektivitas program adalah ketidaksesuaian kurikulum pelatihan dengan kebutuhan industri, rendahnya sosialisasi SIKAS (hanya 30% angkatan kerja yang aware), serta keterbatasan anggaran dan SDM.

Selain itu, meskipun 86,4% peserta pelatihan memperoleh sertifikasi, hanya 49,7% yang terserap di pasar kerja. Tingginya pengangguran berpendidikan SD (31,5%) dan SMA (28,3%) menunjukkan adanya skills mismatch. Minimnya kolaborasi dengan media lokal turut menghambat distribusi informasi ketenagakerjaan. Studi ini merekomendasikan penyelarasan kebijakan pelatihan dengan permintaan industri, intensifikasi sosialisasi SIKAS, serta peningkatan kapasitas kelembagaan untuk meningkatkan efektivitas kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Asahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda Sarah, Chotimah.C., Merliyana, S. J. 2022. Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul*. Vol 6 no 01, 974–980.
- Badan Pusat Statistik. 2023. *Kabupaten Asahan Dalam Angka 2023*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Asahan, Asahan.
- Firnawati, Muhammadiyah, & Mone, A. 2016. Peran Pemerintah Dalam Penanggulangan Pengangguran Di Kota Makasar, *Jurnal Administrasi Publik* Vol 2 no 03
- Halim, Muhammad Imran Rosyadi. 2023. Evaluasi Program Bursa Kerja (Job Fair) Dalam Penanggulangan Pengangguran Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate Maluku Utara 2023. *Eprints.ipdn*
- Juliandi, Azuar. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Nasution, L. N .2021. Pertumbuhan Ekonomi & Tingkat Kemiskinan. Medan : Unpri Press ISBN. Tersedia pada <https://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/ISBN/article/view/2409> (Diakses Pada 09 Mei 2024)
- Ponamon Sabrina, Lengkong Florence D,J, Palar Novie. 2021. Implementasi Program Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara), *Jurnal Administrasi Publik* Vol 7 no 104
- Rangkuti, Rudi Alfahri., Nadhirah Ida. 2023. Optimalisasi Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. Vol 5 no 03
- Sembiring, F .2020. Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi , IPM , Pengangguran Terbuka dan Angkatan Kerja Terhadap Kemiskinan di Sumatera Utara. *Serambi Engineering* Vol V, no 2
- Suhandi, Wiguna Wahyu, Quraysin Icin. 2021. Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 1, no 1
- Suhardono, Edy. 2018. *Teori Peran Konsep, Derivasi dan Implikasinya*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Suharto, Edi. 2017. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Bandung : Refika Aditama
- Waruwu, M. 2023. Pendekatan Penelitian Pendidikan : Metode Penelitian Kualitatif , Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai* .Vol 7 no 01 , 2896–2910.