

LAPORAN PENELITIAN MANDIRI



Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak pada Kegiatan Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya

PENELITI

RATIH SETYO RINI, S.SOS, MM / 0301077506
IRWIN ANANTA VIVADA, SE, MM / 0324117603
SARIDAWATI, SE, MM / 0330098002
DENNY ERICA, SE, MM / 0327127604

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA
AGUSTUS 2023

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak pada Kegiatan Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya
2. Peneliti
 - a. Nama Lengkap : Ratih Setyo Rini, S.Sos., M.M.
 - b. NIDN : 0301077506
 - c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
 - d. Program Studi : Administrasi Bisnis
 - e. Alamat Institusi : Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat
 - f. Telpon/Faks/E-mail : (021) 23231170
3. Jumlah Anggota
 - a. Nama Anggota 1 : Irwin Ananta Vidada, SE, MM
 - b. Nama Anggota 2 : Saridawati, SE, MM
 - c. Nama Anggota 3 : Denny Erica, SE, MM
 - d.
4. Biaya Penelitian : Rp. 4.800.000,-
5. Sumber Dana Penelitian : (Mandiri)

Jakarta, 30 Agustus 2023

Mengetahui,
Rektor

Peneliti,



(Dr. Mochamad Wahyudi, MM, M.Kom, M.Pd)
NIP. 199810339

(Ratih Setyo Rini, S.Sos., M.M)
NIP. 201101018

Menyetujui,
Ketua LPPM

Cap LPPM dan tanda tangan

(Taufiq Baidawi, M.Kom)
NIP. 200304891

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Daftar Isi.....	iii
Ringkasan	iv
BAB I PENDAHULUAN	5
1.1. Latar Belakang	5
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Ruang Lingkup	
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Pengertian Kinerja.....	7
2.2. Pengertian Karyawan Kontrak	9
2.3. Pengertian Koordinator Fasilitator	9
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	11
3.1. Tujuan Penelitian.....	11
3.2. Manfaat Penelitian	11
BAB IV METODE PENELITIAN	12
4.1. Jenis Penelitian.....	12
4.2. Teknik Pengumpulan Data	12
4.3. Teknik Analisis Data	13
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	17
5.1. Hasil Uji Hipotesis	17
5.2. Pembahasan	19
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	24
6.1. Kesimpulan	24
6.2. Saran	25
DAFTAR PUSTAKA	26
LAMPIRAN	28
Lampiran 1. Realisasi Biaya Penelitian	28
Lampiran 2. Biodata Peneliti	29

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Kinerja karyawan kontrak pada kegiatan Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif non statistik, yaitu suatu pendekatan analisis data yang berfokus pada pengolahan data berupa deskripsi, narasi, tanpa menggunakan metode statistik dalam proses analisisnya. Pengumpulan data primer dan sekunder melalui kegiatan observasi dan wawancara mendalam dengan para pihak pelaksanaan kegiatan di tingkat pusat (Jakarta) dan daerah. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Mencermati hasil penilaian kinerja, secara umum, ke 25 orang karyawan kontrak perusahaan, dalam hal ini Koordinator Fasilitator mendapatkan nilai “Baik” dengan rata-rata nilai 76.02. Namun demikian, kinerja Koordinator Fasilitator yang meliputi aspek pengetahuan program, pengetahuan dan kemampuan teknis, kemampuan memfasilitasi, kemampuan menangani konflik, tingkat kehadiran di lokasi, serta koordinasi dan pelaporan antara daerah satu dengan daerah lainnya masih beragam. Selain itu, kemampuan komunikasi dan tidak adanya monitoring dan evaluasi antar bagian dari pelaksana kegiatan Bantuan juga menjadi titik lemahnya kegiatan. Dengan demikian implikasi manajerial yang diperlukan adalah perlu upaya penyetaraan agar kinerja Koordinator Fasilitator seragam dan perlu peningkatan kemampuan komunikasi serta kegiatan monitoring dan evaluasi. Hasil penilaian kinerja telah sesuai dengan hasil kerja koordinator fasilitator sehingga dapat menjadi referensi untuk penerimaan pada kegiatan di tahun berikutnya

