***Pharmacon Journal*, Vol 1 (2), 2024**

http://ojs.stikeskeluargabunda.ac.id/index.php/pharmaconjurnal

ISSN: 3032-7970

Pengaruh Pelayanan, Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana Terhadap Beberapa Apotek di Kota Jambi

Hary Saputra, Fefri Ferriyanti

Program Studi Farmasi Progam Sarjana STIKES Keluarga Bunda Jambi, Alamat: Jl.Sultan Hasanuddin, RT.43 Kel.Talang Bakung, Paal Merah, Provinsi Jambi

Email: harrysaputra0712@gmail.com Perriantyf@gmail.com

Abstrak

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, lama kerja di apotek, pekerjaan selain di apotek, hari kerja dalam seminggu, jam kerja per hari, keberadaan apoteker pendamping, mengetahui hasil dan kesesuaian analisis kualitas pelayanan, sumber daya manusia, sarana serta prasarana pada beberapa apotek di kota Jambi.Teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Kriteria inklusi yaitu apotek sudah berdiri lebih dari 5 tahun dan Apoteker yang berstatus Apoteker Penanggungjawab Apotek yang bersedia berperan melakukan pengisian kuisioner. Hasil penelitian diperoleh data responden berjenis kelamin perempuan ada 24 orang (80%), seluruh responden berusia 26 - 35 tahun, posisi sebagai APA (100%), masa kerja sebagian besar (70%)1 - 5 tahun, sebagian besar bekerja 3 - 5 hari per minggu (77%) dan mempunyai jam kerja 4 - 6 jam (100%) dalam sehari serta memiliki pekerjaan lain. Sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta kualitas pelayanan Apoteker di apotek 100% sudah terlaksana dan sesuai dengan standar. Apotek hendaknya dapat menjaga pelaksanaan pelayanan kefarmasian yang sudah sesuai dengan standar Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 73 Tahun 2016. Pengelolaan sumber daya manusia serta penyediaan sarana dan prasarana dapat ditingkatkan lagi terutama pada era digitalisasi.

Kata Kunci: Kualitas Pelayanan, Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana

Abstract

This study aims to determine the characteristics of respondents based on gender, age, position, length of time working in a pharmacy, work other than in a pharmacy, working days in a week, working hours per day, presence of accompanying pharmacists, knowing the results and suitability of service quality analysis, resources people, facilities and infrastructure at several pharmacies in the city of Jambi. The sampling technique was purposive sampling. The inclusion criteria are that the pharmacy has been established for more than 5 years and the pharmacist has the status of Pharmacist in Charge of the Pharmacy who is willing to play a role in filling out the questionnaire. The research results showed that there were 24 female respondents (80%), all respondents were aged 26 - 35 years, the position was APA (100%), the working period of most (70%) was 1 - 5 years, most worked 3 - 5 days per week (77%) and work 4 - 6 hours (100%) a day and have another job. Human resources, facilities and infrastructure as well as the quality of pharmacist service in pharmacies are 100% implemented and in accordance with standards. Pharmacies should be able to maintain the implementation of pharmaceutical services in accordance with the standards of Minister of Health Regulation Number 73 of 2016.

***Keywords**: Quality of Service. Human Resources. Facilities and Infrastructure.*

PENDAHULUAN

Kualitas layanan merupakan refleksi persepsi evaluatif konsumen terhadap pelayanan yang diterima pada suatu waktu tertentu. Kualitas pelayanan ditentukan berdasarkan tingkat pentingnya pada dimensidimensi pelayanan.. Kualitas sebuah produk serta pelayanan yang bagus memiliki dampak yang besar terhadap kepuasan pelanggan. Kualitas pelayanan merupakakan sebuah keadaan yang dinamis dan saling berkaitan dengan faktor produk, faktor layanan, dan faktor sumber daya manusia. Selain itu proses sertalingkungan yang dapat memenuhi serta mengunggulkan faktor kualitas pelayanan yang diinginkan Kualitas pelayanan bisa diartikan menjadi taraf kepuasan pelanggan yang didapat dengan cara pembandingan beberapa faktor pelayanan yang sejenis, sehingga memungkinkan pelanggan untuk mendapatkan hasil perbandingan tingkat kualitas pelayanan yang didapat pada beberapa perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi.Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) Pengelolaan SDM modern tidak lagi hanya terfokus pada pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga harus mampu berpikir seiring dengan pengembangan kemampuan perusahaan.

