

TOPIK UTAMA

BUDAYA ORGANISASI PENGELOLAAN PEMBELAJARAN TATAP MUKA MASA PANDEMI PADA SMK N 1 SAPURAN, WONOSOBO

Utera Fijar Adha, Wiwik Novianti, dan Dian Bestari Santi Rahayu

Universitas Jenderal Soedirman

Email: wiwik.novianti@unsoed.ac.id

ABSTRAK

Setiap sekolah tentunya memiliki budaya organisasi masing-masing. Fenomena pandemi Covid-19 tentunya merubah segala teknis kegiatan pembelajaran di sekolah. Salah satu sekolah yang peneliti pilih pada penelitian ini yaitu SMK N 1 Sapuran, Wonosobo yang sudah melaksanakan simulasi hingga pembelajaran tatap muka sejak akhir tahun 2021. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bentuk budaya organisasi pada pembinaan komunikasi, disiplin, dan motivasi guru dan kendala pengelolaan pembelajaran tatap muka. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif dengan metode pengambilan data wawancara, observasi, dan dokumentasi. Metode pemilihan informan menggunakan purposive sampling, kemudian untuk validasi data peneliti menggunakan triangulasi sumber. Berdasarkan data yang diperoleh, peneliti menemukan tiga bentuk budaya organisasi pada SMK N 1 Sapuran yaitu kerja sama, kekeluargaan, dan apresiasi. Peneliti juga menemukan kendala penerapan budaya organisasi pada pengelolaan pembelajaran tatap muka yaitu waktu yang terbatas ketika di kelas, ketakutan terbentuknya klaster baru, ketertinggalan materi pembelajaran yang cukup banyak, serta learning loss yang dialami siswa.

Kata Kunci: pandemi, pembelajaran, tatap muka, budaya organisasi

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan salah satu tempat yang menjadi wadah bagi siswa untuk berkembang baik di bidang akademik maupun non-akademik. Untuk dapat mengasah kemampuan siswa tersebut, sekolah harus memperhatikan pengelolaan pembelajaran mereka. Pendidikan siswa merupakan hal yang penting untuk membangun karakter bangsa. Siswa juga berhak untuk mendapatkan pendidikan sebagai hak warga negara. Hal tersebut telah tercantum pada pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Alinea VI yang berbunyi “mencerdaskan kehidupan bangsa”.

Dapat dikatakan pendidikan menjadi hal penting bagi suatu bangsa untuk memiliki sumber daya manusia yang bermutu. Sekolah yang notabene merupakan instansi pendidikan memiliki masing-masing ciri khas dalam mengelola cara pembelajaran mereka. Kinerja tenaga pendidik serta karyawan pada tiap sekolah pun berbeda-beda. Kinerja menjadi bagian dari penilaian yang sistematis untuk mengetahui hasil dari suatu pekerjaan (Amanda, Budiwibowo, & Amah, 2017).

Tenaga pendidik pun menjadi sumber daya yang penting di sebuah sekolah. Hal itu

karena tenaga pendidik menjadi salah satu faktor yang menunjang keberhasilan dari pembelajaran di sekolah. Guru sebagai tenaga pendidik adalah salah satu ujung tombak tercapainya tujuan dari pendidikan dan menjadi teladan bagi siswanya baik di dalam maupun di luar kelas (Elfridauli, 2018). Dalam pelaksanaannya sekolah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif untuk pembelajaran siswanya sehingga mereka dapat berkembang dan merasa nyaman ketika menempuh pendidikannya. Iklim yang kondusif tersebut dapat ditunjang melalui budaya organisasi dari suatu sekolah.

Guru yang merasa nyaman dengan budaya organisasi sekolah tentu saja akan memberikan kinerja terbaik. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh O'Reilly, Chatman, dan Caldwell pada tahun 1991 yang dikutip pada buku "*Budaya Organisasi*" yang ditulis oleh Edy Sutrisno (2010) bahwa nilai budaya organisasi berpengaruh kepada perilaku dan sikap individu pada organisasi. Budaya organisasi sendiri dapat didefinisikan sebagai suatu perangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku yang disepakati serta diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku serta pemecahan masalah organisasi (Amanda, Budiwibowo, & Amah, 2017).

