



Motivasi Personal sebagai Penggerak Sumber Daya Pendidik di Era Digital Milenial

Baiduri Wulandari¹, Pepen Supendi²

Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung, Indonesia¹

Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia²

baidurinasyma2020@gmail.com¹, supendi_p@uinsgd.ac.id²

Diserahkan tanggal 21 Oktober 2024 | Diterima tanggal 30 Desember 2024 | Diterbitkan tanggal 31 Desember 2024

Abstract:

The transformation of education in the digital era requires educators to adapt to technological advances. However, not all educators have adequate readiness and motivation, causing a decline in enthusiasm in carrying out their duties. This study aims to identify the factors that cause a decline in educator motivation and find solutions by examining Abraham Maslow's motivation theory and Islamic perspectives. Using a qualitative approach through literature study, this research analyzes Maslow's five hierarchies of basic needs as a reference in understanding the motivational conditions of educators. The results showed that physiological, security, social, appreciation and self-actualization needs strongly influence work motivation. However, Islamic values-based spiritual motivation proved to be a stronger and more stable driver. This study concludes that the integration between western psychological theory and Islamic teachings can provide a holistic motivational drive for educators in facing the challenges of the millennial digital era.

Keywords: Motivation, Human Resources, Educators, Digital Era, Abraham Maslow's Theory, Two-Factor Theory, Islam

Abstrak :

Transformasi pendidikan di era digital menuntut pendidik untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Namun, tidak semua pendidik memiliki kesiapan dan motivasi yang memadai, sehingga menyebabkan penurunan semangat dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan turunnya motivasi pendidik serta mencari solusi dengan mengkaji teori motivasi Abraham Maslow dan perspektif keislaman. Menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi literatur, penelitian ini menganalisis lima hirarki kebutuhan dasar Maslow sebagai acuan dalam memahami kondisi motivasional pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sangat memengaruhi motivasi kerja. Namun, motivasi spiritual berbasis nilai-nilai Islam terbukti menjadi pendorong yang lebih kuat dan stabil. Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi antara teori psikologi barat dan ajaran Islam mampu memberikan dorongan motivasional yang holistik bagi pendidik dalam menghadapi tantangan era digital milenial.

Kata Kunci: Motivasi, Sumber Daya Manusia; Pendidik, Era Digital; teori Abraham Maslow; Teori Dua Faktor; Islam

Copyright © 2024, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



PENDAHULUAN

Era digital membawa transformasi besar dalam dunia pendidikan, di mana teknologi informasi dan komunikasi mengubah metode pengajaran dan pembelajaran secara signifikan. Generasi milenial, sebagai "digital natives," memiliki kemampuan alami dalam menggunakan teknologi. Namun, banyak pendidik yang belum siap beradaptasi dengan perubahan ini dan masih menggunakan metode konvensional yang kurang relevan dengan kebutuhan zaman. Hal ini menuntut adanya motivasi personal untuk mendorong sumber daya pendidik agar lebih responsif terhadap tantangan era digital (Prensky, 2001).

Pendidik memainkan peran sentral dalam membentuk karakter dan kompetensi siswa, sekaligus menjadi agen perubahan dalam dunia pendidikan. Untuk itu, mereka harus terus meningkatkan keterampilan, baik dalam penggunaan teknologi maupun penerapan pendekatan pedagogis baru. Dengan motivasi yang kuat, pendidik dapat lebih percaya diri dan terbuka terhadap inovasi digital, sehingga mampu menjawab kebutuhan pendidikan generasi milenial (Fullan, 2013).

Sumber daya pendidik mencakup kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung keberhasilan pembelajaran di era digital. Namun, kesenjangan digital antara pendidik muda dan senior sering menjadi penghambat. Dengan adanya motivasi yang tepat, pendidik dapat diberdayakan untuk meningkatkan literasi digital mereka dan membangun kolaborasi lintas generasi untuk menciptakan pembelajaran yang relevan (Tapscott, 2009).