Berdasarkan UU RI No. 28, Tahun 2002 tentang bangunan, bangunan yang mengacu pada benda fisik yang terlihat dengan mata atau dirasakan oleh panca indera serta dikenali oleh pasien, infrastruktur, yang mengacu pada benda atau jaringan atau fasilitas yang membuat fasilitas yang ada berfungsi sebagaimana mestinya Apa yang diharapkan dari sebuah rumah sakit memerlukan perhatian khusus terhadap keselamatan, kesehatan, kenyamanan dan kemudahan (Presiden Republik Indonesia, 2002).

Apotek adalah sarana pelayanan kesehatan untuk membantu meningkatkan kesehatan bagi masyarakat, apotek juga sebagai tempat praktik tenaga profesi apoteker dalam melakukan pekerjaan kefarmasian. Pelayanan kefarmasian merupakan subsistem dari pengobatan yang orientasinya langsung kepada pasien. Layanan medis tersebut memandupasien dalam kehidupan sehari – hari / gaya hidup yang saling mendukung perawatan pasien agar sukses,memantau hasil pasien, dan bekerja dengan profesional lain untuk mendapatkan kualitas hidup optimal. (Badu et al., 2019).

Permenkes 2016 Nomor 73 mengenai standar pelayanan kefarmasian, apoteker harus mempertahankan kemampuan menawarkan serta melaksanakan pelayanan dengan maksimal, membuat keputusan yang tepat, kemampuan komunikasi antara anggota profesi, memposisikan diri sebagai pemimpin, menjaga kedisiplinan, keahlian dalam memimpin. Menggunakan sumber daya secara kompeten, belajar terus menerus sepanjang menjalankan keprofesiannya dan membantu dalam kegiatan pelatihan – pelaihan serta memiliki kemampuan meluangkan setiap kesempatan dalam meningkatkan keilmuannya (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2016).

Apoteker adalah seorang profesional yang memberikan pelayanan kefarmasian pada apotek dan memumpuni kualifikasi: 1) Mampu menyediakan serta memberikan pelayanan secara baik. Dalam memberikan pelayanan, apotek harus mampu mengintegrasikan pelayanan ke dalam sistem kesehatan total untuk menciptakan sistem kesehatan yang berkelanjutan; 2)Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan secara profesional yang tepat berdasarkan potensi, efektivitas dan efisiensi penggunaan obat dan alat kesehatan; 3) Mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pasien dan tenaga kesehatan lainnya, baik secara verbal maupun nonverbal, serta menggunakan bahasa yang sesuai dengan pendengarannya;4) Menempatkan diri sebagai pimpinan dalam situasi multidisipliner, yang mampu membuat keputusan yang benar dan efektif, mengkomunikasikannya dan mengelola hasil dari keputusan tersebut; 5) Tetap belajar selama berkarier, baik pada jalur formal maupun informal sepanjang kariernya, sehingga ilmu dan keterampilan yang dipunyai selalu baru (*up to date*); 6) Kemampuan mengelola sumber daya secara efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia, fisik, anggaran dan informasi juga harus mampu mengelola dan memimpin orang lain dalam tim perawatan Kesehatan; dan 7) Membantu

memberikan pelatihan dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan (Kementerian Kesehatan RI, 2004).