Seiring berjalannya waktu, budaya organisasi biasanya harus menyesuaikan atau merubah sedikit asumsi atau persepsi di dalamnya agar dapat bertahan di lingkungan

globalisasi yang terus berkembang. Budaya organisasi juga dapat dikatakan sebagai nilai yang dipegang oleh anggota organisasi selama bekerja dan bertindak. Teknologi yang berkembang seiring dengan globalisasi mempengaruhi berbagai aspek di masyarakat termasuk aspek pendidikan. Adanya teknologi membuat dunia pendidikan terutama pembelajaran di dalamnya sudah terintervensi oleh keberadaan teknologi ini (Yuliana, 2019).

Saat ini dimana dunia sedang dihadapkan pada pandemi Covid-19, banyak negara yang kemudian menerapkan pembelajaran jarak jauh atau daring di berbagai jenjang pendidikan baik sekolah dasar, sekolah menengah pertama, hingga perkuliahan. Indonesia sendiri merupakan salah satu negara yang pada awal Maret 2020 lalu juga mulai menerapkan sistem pembelajaran jarak jauh. Akan tetapi pada pelaksanaannya, pembelajaran jarak jauh mengalami beberapa kendala. Kendala tersebut berupa koneksi internet yang belum merata di seluruh wilayah Indonesia, fasilitas sekolah yang belum mendukung, hingga tenaga pendidik dan karyawan yang masih belum menguasai teknologi untuk melakukan pembelajaran jarak jauh.

Memasuki tahun kedua penerapan pembelajaran jarak jauh, pemerintah Indonesia pun mengeluarkan edaran mengenai kebijakan pembelajaran tatap muka masa pandemi. Pada Tanggal 8 April 2021, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Kesehatan, Kementerian Agama dan Kementerian Dalam

Negeri Republik Indonesia mengeluarkan SKB No. 03/KB/2021, No. 384 Tahun 2021, No. HK.01.08/MENKES/4242/2021, No. 440-717 Tahun 2021 tentang Panduan Penyelenggaraan Pembelajaran di Masa Pandemi COVID-19.

Wonosobo menjadi salah satu kabupaten di Jawa Tengah, Indonesia yang menerapkan pembelajaran jarak jauh. Wonosobo yang notabene terletak di pegunungan belumlah mencapai pembagunan yang merata di tiap kecamatannya bahkan sebelum pandemi Covid-19 melanda. Masih ada kecamatan yang tidak memiliki fasilitas bahkan sumber daya manusia (SDM) yang menunjang keperluan pembelajaran jarak jauh. Pada bulan September 2021, pemerintah daerah Wonosobo pun mengumumkan akan melaksanakan pembelajaran tatap muka masa pandemi karena sudah memasuki Level 2.

Peneliti ingin meneliti salah satu sekolah di Wonosobo yang sudah mulai menerapkan pembelajaran tatap muka masa pandemi. SMK N 1 Sapuran, Wonosobo diketahui sudah melakukan simulasi tatap muka sejak September 2021 dengan intensitas pertemuan hanya satu kali dalam seminggu. Pelaksanaan tatap muka menjadi solusi bagi sekolah untuk dapat memberikan pembelajaran yang optimal kepada siswa. Akan tetapi pelaksanaan pembelajaran tatap muka yang dilakukan pada masa pandemi juga memiliki beberapa kendala. Diantaranya masih adanya ketakutan terbentuknya klaster baru ketika pembelajaran berlangsung, tidak optimalnya kegiatan pembelajaran karena keterbatasan waktu,

fasilitas penunjang protokol kesehatan di sekolah yang belum lengkap dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi pada masa pandemi dalam pengelolaan pembelajaran tatap muka pada sekolah di Wonosobo. SMK N 1 Sapuran, Wonosobo memiliki budaya organisasi untuk membentuk iklim sekolah mereka. Budaya tersebutlah yang mendukung berlangsungnya seluruh kegiatan pembelajaran. Tak dapat dipungkiri tentu saja terdapat ketakutan tersendiri dari para guru ketika melakukan pembelajaran tatap muka di masa pandemi ini. Hal tersebut dapat diatasi dengan budaya organisasi yang terbentuk pada sekolah. Sehingga peneliti pun ingin menemukan bagaimana penerapan budaya organisasi untuk pembinaan komunikasi, disiplin, serta motivasi guru dalam mengelola pembelajaran tatap muka masa pandemi di SMK N 1 Sapuran, Wonosobo.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini yaitu “Bagaimana bentuk budaya organisasi yang diterapkan pada pembinaan komunikasi, disiplin, dan motivasi guru pada pengelolaan pembelajaran tatap muka masa pandemi di SMK N 1 Sapuran, Wonosobo? Serta faktor apa saja yang menghambat budaya organisasi sebagai pembinaan komunikasi, disiplin, dan motivasi guru pada pengelolaan pembelajaran tatap muka masa pandemi di SMK N 1 Sapuran, Wonosobo?”

