



## Demokrasi Di Tempat Kerja: Analisis Diskursus Melalui Pendekatan *Classroom Action Research*

Ahmad Robi Ul'zikri <sup>ID</sup><sup>1</sup>, Syifa Nur Annisa <sup>ID</sup><sup>2</sup>  
Universitas Palangka Raya  
Email: ahmad.ul'zikri@fisip.upr.ac.id

---

### Article Info

#### Keywords:

*Demokrasi, Tempat Kerja, Analisis Diskursus, Classroom Action Research*

Received 08/11/2024  
Accepted 13/12/2024  
Available online  
30/12/2024

### Abstract

*Demokrasi di tempat kerja merupakan prinsip yang dapat meningkatkan partisipasi, keadilan, dan keterlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dinamika demokrasi di tempat kerja melalui analisis diskursus berbasis data wawancara dari 23 responden. Pendekatan metodologi yang digunakan adalah Classroom Action Research (CAR) yang dikombinasikan dengan analisis diskursus menggunakan perangkat lunak NVivo 15 untuk menganalisis diskursus demokrasi di tempat kerja melalui 5 fokus analisis dengan indikator yaitu: (1) Partisipasi pegawai dalam berbagai kegiatan dan tugas di tempat kerja; (2) Kejelasan informasi di tempat kerja; (3) Saluran formal untuk menyampaikan kritik, saran, atau keluhan; (4) Kesamaan kesempatan bagi semua karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, tanpa diskriminasi; dan (5) Program pelatihan untuk membangun budaya kerja yang inklusif dan partisipatif. Hasil penelitian menunjukkan: Demokrasi di tempat kerja sudah berjalan dengan baik pada indikator 1 dan 2, namun perlu adanya perbaikan dan peningkatan pada indikator 3,4, dan 5. Penelitian ini telah memberikan kontribusi bagaimana pengukuran demokratisasi melalui aspek inklusifitas dan partisipasi dalam organisasi di tempat bekerja.*

---

### A. PENDAHULUAN

Demokrasi di tempat kerja menjadi isu penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan partisipatif, khususnya dalam konteks organisasi modern yang sering berorientasi pada efisiensi dan produktivitas (Yanti, 2021). Di Kabupaten Murung Raya, praktik demokrasi di tempat kerja menghadapi tantangan unik yang dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan dan akses informasi dunia kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan demokrasi dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan inovasi organisasi, tetapi implementasinya seringkali terhambat oleh faktor hierarki dan komunikasi yang tidak setara. Dalam konteks ini, eksplorasi demokrasi di tempat

kerja menggunakan pendekatan diskursus menjadi relevan untuk memahami dinamika wacana dan partisipasi pekerja di lingkungan yang unik tersebut.

Studi tentang demokrasi di tempat kerja telah banyak dilakukan, tetapi sebagian besar berfokus pada efek langsung terhadap motivasi dan hasil organisasi (Arshad et al., 2021). Penelitian lain menunjukkan bahwa demokrasi kerja memiliki dampak positif pada keterlibatan politik pekerja di luar organisasi, tetapi hanya sedikit yang mengeksplorasi konteks berbeda seperti demokrasi di lingkungan tempat kerja. Selain itu, pendekatan analisis diskursus untuk memahami narasi partisipasi pekerja belum banyak digunakan (Ydesen & Andersen, 2020), khususnya dalam penelitian yang memanfaatkan perangkat lunak seperti NVivo untuk analisis mendalam (Woods et al., 2016).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi diskursus demokrasi di tempat kerja melalui pendekatan *Classroom Action Research (CAR)* , pada mahasiswa kelas Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) pada jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Palangka Raya yang notabene mereka merupakan mahasiswa yang berasal dari Kabupaten Murung Raya Provinsi Kalimantan Tengah yang sudah dan atau sedang bekerja. Sehingga pendekatan ini memungkinkan kolaborasi antara peneliti dan partisipan untuk merancang serta mengevaluasi penerapan nilai-nilai demokrasi secara kontekstual (Nurhasanah; et al., 2020).

Pendekatan ini tidak hanya memberikan wawasan tentang pola komunikasi dalam organisasi tetapi juga memungkinkan intervensi untuk mengoptimalkan demokrasi di tempat kerja secara kontekstual (Putra et al., 2021). Dengan fokus pada daerah Kabupaten Murung Raya, penelitian ini juga menyoroti berbagai aspek implementasi demokrasi.