Standar pelayanan kefarmasian bagi apotek menjadi dasar pengelolaan pelayanan kefarmasian. Apoteker bertanggung jawab mutlak untuk memberikan segala informasi medis kepada pasien maupun masyarakat. Beberapa penelitian yang sebelumnya dilakukan di beberapa kota sesuai Permenkes No. 35 yang mengatur tentang standar pelayanan farmasi obat (2014) menghasilkan data tentang pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh apoteker memiliki nilai yang tidak sesuai dengan standar (Amalia, 2019).

Apoteker perlu meningkatkan tingkat pengetahuan, perilaku, dan keterampilan dalam keprofesiannya untuk berinteraksi secara tepat bersama pasien . Bentuk – bentuk interaksi yang dapat dilakukan antara lain tidak terbatas pada kegiatan melakukan sosialisasi, pemantauan penyalahgunaan narkoba sehingga dapat diketahui keberadaannya dan didokumentasikan secara baik. Apotek harus selalu memahami dan menyadari kemungkinan - kemungkinan kesalahan medis yang dapat terjadi selama proses pemberian pelayanan. Untuk mengantisipasi hal tersebut diatas apoteker harus mengikuti standar – standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Apoteker harus dapat berkomunikasi secara efektif dengan tenaga kesehatan lain dalam pemberian resep dalam rangka terapi dalam meningkatkan penggunaan jamu atau obat tradisional sehingga apoteker dapat mengelola pelayanan medis dengan baik. Standar Pelayanan Kefarmasian Kefarmasian meliputi standar penyelenggaraan obat, alat – alat kesehatan serta bahan - bahan habis pakai medis, serta pelayanan dalam pelaksanaan farmasi klinik. Pemberian layanan apotek harus sama – sama dilaksanakan oleh seluruh staf, ruang daninfrastruktur (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2016).

Permasalahan atau rumusan masalah padapenelitian ini yaitu bagaimana karakteristik responden yang berdasar pada jenis kelamin, umur, jabatan, lama bekerja di apotek, pekerjaan lainnya, hari kerja perminggu, jam kerja perhari, waktu kehadiran. tentang Asisten Apoteker, Analisis Kualitas Pelayanan, SDM, Sarana dan Prasarana di beberapa Apotek Kota Jambi dan Analisis Kesesuaian Kualitas Pelayanan, SDM, Sarana dan Prasarana di beberapa Apotek Kota Jambi berdasarkan Permenkes Tahun 2016 No. 73. Tujuan pada penelitian adalah untuk mengetahui karakteristik responden yang berdasar pada jenis kelamin, umur, jabatan pekerjaan, lama kerja di Apotek, pekerjaan selain di Apotek, hari kerja dalam seminggu, jam kerja per hari, keberadaan apoteker pendamping, mengetahui hasil analisis kualitas pelayanan, sumber daya manusia, sarana serta prasarana pada beberapa Apotek di Kota Jambi dan mengetahui kesesuaian analisis kualitas pelayanan, sumber daya manusia, sarana prasarana pada beberapa Apotek Kota Jambi berdasar atas Permenkes No. 73 tahun 2016.

METODE

Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner berisikan beberapa pertanyaan. Kuesioner merupakan cara mendapatkan data yang dilakukan dengan berkomunikasi dengan sumber data. Kuesioner adalah salah satu alat penelitian ilmiah yang banyak digunakan dalam penelitian sosial, seperti penelitian sumber daya manusia, penelitian pemasaran dan perilaku, dan keuangan perilaku.

Bahan penelitian berupa hasil kuesioner yang diberikan langsung kepada apoteker di beberapa Apotek diKota Jambi Bulan Januari 2024. Teknik pengambilan sampel pada penelitian yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengumpulan data dimana sampel ditentukan berdasarkan pertimbangan tertentu. Tujuannya untuk menentukan sampel suatu penelitian yang didasarkan atas kriteria – kriteria tertentu agar sampel yang didapat memenuhi tujuan di dalam penelitian (Sugiyono, 2010). Data yang dihasilkan dievaluasi secara deskriptif dalam bentuk nilai persentase serta disajikan dalam tabel.