TINJAUAN PUSTAKA

Organisasi Pembelajaran

Organisasi atau *organize* berasal dari bahasa Latin “*organizare*” yang memiliki arti membentuk suatu kebulatan dari bagian-bagian yang berkaitan satu sama lainnya. Kemudian berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), organisasi memiliki arti kesatuan (susunan dan sebagainya) yang terdiri atas bagian-bagian (orang dan sebagainya) dalam perkumpulan dan sebagainya untuk tujuan tertentu, kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama.

Organisasi juga dapat didefinisikan sebagai salah satu unit sosial yang dikoordinasikan dengan sengaja yang didalamnya terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi serta berwenang untuk mengerjakan usaha mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, *Organizational Behaviour*, 2013). Pada buku Malayu S.P. Hasibuan (2014), dikutip dari pengertian Koontz dan O'Donnel organisasi merupakan pembinaan hubungan wewenang dan dimaksudkan untuk mencapai koordinasi yang tersruktur secara vertikal dan horizontal diantara posisi yang sudah disertai tugas khusus yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), belajar memiliki arti berusaha memperoleh kepandaian atau ilmu. Pembelajaran tatap muka atau pembelajaran konvensional merupakan metode belajar yang

menggunakan metode lisan atau ceramah dari guru kepada siswa (Djamarah & Zain, 2010).

Pembelajaran tatap muka biasanya dilakukan secara langsung di kelas dengan guru sebagai sumber utama pembelajaran dan siswa biasanya bersikap pasif. Guru biasanya akan menggunakan media-media seperti papan tulis, *power point*, alat praktek, dan sebagainya untuk menunjang pembelajaran yang ia bawaan pada suatu kelas.

Budaya Organisasi

Teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu teori budaya organisasi milik Stephen P. Robbins dan Edgar H. Schein. Menurut Robbins (1998), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dipercayai oleh semua anggota organisasi dan memiliki sistem makna bersama. Teori ini menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola dasar asumsi untuk dapat menciptakan, menemukan, serta mengembangkan organisasi dengan belajar adaptasi dari luar untuk kemudian menyampaikannya ke dalam organisasi sebagai acuan kerja anggota organisasi. Terdapat acuan untuk berbagi nilai serta keyakinan kepada seluruh anggota organisasi dalam budaya organisasi ini. Adanya hal tersebut kemudian yang membentuk adanya budaya organisasi. Budaya organisasi sendiri tidak terbentuk secara instan, melainkan memerlukan waktu yang lama.

Menurut Schein pada Sutrisno (2010), budaya organisasi merupakan suatu pola yang

mendasari organisasi serta diterima oleh organisasi untuk pedoman bertindak dan memecahkan masalah, membuat anggota organisasi untuk beradaptasi, dan menyatukan semua anggota. Budaya organisasi memiliki peran penting untuk mempersatukan anggota dan membuat semua anggota memiliki visi misi yang sama. Budaya organisasi sendiri memiliki beberapa fungsi. Schein juga menyebutkan bahwa sumber awal budaya organisasi adalah para pendiri organisasi atau kelompok pendiri yang telah mencapai suatu kesepakatan tentang nilai-nilai yang diberlakukan sebagai pedoman kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sunyoto (2013), metode penelitian merupakan suatu rangkaian urutan analisis data yang nantinya disajikan secara sistematis dimana melalui urutan analisis data kemudian dapat membantu persepsi atau pemahaman dari suatu penelitian. Model deskriptif sendiri adalah model penelitian kualitatif untuk digunakan sebagai gambaran atau analisis hasil penelitian, akan tetapi model ini tidak digunakan untuk membuat kesimpulan secara umum.

Metode pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kemudian untuk pemilihan informan, peneliti menggunakan metode

purposive sampling. Pemilihan informan pada penelitian ini didasarkan pada kriteria tertentu yang mendukung fenomena sosial yang sedang dikaji.