Penelitian terdahulu sebagian besar dilakukan di konteks organisasi besar di negara maju, dengan pendekatan yang seringkali kuantitatif atau menggunakan survei terbatas (Baz & Iddik, 2021). Hanya sedikit studi yang memanfaatkan analisis diskursus mendalam untuk mengeksplorasi narasi pekerja (Ulzikri, 2020), terutama di wilayah dengan karakteristik daerah seperti di Kabupaten Murung Raya. Penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan menyoroti interaksi antara praktik demokrasi tempat kerja dalam lima aspek utama yaitu: (1) Partisipasi pegawai dalam berbagai kegiatan dan tugas di tempat kerja; (2) Kejelasan informasi di tempat kerja; (3) Saluran formal untuk

menyampaikan kritik, saran, atau keluhan; (4) Kesamaan kesempatan bagi semua karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, tanpa diskriminasi; dan (5) Program pelatihan untuk membangun budaya kerja yang inklusif dan partisipatif. Selain itu, kontribusi baru ditawarkan melalui analisis dampak jangka panjang demokrasi kerja terhadap keterlibatan sosial dan politik pekerja, area yang kurang diteliti dalam literatur.

## **B. LITERATURE REVIEW**

### **Demokrasi di Tempat Kerja**

Studi tentang demokrasi di tempat kerja seringkali menyoroti pentingnya pendekatan partisipatif untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Demokrasi di tempat kerja tidak hanya mencakup pengambilan keputusan kolektif, tetapi juga melibatkan pengembangan budaya yang menghargai kontribusi setiap individu. Nilai-nilai seperti toleransi, keterbukaan, dan kemandirian menjadi elemen penting dalam membangun budaya demokratis yang sehat di tempat kerja, mirip dengan bagaimana nilai-nilai tersebut diterapkan dalam sistem pendidikan (Yusupova et al., 2022).

### **Pendekatan *Classroom Action Research***

*Classroom Action Research (CAR)* adalah metode penelitian partisipatif yang digunakan untuk mengevaluasi dan meningkatkan praktik di dalam kelas, tetapi konsepnya dapat diterapkan secara lebih luas, termasuk dalam konteks organisasi. Pendekatan ini melibatkan siklus perencanaan, tindakan, observasi, dan refleksi (Erro-Garcés & Alfaro-Tanco, 2020), yang memungkinkan partisipasi aktif dari semua pemangku kepentingan. Dalam konteks demokrasi tempat kerja, CAR dapat digunakan untuk mengidentifikasi tantangan, membangun konsensus, dan meningkatkan kolaborasi antarindividu (Jensen et al., 2023).

### **Dimensi Diskursus Demokrasi**

Penelitian diskursif pada demokrasi sering menekankan pentingnya ruang partisipatif yang memungkinkan diskusi kritis (Erro-Garcés & Alfaro-Tanco, 2020). Dalam konteks tempat kerja, pendekatan ini dapat membantu menciptakan dialog antara pekerja dan manajemen, sehingga menciptakan hubungan yang setara dan membangun kepercayaan. Kajian yang dilakukan

terhadap organisasi mahasiswa juga menunjukkan bahwa diskursus partisipatif dapat meningkatkan keterampilan berpikir kritis dan kepemimpinan

### **Implikasi dalam Praktik**

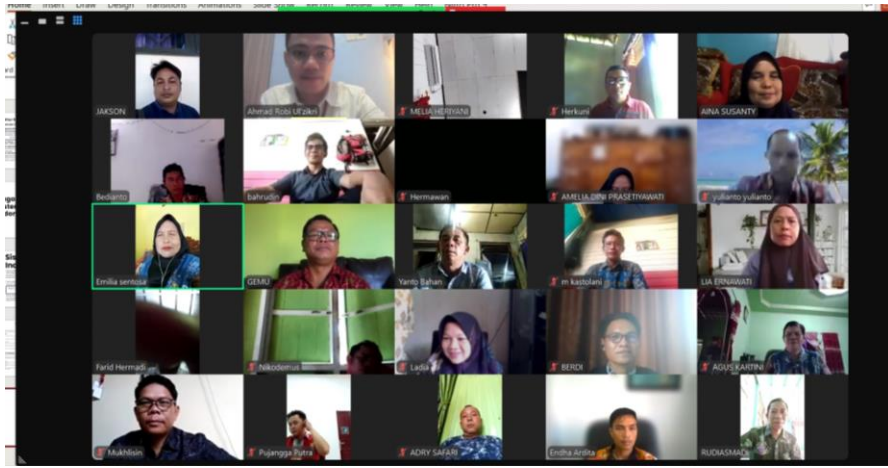
Penerapan prinsip demokrasi melalui CAR dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih responsif dan inklusif. Penelitian menunjukkan bahwa implementasi nilai-nilai demokrasi meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab, dan keterlibatan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kepuasan kerja. Studi ini menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan dan evaluasi partisipatif untuk memastikan keberhasilan program

### **C. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis *Classroom Action Research (CAR)*, dengan fokus pada mahasiswa kelas Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) di Jurusan Ilmu Pemerintahan angkatan 2024. CAR dipilih karena sifatnya yang partisipatif dan iteratif, memungkinkan penelitian ini untuk mengeksplorasi secara mendalam dan meningkatkan pemahaman mahasiswa terhadap demokrasi di tempat kerja melalui siklus tindakan yang dirancang dengan kolaborasi. Siklus CAR terdiri dari empat tahap utama: perencanaan, pelaksanaan tindakan, observasi, dan refleksi (Cornish et al., 2023).