Kriteria Inklusi yang ditentukan oleh peneliti pada penelitian ini adalah apotek sudah berdiri lebih dari 5 tahun, pemilik sarana apotek adalah apoteker, dan apoteker yang berstatus Apoteker

Penanggungjawab Apotek di beberapa apotek kota jambi yang bersedia berperan serta dalampenelitian kuisioner.

HASIL dan PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kriteria	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki – laki	6	20
	Perempuan	24	80
Usia	26 – 35 thn	30	100
Posisi di apotek	APA	30	100
Lama kerja di apotek saat ini	1 – 5 thn	21	70
	6 – 10 thn	9	30
Memiliki pekerjaan lain	Ya	25	80
	Tidak	5	20
Hari kerja dalam seminggu	1 – 3 hari	7	23
	3 – 5 hari	23	77
Jam kerja per hari	4 – 6 jam	30	100
Keberadaan Apoteker Pendamping	Punya	30	100
	Tidak punya	0	0

Sumber : Data hasil olahan (2024)

Berdasarkan tabel 1, responden yang berjenis kelamin perempuan ada 24 orang (80%), seluruh responden berusia 26-35 tahun, rentang usia yang tercantum pada tabel adalah rentang usia dari Depkes. Responden mempunyai posisi sebagai APA (100%). Masa kerja responden sebagian besar (70 %) 1 - 5 tahun, masa kerja yang relatif baru ini dikarenakan berpindah-pindah tempat kerja mencari yang sesuai dengan kenyamanan. Responden memiliki pekerjaan lain, pekerjaan lainnya yaitu 12 orang sebagai ASN dan 2 orang sebagai apj di rumah sakit umum daerah, 8 Dosen, 3 Guru, dan 2 di klinik.

Kondisi kerja dilihat dari hari kerja dan jam kerja: sebagian besar bekerja 3 - 5 hari per minggu (76 %) dan mempunyai jam kerja 4 - 6 jam (100%) dalam sehari. Beberapa apoteker tidak bekerja secara penuh waktu, hal itu disebabkan dari berbagai faktor misalnya hamper seluruh apoteker biasanya bukan pemilik sarana apotek (PSA), tetapi hanya sebagai apoteker penanggung jawab, sehingga berkerja paruh waktu. Kedua, kekurangan apoteker. bekal bekal ilmu dan keahilan untuk bekerja di apotek memicu pemikiran mereka sehingga apoteker yang bekerja terasa santai dan tidak memerlukan jam kerja panjang atau jadwal kunjungan apoteker yang tidak pasti / teratur.

Pada peraturan jam kerja Apoteker dalam Dinas Kesehatan dijelaskan bahwa jam kerja apoteker yang berpraktek di 2 (dua) sarana pelayanan kefarmasian adalah minimal 2 (dua) jam dalam sehari selama 5 (lima) hari kerja atau minimal 10 (sepuluh jam dalam seminggu untuk tiap sarana pelayanan kefarmasian. Jam kerja apoteker juga dihitung dalam waktu 5 tahun untuk dijadikan sebagai laporan untuk mengajukan resertifikasi apoteker yang memiliki persyaratan wajib minimal 2.000 jam pelatihan profesional kumulatif selama 5 (lima) tahun, proporsional (KFN, 2014).

Pengaturan ini sudah sesuai dengan UU Tahun 2003 No 13 yang mengatur mengenai Ketenagakerjaan . Peraturan tentang ketenagakerjaan telah diatur khusus pada pasal 77 yang berisi tentang kewajiban setiap pengusaha untuk mengikuti regulasi waktu kerja. Peraturan waktu kerja ini terdiri dari dua sistem, yaitu 7 jam kerja sehari atau 40 jam kerja seminggu selama 6 hari kerja periode 1 minggu; atau 8 jam kerja sehari atau 40 jam kerja dalam seminggu selama 5 hari kerja periode 1 minggu atau 40 jam dalam 1 minggu (DPR RI, 2003).