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Seperti juga karyawan tetap, perusahaan atau organisasi juga menilai kinerja karyawan kontrak. Salah satu fungsinya nya sebagai sumber penilaian apakah karyawan tersebut akan dipakai lagi pada periode selanjutnya. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan karyawan kontrak adalah karyawan yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu (Zuraida, 2021). Salah satu jenis pekerjaan yang menggunakan karyawan kontrak adalah konsultan Sebuah perusahaan konsultan di Jakarta setiap tahunnya merekrut karyawan kontrak untuk dipekerjakan pada beberapa kegiatan di beberapa Kementerian /Lembaga, baik di tingkat pusat (nasional), maupun di regional (daerah). Salah satu kegiatan yang yang telah dikerjakan perusahaan beberapa tahun belakangan adalah kegiatan pemberdayaan masyarakat bidang perumahan. Secara khusus, kegiatan dimaksud adalah kegiatan Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, yang merekrut tenaga kontrak berupa Koordinator Fasilitator. Dalam Surat Edaran No. 07/SE/Dr/2018 tentang Petunjuk Teknis Penyelenggaraan BSPS disebutkan bahwa Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya merupakan bantuan Pemerintah bagi masyarakat berpenghasilan rendah untuk mendorong dan meningkatkan keswadayaan dalam peningkatan kualitas rumah dan pembangunan baru rumah beserta prasarana, sarana, dan utilitas umum (Salam et al., 2020). Dalam petunjuk teknis tersebut juga disebutkan bahwa Koordinator Fasilitator adalah tenaga professional lokal yang bertugas membina, mengkoordinasikan, dan mengendalikan pendampingan Tenaga Fasilitator Lapangan dalam kegiatan BSPS di tingkatkabupaten/kota.

Kehadiran Fasilitator dan Koordinator Fasilitator menjadi kunci dalam keberhasilan setiap program pemberdayaan masyarakat. Koordinator Fasilitator diharapkan mampu melakukan koordinasi dan pengawasan kepada tenaga fasilitator

lapangan yang tersebar di seluruh kabupaten/kota penerima bantuan. Koordinator Fasilitator yang baik dan mau memberikan kontribusi yang positif adalah harapan pelaksanaan BSPS. Sayangnya, beberapa faktor bisa menyebabkan perubahan kondisi fasilitator. Hal ini terlihat dari beberapa hasil penelitian terdahulu tentang kinerja fasilitator. Penelitian tentang Analisis Kinerja Fasilitator Program BPS Di Kecamatan Tinanggea menunjukkan bahwa kinerja tenaga fasilitator lapangan yang bertugas di Kecamatan Tinanggea belum efektif secara menyeluruh, dari aspek kualitas kerja (*Quality of work*) masih belum efektif, dari aspek ketepatan waktu (*Pomptness*) telah cukup efektif, dari aspek inisiatif (*Initiative*) masih belum efektif, aspek kemampuan (*capability*) masih belum efektif, dan aspek komunikasi (*Communication*) masih belum efektif (Bachri1 et al., 2021).

Untuk memastikan bahwa Koordiantor Fasilitator tersebut dapat menjalankan fungsinya dengan baik dan sesuai dengan lingkup penugasan, maka diperlukan penilaian kinerja dan pencapaian dari Koordinator Fasilitator tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Kinerja karyawan kontrak pada kegiatan Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya. Secara khusus karyawan kontrak dimaksud adalah Koordinator Fasilitator.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

Bagaimana Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak pada Kegiatan Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya

1.3. Ruang Lingkup

Dalam Penulisan proposal ini penulis membahas tentang Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode analisa kuantitatif non statistik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegaran, adalah hasil kerja yang dihitung baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan seorang karyawan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Lina, 2020). Hampir sama dengan definisi di atas, Menurut Anwar, prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan baik secara kuantitas dan kualitas (Febriani & Subudi, 2015). Sementara Hasan dkk. mengungkapkan kinerja merupakan hasil kerja (kualitas dan kuantitas) dari seorang karyawan dalam suatu masa tertentu sesuai dengan tanggung jawab dari perusahaan (Hermawan & Suwandana, 2019). Persamaan dari ketiga definisi para ahli di atas adalah adanya penilaian baik secara kualitas dan kuantitas. Artinya kinerja dapat dinilai dengan angka, seperti kecepatan kerja, jumlah hasil penjualan, dan lainnya. Sementara secara kualitas dapat dilihat hasil kerjanya apakah baik, memuaskan, atau cukup.