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa instrumen, termasuk wawancara semi-terstruktur untuk memahami pandangan mahasiswa tentang demokrasi dalam konteks akademik dan tempat kerja, observasi partisipatif selama proses pembelajaran berlangsung, serta analisis dokumen seperti catatan pembelajaran dan laporan aktivitas kelas. Penelitian ini mengintegrasikan prinsip-prinsip partisipatif untuk menciptakan suasana diskusi yang inklusif dan mendorong keterlibatan aktif mahasiswa (Creswell, 2018).

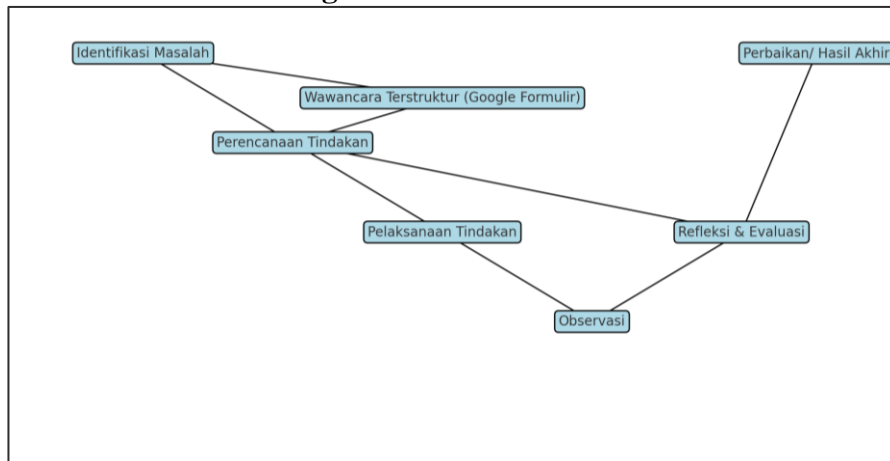
### **Gambar 1. Kegiatan Observasi Penelitian Classroom Action Research (CAR)**



Sumber: Nvivo 15, diolah peneliti 2024

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode analisis tematik, di mana pola dan tema terkait demokrasi di tempat kerja diidentifikasi dan disusun secara sistematis. Validitas data dijaga melalui triangulasi, dengan membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumen pendukung, serta melalui konfirmasi hasil analisis oleh subjek penelitian (Byrne, 2022).