Tabel 2. Sumber Daya Manusia

Keterangan	Y		Tidak	
	Jml	%	Jml	%
Apoteker, Apoteker pendamping dan tenaga teknis kefarmasian telah memenuhi persyaratan resmi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	30	100	0	0
Menggunakan atribut praktik	30	100	0	0
Mengikuti pendidikan berkelanjutan	30	100	0	0

Apoteker mampu mengidentifikasi kebutuhan akan pengembangan diri	30	100	0	0
Apoteker, Asisten Apoteker, dan Tenaga teknis kefarmasian mematuhi peraturan perundang-undangan, sumpah apoteker, peraturan profesi yang berlaku.	30	100	0	0

Sumber : Data hasil olahan (2024)

Hasil tabel 2 terlihat bahwa pengelolaan sumber daya manusia, sudah terlaksana pada setiap apotek dan sudah sesuai Permenkes Nomor 73, Tahun 2016. Sumber daya manusia pelayanan kefarmasian diperlukan dalam pelaksanaan pelayanan. Permenkes No 73 tahun 2016 memberikan acuan untuk pencapaian sumber daya yang memadai. Menurut peraturan perundang - undangan yang masih berlaku di Indonesia, apotek yang buka harus dikelola oleh seorang apoteker profesional. Apoteker dan tenaga teknis kefarmasian yang memberikan pelayanan harus mampu menawarkan dan menjalankan pelayanan kefarmasian secara baik, membuat keputusan secara tepat, kemampuan komunikasi antara anggota profesi apoteker, memposisikan sebagai seorang pemimpin dalam keadaan menegakkan disiplin, kemampuan pengelolaan sumber daya manusia dengan efektif untuk berhasil dalam melanjutkan pembelajaran sepanjang karirnya, dan membantu memberikan pelatihan dan kesempatan untuk menambah pengetahuan (Elmiawati Latifah, 2013).

Hasil penelitian menunjukkan semua apotek sudah mengelola sumber daya sesuai standar pelayanan. apoteker, apoteker pendamping dan tenaga teknis kefarmasian di semua apotek sudah memenuhi persyaratan secara administrasi dan sudah sesuai dengan aturan perundang - undangan. Demikian juga kepatuhan terhadap aturan penggunaan atribut saat bekerja, perundang - undangan, sumpah terhadap apoteker, serta standar profesi yang berlaku sudah dijalankan. Sumber daya manusia di semua apotek mengikuti pendidikan berkelanjutan dan mempunyai kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan akan pengembangan diri.

Setiap apotek di Kota Jambi memiliki sarana dan prasarana dalam menjalankan pelayanan dalam kefarmasian. Sarana serta prasarana apotek dapat meningkatkan dan menjamin mutu terhadap sediaan farmasi, alat- alat kesehatan dan bahan - bahan medis habis pakai serta kelancaran dalam praktik pelayanan kefarmasian (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2016). Sarana prasarana dalam pelayanan dalam kefarmasian meliputi ruang yang berkaitan dengan resep, obat, konseling serta penyimpanan. Hasil pengolahan jawaban responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Sarana dan Prasarana

KETERANGAN	Y		Tid k	
	Jml	%	Jml	%
Terdapat ruangan penerimaan resep	30	100	0	0
Terdapat ruangan pelayanan resep dan peracikan	30	100	0	0
Terdapat ruangan penyerahan obat	30	100	0	0
Terdapat ruangan konseling	30	100	0	0
Terdapat ruangan penyimpanan sediaan farmasi, alat kesehatan dan bahan medis habis pakai	30	100	0	0
Terdapat ruangan arsip	30	100	0	0

Sumber : Data Hasil olahan (2024)

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua apotek mempunyai ruang layanan resep dan peracikan serta ruang konsultasi. Persentase sarana prasarana yang ada di dalam apotek sudah 100% memenuhi persyaratan yang tercantum pada Permenkes No. 73 Tahun 2016. Semua apotek memiliki ruangan penerimaan resep, ruangan resep dan meracik obat, ruangan distribusi obat - obatan, ruangan konsultasi, penyimpanan obat, alat - alat kesehatan serta perbekalan kesehatan, dan setiap apotek di kota Semarang juga memiliki ruang filing.