Untuk metode analisis data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan pemikiran Miles dan Huberman (1992). Pemikiran ini terdiri dari tiga siklus kegiatan pengumpulan data yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Validitas data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan triangulasi sumber yang merupakan perbandingan serta pengecekan informasi dari data yang diperoleh. Triangulasi sumber mengarahkan peneliti untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber yang ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bentuk budaya organisasi dalam pembinaan komunikasi, disiplin, dan motivasi guru pada kegiatan pembelajaran tatap muka masa pandemi. Berdasarkan hasil dari observasi, wawancara, dan dokumentasi ditemukan komunikasi guru dengan kepala sekolah, guru dengan sesama guru, dan guru dengan siswa dilakukan secara online dan offline. SMK N 1 Sapuran memiliki jadwal kerja *work from home* (WFH) dan *work from office* (WFO) untuk guru sehingga komunikasi yang terjalin pun terjadi secara *hybrid*. Komunikasi online dilakukan menggunakan

media *whatsapp* dan digunakan untuk informasi yang bersifat *up to date*, memerlukan waktu cepat untuk disebarkan, serta komunikasi pribadi antara dua orang yang bersangkutan. Sedangkan komunikasi offline dilakukan ketika rapat dinas, konsultasi dengan kepala sekolah hingga kegiatan belajar mengajar di kelas.

Kedisiplinan guru di SMK N 1 Sapuran sendiri dinilai berdasarkan sasara kinerja pegawai (SKP) yang ditandatangani oleh kepala sekolah setiap bulannya. SKP berisikan absensi serta tugas tambahan yang sudah dilaksanakan oleh guru yang bersangkutan di setiap bulannya. Pada momen penandatanganan SKP, guru dan kepala sekolah akan bertemu langsung di ruang kepala sekolah. Berdasarkan hasil penelitian di atas, kedisiplinan guru SMK N 1 Sapuran sudah baik. Guru SMK N 1 Sapuran sudah disiplin dalam waktu mengajar dan masuk ke kelas sesuai dengan jadwal yang diberikan kurikulum. Pun ketika ditugasi untuk menjadi satgas di depan gerbang sekolah, guru yang bertugas akan berangkat lebih pagi untuk mengecek suhu siswa yang berangkat hari itu.

Motivasi pada guru SMK N 1 Sapuran saat ini terbentuk melalui budaya apresiasi yang sudah dilakukan sejak lama. Apresiasi tersebut dilakukan oleh kepala sekolah dengan berbagai macam bentuk apresiasi seperti finansial, ucapan terimakasih, hingga penghargaan. Pemberian apresiasi ini ditujukan untuk membangun motivasi guru agar

semangat ketika pembelajaran tatap muka berlangsung. Tentu saja sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu memotivasi bawahannya dalam bekerja. Tetapi, budaya apresiasi tidak hanya diraskan oleh guru saja, siswa SMK N 1 Sapuran juga turut merasakan budaya tersebut. Guru dengan motivasi mengajar yang baik dan sudah dibangun sedemikian rupa oleh kepala sekolah akan cenderung memberikan apresiasi kepada siswanya pada pencapaian yang telah diraih. Pemberian apresiasi oleh guru dilakukan mulai dari hal kecil seperti siswa berhasil menjawab pertanyaan di kelas, hingga hal besar seperti kejuaraan yang diraih siswa.

Berdasarkan penuturan Robbins (1998), budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dipercayai oleh semua anggota organisasi dan memiliki sistem makna bersama. Ditemukanlah beberapa budaya organisasi yang dipercaya serta dimaknai oleh seluruh guru dan karyawan SMK N 1 Sapuran. Bentuk budaya organisasi pada SMK N 1 Sapuran tersebut meliputi kerja sama, kekeluargaan, dan apresiasi. Implementasi budaya organisasi tersebut peneliti dapatkan melalui penelitian mengenai bagaimana komunikasi guru dengan kepala sekolah, komunikasi dengan sesama guru, motivasi mengajar pada guru, hingga kedisiplinan guru ketika mengajar.

Robbins (1998) menyebutkan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki dampak yang kuat pula kepada perilaku karyawan.