Motivasi personal, yang berakar pada dorongan internal untuk mencapai tujuan, dapat membantu pendidik mengatasi hambatan psikologis terhadap teknologi. Motivasi ini mendorong mereka untuk belajar, berinovasi, dan memanfaatkan teknologi sebagai alat pengajaran yang efektif. Dengan pendekatan ini, pendidik tidak hanya mampu mengikuti perkembangan teknologi, tetapi juga menjadi pencipta konten pembelajaran digital yang kreatif (Robbins & Judge, 2013). Motivasi dapat dikatakan sebagai hal yang fundamental yang merupakan awal segala aktivitas yang menjadi tumpuan nilai yang berarti dalam meniti karir. Motivasi positif memiliki nilai kebaikan bagi dirinya sebagai sumberdaya pendidik di era digital milenial atau nilai kebaikan yang di berikan kepada peserta didik di era milenial. Saat orang kurang mampu menerka apa yang terjadi pada dirinya atau sdm yang belum mampu memilah milah rumitnya faktor penyebab tentang apa yang terjadi pada dirinya, sehingga peneliti perlu mengetahui hal apa saja dan mengapa motivasi itu dirasa hilang atau berkurang. Menggunakan teori apa yang dapat menggambarkan penyebab masalah itu seakan bias. Di era digital milenials manajemen sumber daya pendidik dianggap papa, mengalami kedisabilitas/cacat dalam beraktivitas yang mempengaruhi peserta didik yang membutuhkan didikan yang positif atau aura positif. Dengan motivasi para pendidik maka capaian tujuan dalam pendidikan dapat terealisasikan. Sumberdaya pendidik dirasa maksimal manfaatnya jika peserta didik di didik oleh sumberdaya pendidik yang motivasinya baik.

Di era digital, pembaruan dalam pendidikan merupakan suatu keharusan. Pendidik yang termotivasi mampu menggerakkan perubahan besar dalam proses pembelajaran melalui inovasi digital. Mereka dapat menciptakan lingkungan belajar yang interaktif dan sesuai dengan kebutuhan generasi milenial, sejalan dengan tujuan pendidikan nasional untuk membentuk sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing (UU No. 20 Tahun 2003).

Di eradigital milenial tidak semua sumberdaya pendidik mampu berkiprah di masa ini disebabkan kelumpuhan motivasi yang dialami sumber daya manusia pendidik. Selain dibutuhkan kecakapan, pendalaman serta terampil, dibutuhkan juga antusias pendidik menghadapi era digital milenial, di butuhkan sumber daya pendidik yang mampu menyesuaikan diri dengan digital milenial. Realitanya tidak semua sumberdaya pendidik mampu mengatasi dirinya untuk tetap eksis didalamnya tanpa mengungkapkan kata saya kurang mampu dan kurang bersemangat serta belum siap untuk mempelajari dan mengatasi permasalahan yang muncul di era digital milenials. Sedangkan dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah: 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."

Ayat tersebut sudah jelas segala masalah yang menurunkan atau menghilangkan motivasi merupakan ujian, dimana ujian itu sesuai dengan kesanggupannya, oleh karena itu yang melatar belakangi penelitian ini juga untuk mengetahui secara detel apa saja yang mempengaruhi motivasi sumberdaya manusia pendidik dan menganalisis kemungkinan terjadi jika hal-hal yang mempengaruhi tersebut tidak teratasi di era digital milenials.