Gambar 2.  
Diagram Alur Penelitian



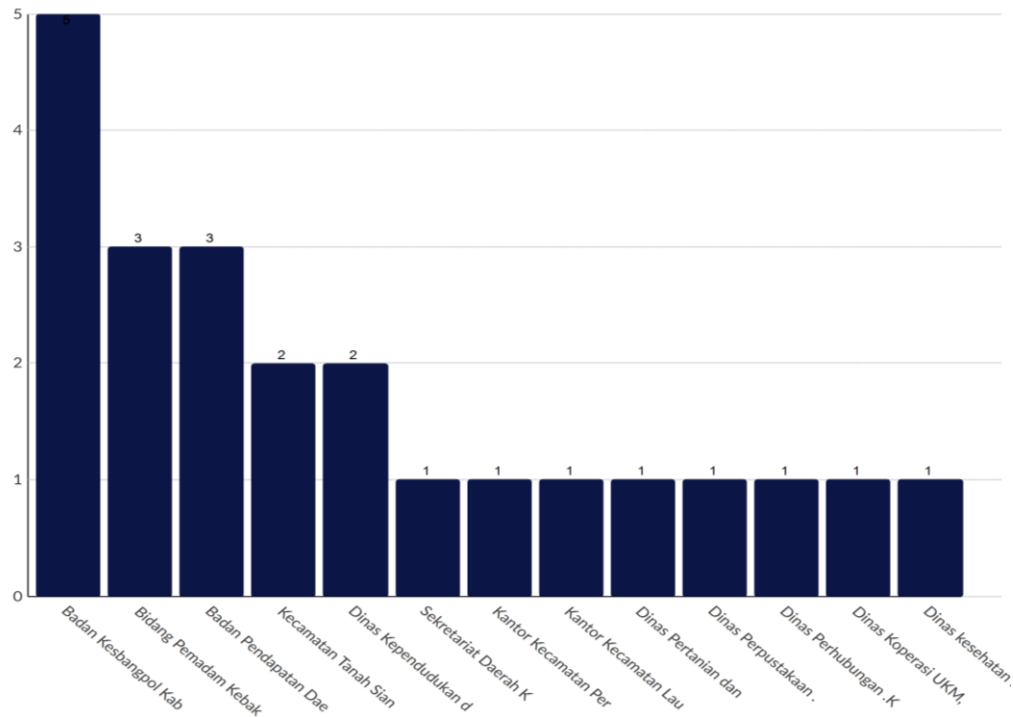
Sumber: Nvivo 15, diolah peneliti 2024

Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana pembelajaran berbasis diskursus dan partisipasi dapat membangun pemahaman mahasiswa tentang prinsip demokrasi dan aplikasinya di tempat kerja. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan metode pembelajaran yang responsif terhadap tantangan demokrasi kontemporer di Indonesia, sejalan dengan studi tentang penguatan civic literacy dan pendidikan demokrasi di berbagai konteks (Maulana & Bainus, 2022).

## D. HASIL DAN DISKUSI

### Infomasi Asal Instansi Narasumber

**Grafik 1. Data Instansi Tempat Bekerja**



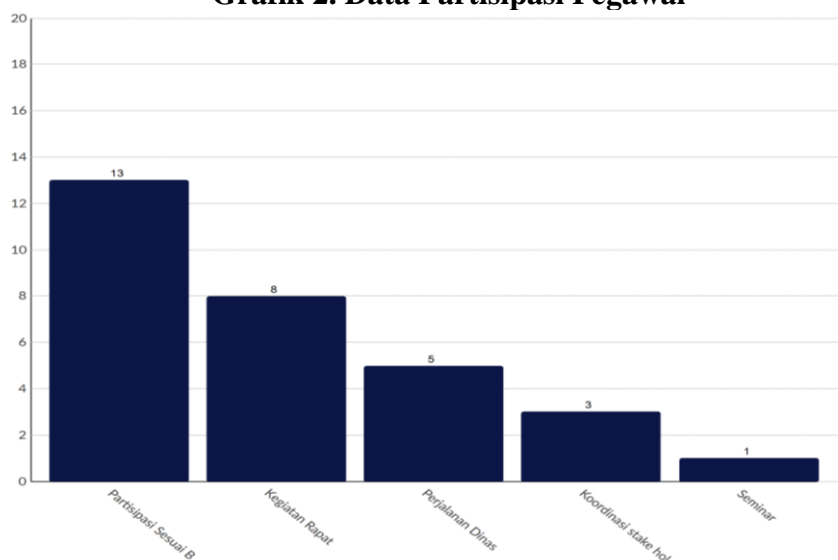
**Sumber:** Nvivo 15, diolah peneliti 2024

Grafik 1. Menunjukkan data instansi tempat bekerja yang menjadi objek penelitian melalui *Classroom Action Research (CAR)*, dengan fokus pada 23 mahasiswa kelas Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) di Jurusan Ilmu Pemerintahan angkatan 2024 yang berasal di Kabupaten Murung Raya Provinsi Kalimantan Tengah. Adapun sebarannya adalah: Badan Kesatuan Bnagsa dan Politik (Kesbangpol) (5 orang); Badan Pendapatan Daerah (3 orang); Dinas Pemadam Kebakaran (3 orang); Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ( 2 orang); Pegawai Pemerintah Kecamatan Permata Intan (2 orang); dan sisanya masing-masing 1 orang yaitu: Dinas Kesehatan, Dinas Koperasi dan UKM Perindustrian dan Perdagangan, Dinas Perhubungan, Dinas Perpustakaan, Dinas Pertanian dan Perikanan, Kantor Kecamatan Laung Tuhup, Kantor Kecamatan Tanah Siang, dan Sekretariat Daerah Kabupaten Murung raya.

### **Partisipasi Pegawai Dalam Berbagai Kegiatan Dan Tugas Di Tempat Kerja**

Indikator pertama yang menjadi fokus analisis demokrasi di tempat kerja adalah Partisipasi Pegawai Dalam Berbagai Kegiatan Dan Tugas Di Tempat Kerja. Hasilnya, sejumlah responden mengatakan bahwa partisipasi mereka terbagi kedalam 5 diferensiasi bentuk partisipasi, yaitu: partisipasi dalam kegiatan rapat, partisipasi dalam kegiatan stake holder, partisipasi sesuai dengan bidang dan tupoksi tempat mereka bekerja, melaksanakan kegiatan perjalanan dinas, dan partisipasi dalam kegiatan seminar.