Semakin banyak anggota yang memegang nilai tersebut, semakin besar komitmen mereka kepada organisasi. Peneliti menemukan bahwa budaya organisasi SMK N 1 Sapuran yang meliputi kerja sama, kekeluargaan, dan apresiasi sudah kuat dan berdampak pada seluruh elemen sekolah salah satunya guru. Kerja sama guru dan kolaborasi mereka pada saat mengelola pembelajaran tatap muka masa pandemi untuk pertama kalinya bisa dikatakan sangat baik, dilihat melalui komunikasi dan pemecahan masalah bersama melalui rapat hingga diskusi dengan kepala sekolah. Pemecahan masalah sekolah melalui diskusi rapat bersama juga menjadi salah satu bentuk nilai kekeluargaan, terlebih lagi banyak guru yang sudah bertahun-tahun bekerja di SMK N 1 Sapuran. Semua permasalahan dicarikan solusi bersama oleh sekolah.

Motivasi guru pada kegiatan pembelajaran tatap muka juga baik, dilihat dari kebiasaan turunan dari kepala sekolah yang selalu memberikan apresiasi dan dukungan kepada guru. Apresiasi yang terus diberikan tersebut membuat guru pun pada akhirnya mencontoh hal tersebut ke siswa. Pada akhirnya guru akan sering memberikan apresiasi kepada siswa atas pencapaian mereka. Lingkungan kerja yang penuh dengan apresiasi ini juga mempengaruhi kedisiplinan guru SMK N 1 Sapuran. Guru SMK N 1 Sapuran, berdasarkan hasil penelitian di atas memiliki kedisiplinan yang baik dan dinilai berdasarkan sasaran kinerja pegawai (SKP).

Hal tersebut lantaran budaya apresiasi membuat guru merasa dibutuhkan oleh kepala sekolah maupun siswa dan menjadikan dorongan bagi guru untuk disiplin dalam mengajar pembelajaran tatap muka masa pandemi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa budaya organisasi milik SMK N 1 Sapuran sudah kuat dan mempengaruhi kinerja elemen di dalamnya pada pengelolaan pembelajaran tatap muka masa pandemi.

Faktor penghambat budaya organisasi untuk pembinaan komunikasi, disiplin, dan motivasi guru pada pengelolaan pembelajaran tatap muka masa pandemi di SMK N 1 Sapuran yang peneliti temukan yaitu terdapat ketakutan terpapar Covid-19 dari pada guru. Meskipun apresiasi sudah diberikan serta sesama guru sudah saling menguatkan, ketakutan tersebut menjadi hal manusiawi yang dirasakan karena harus berinteraksi tatap muka bersama siswa yang kondisi kesehatannya tidak diketahui. Kendala lain yang peneliti temukan yaitu adanya *learning loss* dari para siswa karena ketertinggalan banyak materi pembelajaran. Pembelajaran tatap muka masa pandemi ini hanya memiliki waktu 2 hingga 3 jam saja, tetapi masih banyak keteringgalan materi yang harus dikejar. Pengejaran ketertinggalan tersebut terkadang harus berhenti karena kondisi lapangan yang tidak pasti. Misalkan, ditemukan kasus positif, maka sekolah harus meliburkan tatap muka dan berganti ke daring. Hal tersebut cukup menghambat kegiatan pembelajaran dan

menurunkan motivasi baik dari guru hingga siswanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis peneliti dari komunikasi, disiplin, dan motivasi guru pada pengelolaan pembelajaran tatap muka masa pandemi di SMK N 1 Sapuran ditemukan budaya organisasi yang mengampu tiga hal

tersebut yaitu kerja sama, kekeluargaan, dan apresiasi. Kemudian ditemukan juga kendala pada pengelolaan pembelajaran tatap muka masa pandemi yaitu waktu yang terbatas ketika di kelas, ketakutan terbentuknya klaster baru, ketertinggalan materi pembelajaran yang cukup banyak, serta *learning loss* yang dialami siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan Vol.6 No.1*, 85-92.
- Djamarah, S., & Zain, A. (2010). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Elfridauli. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Sikap Kerja Guru SMP Swasta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 96-106.
- Kanta, S., AR, M., & M, B. (2017). Budaya Organisasi Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Vol.5 No.1*, 55-65.
- Malayu, S. (2014). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munir. (2009). *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Nazir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Riyanto, Y. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: SIC.
- Robbins, S. (1998). *Budaya Organisasi Alih Bahasa Pujaatmaka*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behaviour*. Boston: Pearson Education Inc.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana).
- Tuala, R. (2020). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*. Bandarlampung: Pusaka Media.
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Yuliana, Y. (2019). Inovasi Pembelajaran Melalui Teknologi Informasi: Pengembangan Model Pembelajaran Melalui Internet. *Jurnal Isena Vol. 4, No. 1*, 1-32.
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.