METODOLOGI PENELITIAN

Analisis data adalah inti dari suatu metode untuk memberikan gambaran mengenai fakta, mendeteksi tentang pola, mengembangkan penjelasan, dan menguji hipotesis. Analisis data dapat digunakan untuk semua jenis cabang ilmu seperti bisnis, administrasi, dan kebijakan. Muhammad Yaumi dan Muljono Damopoli (2014). Dilihat dari pernyataan di atas bahwa analisis data dapat di mengerti dengan pemahaman bahwa data terdiri dari proses evaluasi dari setiap komponen data, memakai alasan yang masuk akal atau logis dan melalui analitis, mendeskripsi fakta yang ada, mendeteksi ketentuan/pola, mengembangkan dan penjelasannya, menggambarkan Kesimpulan informasi yang di dapat dan menguji hipotesis.

Analisis data suatu tahapan yang dilalui pada penelitian ini, analisis data sangat penting dimana proses ini menentukan setiap proses dalam menentukan data informasi yang di butuhkan dan data informasi yang di utamakan dan analisis data juga dapat menentukan dan memahamkan informasi yang didapat untuk keakuratan penelitian ini, oleh karena itu analisis data harus betul betul di lakukan secara teliti dan professional sehingga informasi pada penelitian ini dapat di pertanggungjawabkan.

Pendekatan kualitatif menjadi metodologi penelitian ini. Peneliti akan melakukan kajian pustaka, atau lebih eksplisitnya melakukan kajian isi yang terdapat di berbagai sumber kajian yang telah dipublikasikan dan dianggap layak untuk dijadikan referensi sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan yang dapat diambil nilai manfaatnya dalam menyelesaikan makalah ini. Peneliti membekali terlebih dahulu dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menunjang keberhasilan penelitian ini. Peneliti meningkatkan kajian-kajian dan pengetahuan serta mengumpulkan informasi-informasi yang berkaitan dengan tema seputar judul yang diangkat menjadi pilihan peneliti, melakukan analisa, interpretasi, dan konklusi dari temuan temuan yang dihasilkan. Adapun kegiatan analisis data kualitatif menyatu dengan aktivitas pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penyimpulan hasil penelitian (Rijali, 2018).

Metode ini dipilih berdasarkan kebutuhan pencapaian hasil dan tujuan penelitian dari data yang akan diteliti. Melalui pendekatan kualitatif memudahkan peneliti untuk dapat lebih mendalami pemahaman mengenai fenomena dan hal-hal penting yang diteliti, serta menggali makna dari data yang diperoleh. Melalui proses analisis kualitatif, peneliti dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam dan lebih luas tentang hal yang berkaitan dengan yang diteliti.

PEMBAHASAN

Penelitian ini masuk pada penyajian hasil analisa dan penelitian. Setelah dilakukan pengamatan dan analisa yang kritis dan mendalam, ditemukan. bahwa motivasi sangat berperan penting bagi sumberdaya pendidik, motivasi merupakan penggerak bagi para pendidik untuk melakukan kegiatannya. Motivasi sifat nya naik turun terkadang setabil, hal itu terjadi akibatkan factor-faktor tertentu.

Menurut Abraham Maslow teori motivasi berdasarkan hirearki kebutuhan manusia seorang pendidik atau sumberdaya manusia pendidik dapat mengalami motivasi menurun atau bisa jadi

menjadi tidak memiliki motivasi di tempat dia mengajar yang akibatnya pendidik akan memutuskan untuk sering izin yang perilaku disadari atau tidak disadari menunjukkan ketidakpuasan sumberdaya pendidik atas apa yang dia peroleh. Sumberdaya manusia pendidik bisa saja mengundurkan diri dari sekolah dengan alasan yang mereka ungkapkan atau tidak diungkapkan dan tidak jarang juga mereka akan mengeluhkan apa yang mereka rasakan/inginkan terhadap kebutuhannya dari 5 aspek kebutuhan manusia yang dampaknya motivasi sumber daya pendidik menjadi tidak stabil atau tidak lebih bersemangat.