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan untuk menentukan apakah seorang fasilitator melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kuvas dalam review “Different relationships between perception of developmental performance appraisal and work Performance” menyatakan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja dalam suatu badan usaha, diharapkan nilai evaluasi tersebut bisa mempengaruhi prestasi kerja dengan dimediasi oleh faktor yang mendorong motivasi (Prasasti et al, 2007).

Menurut Simamora (Lutfiani et al., 2019), setiap organisasi dapat mengevaluasi atau menilai kinerja dengan beberapa cara dan dapat berbeda-beda. Sondang P Siagian mengelompokkan metode penilain kinerja menjadi 2, yaitu penilaian kinerja yang berorientasi masa lalu dan penilain kinerja yang berorientasi masa depan (Siagian, 2019). Penilaian Yang Beroeientasi Pada Masa Lalu, terdiri dari : Rating Scale; Checklist; Critical incident technique (Penilaian yang didasarkan pada prilaku khusus yang dilakukan ditempat kerja, baik prilaku yang

positif maupun yang negatif); Behaviorally Anchored Rating Scale /BARS (Penilaian yang dilakukan dengan menspesifikasi kinerja dalam dimensi-dimensi tertentu, misalnya dosen di perguruan tinggi, memberikan pengajaran, melakukan penelitian, memberikan bimbingan kepada mahasiswa, dan membuat soal); Observasi dan tes unjuk kerja (dilakukan melalui tes lapangan); Metode perbandingan kelompok. Yang kedua, penilaian dengan orientasi masa depan, yaitu penilaian oleh diri sendiri; Management By Objective (MBO); Penilaian secara psikologis; dan Assesment Centre.

Metode yang paling banyak digunakan adalah rating scale. *Rating Scale* adalah penilaian yang didasarkan pada suatu skala dari yang terendah hingga tertinggi. *Rating scale* yaitu data mentahan yang berupa angka yang kemudian ditafsirkan dalam pengertian deskriptif (Ilhami & Rimantho, 2017). Salah satu penelitian terdahulu dalam penilaian kinerja karyawan yang menggunakan rating scale adalah hasil penelitian Ilman Wahyu dari Universitas Brawijaya dengan judul *Perbaikan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT. INKA (Persero) dengan Menggunakan Metode Rating Scale* (Ilman, 2018). Hasilnya diperoleh sebanyak 17 orang dari 50 orang Karyawan kontrak (PKWT) memperoleh nilai akhir rata-rata 4.154 atau setara dengan 34%, dikonversi menjadi kategori “Sangat Baik”. Sisanya 32 karyawan atau 64% mendapatkan kategori “Baik” . Sementara sisanya 1 orang dinilai “cukup”.

Penelitian lain dilakukan Siti Noni Evita dkk dari Universitas Padjajaran (Evita et al., 2017). Hasilnya, penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pada PT Qwords Company International selama ini menggunakan laporan kerja harian karyawan serta metode Graphic Rating Scale. Pada kenyataannya, penilaian kinerja karyawan yang selama ini dilakukan memiliki gap di mana tidak ada standar yang jelas dan terukur, tidak ada feedback atas capaian kinerja karyawan, kental akan unsur formalitas, cenderung subjektif. Metode *Graphic Rating Scale* hanya dilakukan sekali dalam kurun waktu setahun sehingga menyulitkan perusahaan untuk mengontrol karyawan. Hasil krusial dari penelitian didapatkan bahwa , evaluasi kinerja yang dilakukan PT Qwords Company International terhadap karyawannya selama ini hanya menilai kegiatan dan tingkah laku karyawan dalam bekerja, namun belum menilai hasil kerja karyawan.

2.2. Pengertian Karyawan Kontrak

Dalam Undang-Undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1 disebutkan bahwa karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Mallu, 2015).