**Grafik 2. Data Partisipasi Pegawai**



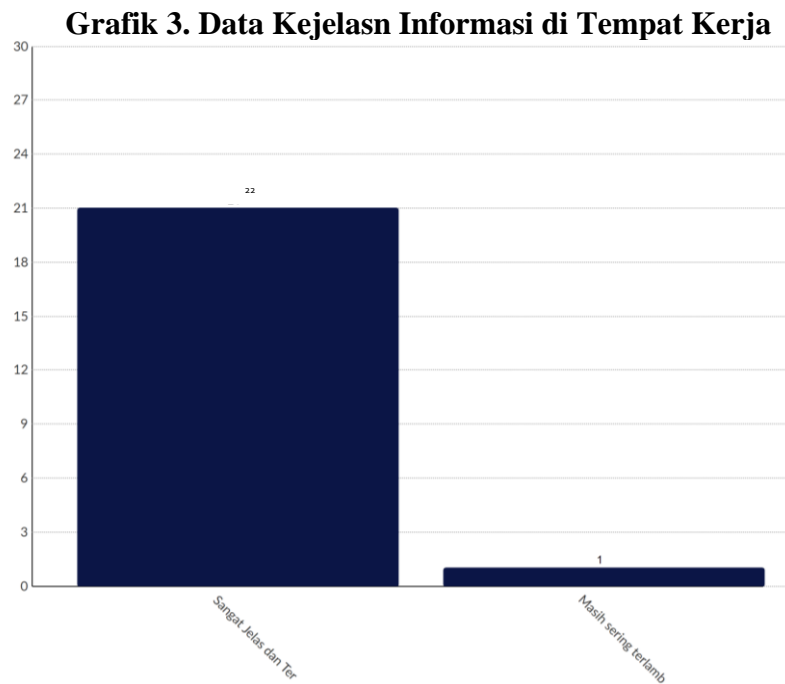
**Sumber:** Nvivo 15, diolah peneliti 2024

Hasilnya, sebagian besar mahasiswa berpartisipasi di tempat kerjanya paling banyak pada partisipasi sesuai dengan bidang dan tupoksi tempat mereka bekerja (13 orang), selanjutnya partisipasi dalam kegiatan rapat (8 orang), perjalanan dinas (5 orang), partisipasi dalam komunikasi *stake holder* (3 orang), dan partisipasi dalam kegiatan seminar (1 orang). Hasil ini juga menunjukkan mahasiswa RPL aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan di lingkungan kerjanya.

### **Kejelasan Informasi Di Tempat Kerja**

Kejelasan informasi di tempat kerja merupakan salah satu elemen penting dalam penerapan demokrasi di tempat kerja. Prinsip ini mencakup transparansi komunikasi, akses yang setara terhadap informasi, dan partisipasi aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Demokrasi di tempat kerja bertujuan untuk mengurangi hierarki yang kaku, memungkinkan aliran

informasi secara bebas, dan memberdayakan setiap anggota organisasi untuk memahami dan berkontribusi terhadap tujuan bersama.



**Sumber:** Nvivo 15, diolah peneliti 2024

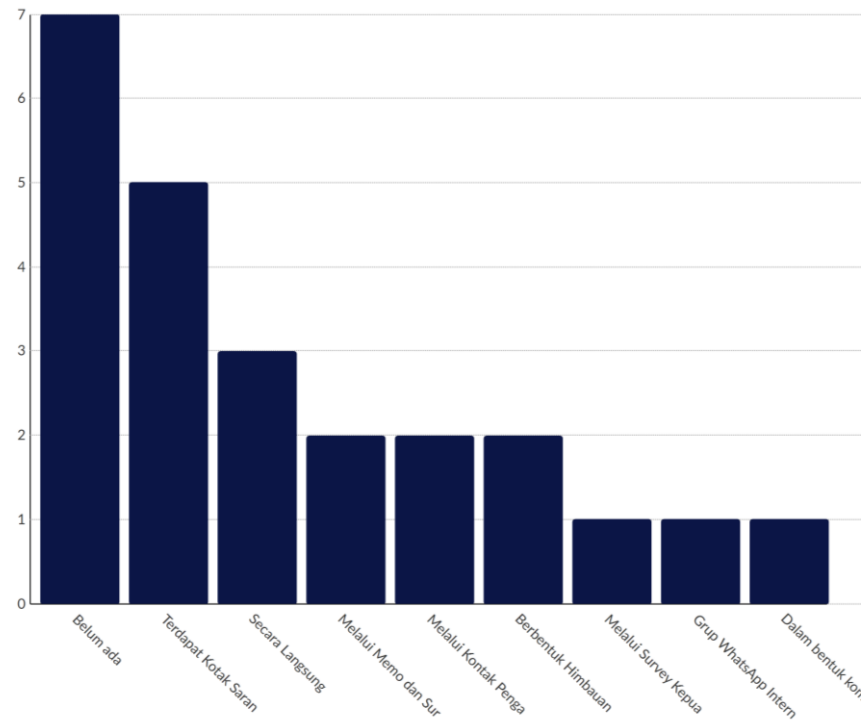
Hasilnya sebanyak 22 mahasiswa RPL mengaku telah memperoleh informasi sangat jelas atas informasi yang diperolehnya di tempat kerja, sisanya hanya 1 orang yang masih mengalami kendala akses informasi. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar instansi di Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah telah memberikan kemudahan informasi kepada para pegawainya.