Kebutuhan sumberdaya pendidik adalah bagian tanggung jawab manajemen yang ada di suatu sekolah, jika kebutuhan 5 aspek dari teori Abraham Maslow menjadi acuan untuk mensejahterakan sumberdaya manusia pendidik maka motivasi para pendidik akan stabil atau lebih dari setabil jika dilakukannya peningkatan oleh pihak manajemen untuk selalu melakukan evaluasi pada kebutuhan pendidik dari aspek 5 kebutuhan manusia yang merujuk pada teori hirarki kebutuhan manusia yang dicetuskan oleh Abraham Maslow yaitu terpenuhinya Kebutuhan Fisiologisnya, kebutuhan keamanannya, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Harga Diri atau Pengakuan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Meskipun teori Abraham Maslow merupakan Solusi dari permasalahan dan dapat menjawab alasan sumberdaya pendidik mengapa motivasinya menurun/ tidak stabil, namun teori Abraham Maslow ini memiliki kekurangan ketika diterapkan kepada para pendidik. Teori hirarki 5 kebutuhan dasar manusia berdasarkan urutannya pada dasarnya ada motivasi lain selain dari yang kelima, sebagai umat Islam tentunya motivasi yang muncul tidak hanya karena terpenuhinya diantara ke 5 kebutuhan, namun ada motivasi dari factor yang lain. Namun hirarki 5 kebutuhan masih relevan di masa sekarang karena manusia masih termotivasi dari 5 kebutuhan tersebut. Pada teori tersebut bahwa kebutuhan manusia bertingkat dan sesuai dengan tingkat posisi sosial ekonominya dan orang yang mempunyai tingkat sosial ekonomi dibawah atau rendah biasanya pada umumnya cenderung dimotivasi oleh jenis motivasi yang berwujud material. Orang yang memiliki posisi sosial ekonomi menengah dan tinggi pada umumnya cenderung dimotivasi oleh jenis motivasi yang sifatnya non material. Dan orang yang memiliki posisi sosial menengah bisa jadi biasa jadi memiliki kebutuhan kedua-duanya material dan non material.

Pada kenyataannya Sumberdaya manusia pendidik memiliki kebutuhan yang bisa jadi keseluruhan itu di butuhkan atau beberapa yang di butuhkan. Kebutuhan itu adakalanya tidak berjenjang, melainkan diwaktu yang sama untuk para pendidik yang tingkat ekonominya rendah akan termotivasi tidak hanya dari material yang didapat tapi motivasi didapat dari pemenuhan kebutuhan lain dari 5 aspek tersebut bersamaan. Tingkat ekonomi rendah adakalanya cenderung termotivasi oleh beberapa factor yang menjadi motivasinya. Ataupun para pendidik di sekolah ada yang materinya berlebih namun tingkat keinginannya belum merasa puas dikarenakan standar materi yang ingin dia capai melebihi yang dia butuhkan.

Dari teori Abraham Maslow pada dasarnya dapat disempurnakan oleh motivasi-motivasi yang diajarkan oleh agama Islam, fenomenanya masih banyak para pendidik yang tetap termotivasi dan semangat misalnya meskipun finansial/materi yang dia dapat dari sekolah tidak banyak membantu perekonomian keluarga, tentunya ada motivasi lain yang menggambarkan rasa semangatnya, yaitu nilai-nilai keIslaman yang dia fahami. Banyak ayat quran dan hadist yang memberi banyak motivasi yang dapat merubah motivasi yang kurang menjadi lebih termotivasi. Ada hal yang sulit difahami mengapa para pendidik selalu bersemangat meskipun dalam kondisi apapun, semua itu dirasak penuh keheranan apabila sumberdaya manusia pendidik memahami ajaran Islam dengan baik. Seperti pada hadist di bawah ini yang diajarkan dalam Islam tentang melakukan sesuatu dengan semangat menunjukkan adanya motivasi (Qomaria Abusama, *Actuating Pendidikan Dalam Pandangan Al-Qur'an Dan Hadits*, 2020)

Dari Abu Hurairah, Rasulullah -shallallahu 'alaihi wa sallam- bersabda:

الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ اِخْرَصَ عَلَىٰ مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِينُ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَانَ كَذَا وَكَذَا. وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

“Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai oleh Allah daripada mukmin yang lemah. Namun, keduanya tetap memiliki kebaikan. Bersemangatlah atas hal-hal yang bermanfaat bagimu. Minta tolonglah pada Allah, jangan engkau lemah. Jika engkau tertimpa suatu musibah, maka janganlah engkau katakan: ‘Seandainya aku lakukan demikian dan demikian.’ Akan tetapi hendaklah kau katakan: ‘Ini sudah jadi takdir Allah. Setiap apa yang telah Dia kehendaki pasti terjadi.’ Karena perkataan law (seandainya) dapat membuka pintu syaithon.” (HR. Muslim)

Dari hadist tersebut ada hal lain dan berbeda mengenai motivasi yang di miliki manajemen pendidik di era digital milenial, di hadist tersebut ada kata kata yang sungguh bermakna “bersemangatlah atas hal-hal yang bermanfaat bagimu” pemaknaan sangat mendalam kalimat tersebut dapat menjadi landasan motivasi sebagai umat Islam/sebagai penggerak sumberdaya pendidik di era digital milenial tetap bersemangat memahami teknologi tentunya bermanfaat dan tetap bersemangan sebagai pendidik karena hal itu nilai-nilai yang bermanfaat seperti yang disampaikan pada hadis diatas yang diajarkan dalam Islam.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Teori motivasi dalam Islam lebih kepada motivasi sebagai tenaga penggerak yang tergerak dari nilai-nilai spiritual dan moral. Motivasi dalam Islam memiliki keseimbangan yaitu aspek kesenangan dunia dan akhirat, dengan istilah lain kesenangan dunia dibarengidengan ketaatan kepada Allah.

Ada beberapa yang perlu diketahui yang memiliki kaitannya dengan teori motivasi dari sudut pandang Islam:

1. Motivasi keIslaman menghantarkan setiap manusia hanya mencari kebahagiaan hakiki yang abadi.
2. Motivasi keIslaman intinya untuk mencari ridha yang maha kuasa (Allah SWT).
3. Perilaku yang dikerjakan, memiliki nilai meskipun kebaikan itu baik kecil atau besarbesar tidak ada yang sia-sia apabila di niatkan dengan hati yang ikhlas yang sesuai dengan ajaran Islam.
4. Motivasi memiliki banyak aspek, semisal motivasi berkompetisi, motivasi kerja dan motivasi kepemilikan.
5. Motivasi yang kuat dari dalam diri seseorang yang dilandasi dengan keimanan, jauh lebih kuat di dilengkapi dengan potensi kualitas pada dirinya akan menghasilkan kerja yang lebih baik.

SIMPULAN

Motivasi sebagai penggerak sumberdaya pendidik berdasarkan hirearki 5 kebutuhan dasar manusia, adakalanya tidak berjenjang atau berurutan misal tidak berpatok pada aspek material saja meskipun para pendidik yang berasal dari Tingkat ekonomi rendah termotivasi dengan kebutuhan yang tidak hanya kebutuhan fisiologi bisa dalam waktu yang sama memiliki keinginan yang langsung beberapa kebutuhan dari ke 5 kebutuhan dari teori Abraham Maslow. Pendidik atau seorang guru berasal dari ekonomi yang cukup bisa jadi termotivasi dengan pemenuhan kebutuhan fisiologi yang lebih meningkat di barengi dengan kebutuhan yang bisa jadi bukan prioritas yang penting yang dibutuhkan karenakan sumberdaya pendidik tersebut masih menginginkan hal lain bisa jadi ia ingin aktualisasi diri ingin memenuhi kebutuhan rasa aman atau social need. Kebutuhan tersebut adalah kebutuhan yang memang dibutuhkan pada setiap orang yang hidup normal.