Berdasarkan ketentuan yang berlaku, sarana dan prasarana pada apotek haruslah lengkap dan sesuai dengan apa yang dipersyaratkan agar apotek dapat dikatakan lengkap dan memenuhi kriteria. Karena sarana prasarana yang memadai didalam apotek sangat diperlukan demi kenyamanan konsumen maupun pasien yang datang berkunjung. Pelayanan dalam kefarmasian mencakup sarana serta prasarana, setiap apotek harus memiliki ruangan yang digunakan untuk konsultasi minimal ada satu

buah meja dan satu buah kursi konsultasi sehingga memudahkan apoteker dalam menginformasikan pengobatan kepada pasien.

SIMPULAN

Karakte responden di beberapa Apotek Kota Jambi periode Januari 2024, responden yang berjenis kelamin perempuan ada 24 orang (80%), seluruh responden berusia 26 - 35 tahun. Responden mempunyai posisi sebagai APA(100%). Masa kerja responden sebagian besar (76 %) 1 - 5 tahun, sebagian besar bekerja 3 - 5 hari perminggu (76 %) dan mempunyai jam kerja 4 - 6 jam (100%) dalam sehari. Sumber daya manusia, saranadan prasarana yang berada di apotek 100% sudah terlaksana sesuai dengan standar yang berlaku. Kualitas layanan apoteker pada beberapa apotek di kota Jambi 100% memenuhi standar.

Permenkes No.73 Tahun 2016 harus dijadikan standar untuk setiap Apotek di kota jambi. Di era digital ini Pengelolaan sumber daya manusia serta penyediaan sarana dan prasarana dapat ditingkatkan lagi sesuai dengan perkembangan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

Badu, N. S., Lolo, W. A., & Jayanto, I. (2019). Kesesuaian Penerapan Standar Pelayanan Kefarmasian Di Apotek Milik Bumn Wilayah Kota Manado. *Pharmacon*, *8*(3), 695. https://doi.org/10.35799/pha.8.2019.29394

Chandra, F. T. dan G. (2016). *Service, quality and satisfaction* (4th ed.). CV Andi Offset.

DPR RI. (2003). *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN*.

Elmiawati Latifah, et al. (2013). Pelayanan Kefarmasian Apotek. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699.

Isti Pujihastuti. (2010). Isti Pujihastuti Abstract. *Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian*, *2*(1), 43–56.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2016). PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 73 TAHUN 2016. STANDAR PELAYANAN KEFARMASIAN DI APOTEK. *Kemenkes RI*.

Kementerian Kesehatan RI. (2004). *Kepmenkes No. 1027 Th. 2004 : Standar Pelayanan Kefarmasian Di Apotek*. Departemen Kesehatan Republik Indonesia.

Kementerian Kesehatan RI. (2016). Permenkes Nomor 73 Tahun 2016: Standar Pelayanan Kefarmasian di Apotek. In *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia*. Departemen Kesehatan Republik Indonesia.

Kepmenkes. (2004). *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomer 1027/Menkes/Sk/IX/2004*. *2004*, 352.

Komite Farmasi Nasional. (2014). *PEDOMAN RE-SERTIFIKASI APOTEKER Dan PENENTUAN NILAI SATUAN KREDIT PARTISIPASI (SKP)*.

Prabandari, S. (2018). Gambaran Manajemen Standar Pelayanan Kefarmasian Di Apotek Permata Kota Tegal. *Jurnal Para Pemikir*, *7*(1), 202–208.

Presiden Republik Indonesia. (2002). Undang-Undang Republik Indonesia tentang Bangunan Gedung. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2002 Tentang Bangunan Gedung*, *1*, 1–5.

Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan : pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA, Indonesia.