### **Saluran Formal Untuk Menyampaikan Kritik, Saran, Atau Keluhan**

Salah satu indikator penting demokrasi di tempat kerja adalah adanya mekanisme formal yang memungkinkan karyawan untuk menyampaikan kritik, saran, atau keluhan tanpa rasa takut terhadap repercusi. Saluran formal ini mencerminkan komitmen organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang transparan, inklusif, dan berorientasi pada dialog konstruktif. Pada indikator ini diperoleh beberapa aspek yang menjadi temuan yaitu: belum adanya saluran informasi, terdapat kotak saran, laporan secara langsung, melalui memo dan surat resmi, melalui kontak pengaduan, hanya berbentuk himbuan lisan, melalui survey kepuasan, Grup WhatsApp internal, hingga melalui saluran komunikasi tidak tertulis.



**Grafik 4. Data Ketersediaan Saluran Formal Kritik dan Saran**



**Sumber:** Nvivo 15, diolah peneliti 2024

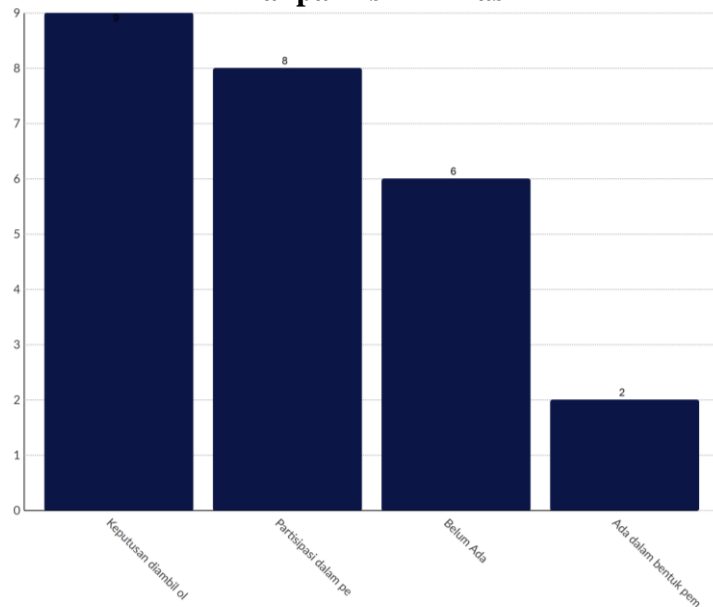
Pada indikator ini hasilnya, sebagian besar mahasiswa yang bekerja di instansinya masing-masing masih belum adanya saluran informasi (7 orang), terdapat kotak saran (5 orang), laporan secara langsung (3 orang), melalui memo dan surat resmi, melalui kontak pengaduan, dan berbentuk himbauan lisan (masing-masing 2 orang), melalui survey kepuasan, Grup WhatsApp internal, hingga melalui saluran komunikasi tidak tertulis (masing-masing 1 orang). Hasil ini menunjukkan bahwa instansi di Kabupaten Murung Raya masih perlu memberikan ruang *feed back* baik kepada pegawai maupun kepada pengguna layanan, agar timbal balik masukan tersebut dapat menjadikan instansi lebih baik.

### **Kesamaan Kesempatan Bagi Semua Karyawan Untuk Berpartisipasi dalam Pengambilan Keputusan, Tanpa Diskriminasi**

Kesamaan kesempatan bagi semua karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan adalah inti dari demokrasi di tempat kerja, di mana setiap individu diberikan hak yang sama untuk menyampaikan pendapat tanpa diskriminasi berdasarkan gender, ras, usia, jabatan, atau latar belakang lainnya. Hal ini menciptakan lingkungan kerja inklusif yang mendorong kolaborasi dan

inovasi, karena berbagai perspektif dari beragam individu dapat dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan. Kesetaraan ini juga memperkuat rasa memiliki dan meningkatkan keterlibatan karyawan, sehingga menghasilkan keputusan yang lebih baik dan mewakili kepentingan seluruh pihak dalam organisasi. Untuk mewujudkan hal ini, perusahaan harus mengadopsi kebijakan non-diskriminasi yang tegas dan menyediakan platform partisipasi yang transparan dan mudah diakses oleh semua karyawan.