Dari kebutuhan yang diungkapkan oleh Abraham Maslow dapat dilengkapi dengan motivasi-motivasi yang diajarkan oleh Islam yang kaya akan motivasi dan beragam hal yang dapat menimbulkan manusia di dunia ini termotivasi salah satunya hadist tentang “bersemangatlah pada hal-hal yang bermanfaat”. Motivasi tersebut merupakan penggerak sumberdaya pendidik untuk tetap berkiprah di era digital milenial ini, dapat terealisasikan dengan semangat mengikuti, memahami berbagai macam pengetahuan yang sifatnya digital yang mendukung dalam mendidik peserta didik baik di sekolah ataupun mempraktekan di mana saja, sehingga ilmu digital yang di miliki itu bermanfaat di era milenials, tentunya dengan pengawasan orang tua dan guru dan tanamkan penggunaan digital nilai positifnya dan jauhi dampaknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fullan, M. (2013). *Stratosphere: Integrating Technology, Pedagogy, and Change Knowledge*. Pearson.
- Hadi, S. (2019). Urgensi Nilai-nilai Moderat Islam dalam Lembaga Pendidikan di Indonesia. *JKKP (Kajian Keagamaan dan Pendidikan)*, 1.
- Kosim, M. (2008). Guru dalam perspektif Islam. *Tadris*.
- Mariyah, S., Hasibuan, L., Anwar, K., & Rizki, A. F. (2021). Perspektif Pengelolaan Pendidikan Fungsi Pengelolaan. *Instructional Development jurnal*, Volume: 4 No.3 EISSN: 2686-1267, P-ISSN: 2657-1536.
- Mitra Turrohma, d. (2024). Motivasi beramal dalam perspektif Al-Qur'an. *IMEIJE*, Volume. 5, No. 2, 2024.
- Muldhah, S. (2023, Agustus 2). Kesadaran Mahasiswa dalam Beretika di Zaman Era Digital. *JIPKIS (Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Keislaman)*, 3 (<https://jipkis.stai-dq.org/index.php/home/issue/view/8>), 121-240.
- Ningtyas, D. T., Farida, N. A., & Firadilah, A. (2022). Implementasi Teori Motivasi Abraham Maslow dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Tapis: Jurnal Penelitian Ilmiah*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.32332/tapis.v6i1.5311>
- Prihartanta, W. (2015). *TEORI-TEORI MOTIVASI*. 1(83).
- Prensky, M. (2001). Digital Natives, Digital Immigrant. *On the Horizon*.
- Qomaria Abusama, S. A. (2020). Actuating Pendidikan Dalam Pandangan Al-Qur'an Dan Hadits. *Al-Himayah*, 4, 298-310.
- Qomaria Abusama, S. A. (Volume 4 Nomor 1 Oktober 2020). Actuating Pendidikan Dalam Pandangan Al-Qur'an Dan Hadits. *Al-Himayah*, Volume 4 Nomor 1 Oktober 2020, 298-310.
- Rijali, A. (2018, Januari-Juni). Analisis Data Kualitatif. *Aladharah: Jurnal ilmu Dakwah*, Vol. 17 No. 33, DOI: HYPERLINK "<https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>"
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sakban, d. (2019). Manajemen Sumber daya Manusia. *ALIGNMENT*, Volume 2, Nomor 1 e-ISSN : 2598-5159, p-ISSN : 2598-0742, DOI: <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721> . BIBLIOGRAPHY \l 14345
- Siagian, S. P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed., Vol. 1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanto, N. H., & Lestari, C. (2018). Problematika Pendidikan Islam di Indonesia: Eksplorasi Teori Motivasi Abraham Maslow dan David McClelland. *Edukasia Islamika*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.28918/jei.v3i2.1687>
- Tapscott, D. (2009). *Grown Up Digital: How the Next Generation is Changing Your World*. McGraw-Hill.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.