**Grafik 5. Kesempatan Berpartisipasi dalam Pengambilan Keputusan dan Tanpa Diskriminasi**



**Sumber:** Nvivo 15, diolah peneliti 2024

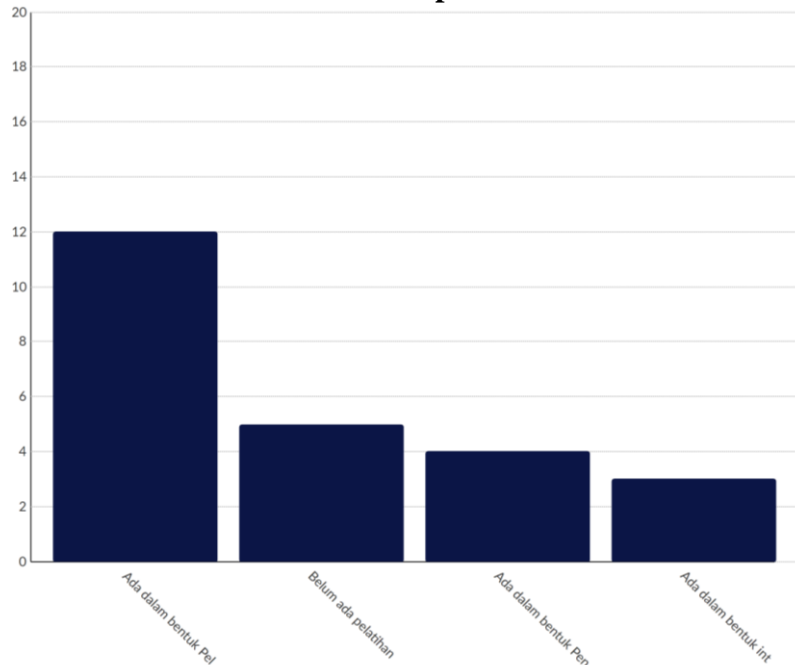
Indikator ini diperoleh bagaimana potret partisipasi dalam pengambilan keputusan dan tanpa diskriminasi dalam berbagai aspek. Sebanyak 9 mahasiswa mengaku masih memiliki keterbatasan dalam pengambilan keputusan, hal tersebut karena keputusan ditentukan langsung oleh pimpinan. Sementara 8 mahasiswa mengaku diberikan kesempatan dalam proses pengambilan Keputusan di tempat mereka bekerja. Sisanya, 6 mahasiswa masih belum memiliki kesempatan dalam pengambilan Keputusan, dan 2 mahasiswa lainnya menjelaskan telah diberikan kesempatan terlibat dalam pemecahan masalah di tempat kerja. Pada indikator ini sebagian besar belum memiliki kesempatan dalam pengambilan keputusan strategis. Hal tersebut dapat dimaklumi jika dilihat pada hirarkies dan jabatan mahasiswa yang menjadi responden sebagian besar merupakan staf. Namun di sisi lain peran

pimpinan dalam memberikan ruang-ruang masukan anggota sangat penting untuk ditingkatkan.

### **Program Pelatihan Untuk Membangun Budaya Kerja Yang Inklusif Dan Partisipatif.**

Program pelatihan untuk membangun budaya kerja yang inklusif dan partisipatif bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang menghargai keberagaman dan mendorong keterlibatan aktif seluruh karyawan dalam pengambilan keputusan. Program ini meliputi pelatihan kesadaran terhadap inklusi dan keberagaman, pengembangan keterampilan komunikasi, dan pelatihan kepemimpinan partisipatif. Aktivitas seperti simulasi kasus dan penggunaan teknologi untuk memfasilitasi komunikasi juga menjadi bagian penting dalam membangun kolaborasi yang efektif. Dengan menciptakan budaya kerja yang demokratis, pelatihan ini mendorong inovasi, meningkatkan kepercayaan antara manajemen dan karyawan, serta memastikan hak semua pihak untuk berpartisipasi secara setara terpenuhi.

**Grafik 7. Pelatihan dalam Membangun Budaya Kerja Inklusif dan Partisipatif**



**Sumber:** Nvivo 15, diolah peneliti 2024

Hasilnya menunjukkan berbagai bentuk program pelatihan dalam membangun budaya kerja yang inklusif dan partisipatif yang dilakukan oleh responden. Sebagian besar, responden terlibat dalam program pelatihan dan

bimbingan teknis untuk mengembangkan kompetensi mereka (12 orang); pendidikan dan pelatihan (4 orang), pelatihan bersifat internal (3 orang), sementara masih terdapat 6 orang responden belum dapat mengikuti pelatihan atau pengembangan kompetensi di dunia kerjanya. Angka ini juga menunjukkan bahwa inklusifitas dan partisipatif di dunia kerja masih perlu dorongan, sehingga para responden yang bekerja di instansinya dapat merasakan pengembangan kompetensi.

## E. KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil mengisi kesenjangan penelitian sebelumnya dan berhasil menemukan fakta baru dengan menyoroti interaksi antara praktik demokrasi tempat kerja dalam lima aspek utama yaitu: (1) Secara umum responden sudah aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan di lingkungan kerjanya, pada indikator partisipasi pegawai dalam berbagai kegiatan dan tugas di tempat kerja; (2) Kejelasan informasi di tempat kerja menunjukkan sebagian besar instansi di Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah telah memberikan kemudahan informasi kepada para pegawainya; (3) Pada indikator saluran formal untuk menyampaikan kritik, saran, atau keluhan menunjukkan bahwa instansi di Kabupaten Murung Raya masih perlu memberikan ruang *feed back* baik kepada pegawai maupun kepada pengguna layanan, agar timbal balik masukan tersebut dapat menjadikan instansi lebih baik. (4) Pada indikator kesamaan kesempatan bagi semua karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, tanpa diskriminasi, menunjukkan ini sebagian besar belum memiliki kesempatan dalam pengambilan keputusan strategis; sementara (5) Indikator program pelatihan untuk membangun budaya kerja yang inklusif dan partisipatif, menunjukkan inklusifitas dan partisipatif di dunia kerja masih perlu dorongan, sehingga para responden yang bekerja di instansinya dapat merasakan pengembangan kompetensi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arshad, M., Farooq, M., Atif, M., & Farooq, O. (2021). A motivational theory perspective on entrepreneurial intentions: a gender comparative study. *Gender in Management*, 36(2), 221–240. <https://doi.org/10.1108/GM-12-2019-0253>
- Baz, J. El, & Iddik, S. (2021). Green supply chain management and organizational culture: a bibliometric analysis based on Scopus data ( 2001-2020 ). *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 156–179. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2020-2307>
- Byrne, D. (2022). A worked example of Braun and Clarke ' s approach to reflexive thematic analysis. *Quality & Quantity*, 56(3), 1391–1412.

- <https://doi.org/10.1007/s11135-021-01182-y>
- Cornish, F., Breton, N., Moreno-tabarez, U., Delgado, J., Rua, M., Aikins, A., & Hodgetts, D. (2023). Participatory action research. *Nature Reviews Methods Primers*, 0123456789(3), 1. <https://doi.org/10.1038/s43586-023-00214-1>
- Creswell, J. W. C. & J. D. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. In A. MARKS (Ed.), *SAGE Publications, Inc.* (5th ed.).
- Erro-Garcés, A., & Alfaro-Tanco, J. A. (2020). Action Research as a Meta-Methodology in the Management Field. *International Journal of Qualitative Methods*, 19, 1–11. <https://doi.org/10.1177/1609406920917489>
- Jensen, I. B., Dikilitas, K., & Jensen, I. B. (2023). A scoping review of action research in higher education: implications for research-based teaching implications for research-based teaching. *Teaching in Higher Education*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/13562517.2023.2222066>
- Maulana, R. R., & Bainus, A. (2022). Penggalangan Civic Literacy Melalui Organisasi Kemahasiswaan dan Pandangan mengenai Tantangan Demokrasi di Indonesia. *DEMOKRASI : Jurnal Ilmu Pemerintahan UM Lampung*, 2(1), 54–76.
- Nurhasanah, F., Sukandi, U., Kuncoro, A. B., Rusilowati, A., Hastuti, W. S., & Prabowo, A. (2020). Collaborative classroom action research for mathematics and science teachers in Indonesia Collaborative classroom action research for mathematics and science teachers in Indonesia. *Ahmad Dahlan International Conference on Mathematics and Mathematics Education*, 1613(012024), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1613/1/012024>
- Putra, R. M., Solekhah, S., Agustina, D. D., & Sobirov, B. (2021). *Action Learning Strategy to Enhance Students Speaking Skill: A Classroom Action Research*. 2(1), 37–54. <https://doi.org/10.51278/anglophile.v2i1.269>
- Ulzikri, A. R. (2020). Perspektif Lembaga Swadaya Masyarakat Lokal dan Pemerintah Daerah Terhadap Sumberdaya Alam (Discourse Analisis dalam Kasus Eksploitasi Pasir di Perairan Krakatau Lampung Selatan). *Jurnal Public Policy*, 6(2), 56. <https://doi.org/10.35308/jpp.v6i2.1994>
- Woods, M., Paulus, T., Atkins, D. P., & Macklin, R. (2016). Advancing Qualitative Research Using Qualitative Data Analysis Software ( QDAS )? Reviewing Potential Versus Practice in Published Studies using ATLAS . ti. *Social Science Computer Review*, 1–21. <https://doi.org/10.1177/0894439315596311>
- Yanti, F. (2021). Pendahuluan Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam. *Journal of Islamic Education Management*, 6(1), 9–24.
- Ydesen, C., & Andersen, C. K. (2020). Implementing inclusive education policies—the challenges of organizational change in a Danish municipality. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 6(1), 69–78. <https://doi.org/10.1080/20020317.2020.1733848>
- Yusupova, E. F., Djamiev, B. A., & Madaminova, N. Z. (2022). Multiparty System Opinions in Society as an Important Factor for Ensuring Diversity and Democratizing the Country. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 13(3), 1782–1786. <https://doi.org/10.47750/pnr.2022.13.S03.272>