Karyawan kontrak adalah karyawan yang ditugaskan untuk melakukan pekerjaan rutin perusahaan namun tidak dijamin kelangsungan pekerjaan. Di masa depan, masa kerja karyawan kontrak didasarkan pada kinerja. Semakin baik pekerjaannya, semakin baik karyawannya. Namun, kontrak tersebut tetap berlaku untuk perusahaan jika efisiensi kerja tidak meningkat maka karyawan kontrak tidak akan digunakan lagi pada periode berikutnya.

2.3. Pengertian Koordinator Fasilitator

Karyawan kontrak yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Koordinator Fasilitator (Korfes). Dalam Surat Edaran No. 07/SE/Dr/2018 tentang Petunjuk Teknis Penyelenggaraan BSPS disebutkan bahwa Korfes adalah tenaga profesional lokal yang bertugas membina, mengkoordinasikan, dan mengendalikan pendampingan Tenaga Fasilitator Lapangan dalam kegiatan BSPS di tingkat kabupaten/kota. Proses seleksi untuk TFL sendiri telah dilakukan sejak sebelum pembekalan. Sementara untuk Korfes masih dilakukan sampai selama proses dalam pembekalan.

Seleksi administrasi dilakukan sesuai kriteria umum untuk Korfes dan TFL seperti yang tertuang dalam Juknis BSPS yaitu:

1. warga Negara Indonesia;
2. sehat jasmani-rohani;
3. berdedikasi tinggi dan berjiwa sosial untuk membantu masyarakat;
4. bukan anggota partai politik atau tim sukses pemilihan kepala daerah;
5. bersedia bekerja *full time* pada masa kontrak;

6. mampu mengoperasikan komputer dan mengoperasikan aplikasi *MS-Office* (*Word, Excel, dan Power Point*); dan
7. diutamakan bertempat tinggal di lokasi kegiatan

Sementara secara khusus, untuk menjadi Koordinator Fasilitator juga membutuhkan persyaratan khusus sbb:

1. berpendidikan paling kurang S1, diutamakan dari Teknik Sipil atau Teknik Arsitektur;
2. berpengalaman dalam pendampingan BSPS atau program sejenis minimal 3 (tiga) tahun ;
3. diutamakan telah mengikuti kursus / pelatihan bidang teknis bangunan yang dibuktikan dengan sertifikat atau surat keterangan mengikuti kursus / pelatihan

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.1. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan bagaimana Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak pada Kegiatan Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya.

1.2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang dikemukakan, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah ini dapat memberikan masukan keilmuan, menambah wawasan, dan pengetahuan tentang Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak pada Kegiatan Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian

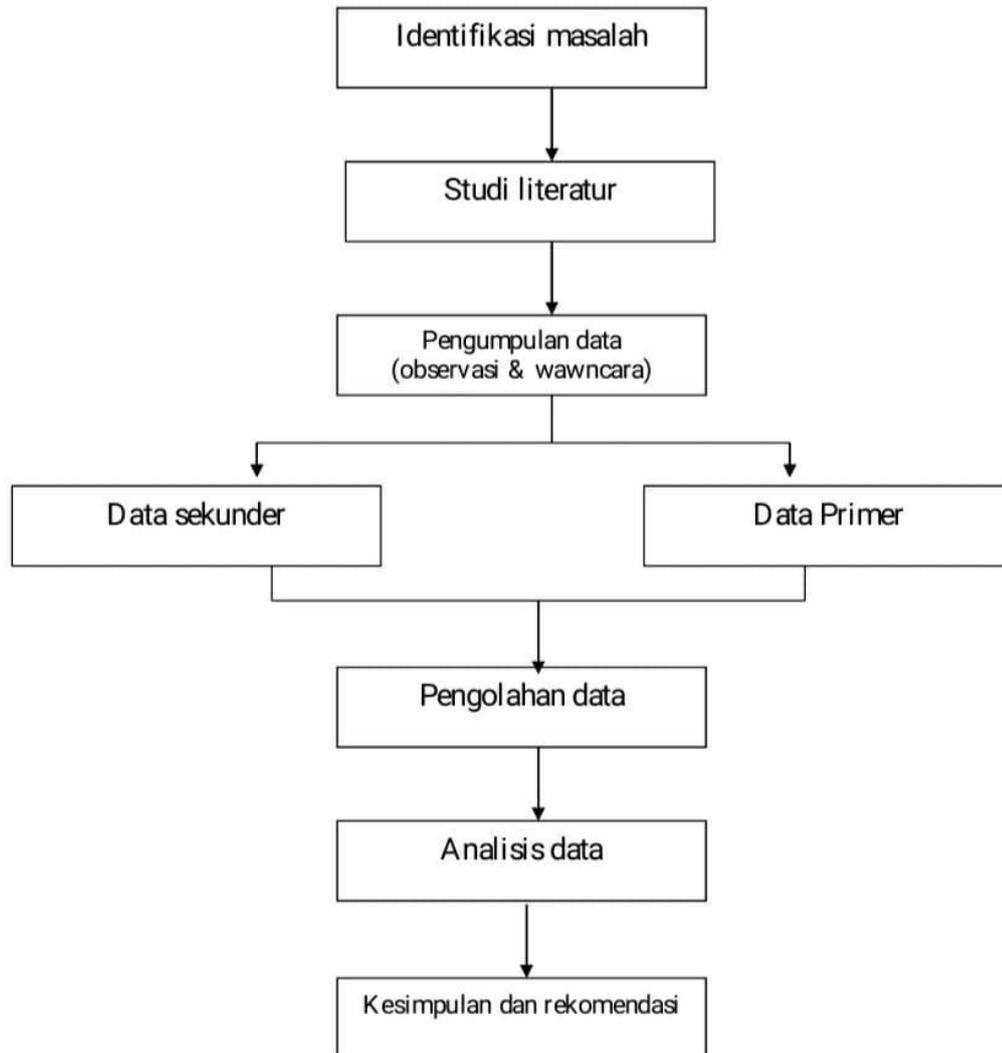
Penelitian mengenai penilaian kinerja karyawan kontrak kegiatan pemberdayaan masyarakat bidang perumahan dilakukan pada sebuah perusahaan pengelola kegiatan Bantuan Stimulan Rumah Swadaya (BSPS) dari Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Perusahaan merekrut tenaga kontrak selama 10 bulan masa kerja yang dapat direkrut kembali apabila perusahaan mendapatkan kembali kegiatan yang sama pada tahun berikutnya.

Penilaian kinerja karyawan kontrak dimaksud adalah penilaian terhadap Koordinator Fasilitator yang menjadi pendamping masyarakat dalam kegiatan pembangunan rumah untuk masyarakat berpenghasilan rendah (MBR). Hasil penilaian kinerja yang diperoleh dapat digunakan sebagai rekomendasi agar karyawan tersebut dapat direkrut kembali pada kegiatan yang sama tahun berikutnya, atau pada kegiatan lain. Penilaian kinerja karyawan kontrak, dalam hal ini Koordinator Fasilitator, dikembangkan berdasarkan pendekatan kuantitatif non statistik, yaitu suatu pendekatan analisis data yang berfokus pada pengolahan data berupa deskripsi, narasi, tanpa menggunakan metode statistik dalam proses analisisnya. Analisis ini digunakan jika hanya mencari persentase, dan rasio (Arikunto, 2014),

4.2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dan sekunder dilakukan melalui kegiatan observasi dan wawancara mendalam dengan beberapa para pihak pada pelaksanaan kegiatan BSPS di tingkat pusat (Jakarta) dan di daerah. Lokasi kerja Koordinator Fasilitator memiliki karakter baik topografi maupun sosial budaya yang cukup berbeda, unik, memiliki ciri khas masing-masing, dan sebagai tindak lanjutnya dapat diurai berdasarkan kebutuhan pendampingan pembangunan rumah bagi kelompok masyarakat berpenghasilan rendah di daerah masing-masing. Perusahaan merekrut 39 Koordinator Fasilitator di Sulawesi, Nusa Tenggara, Maluku, dan Papua. Dalam

penelitian yang menjadi responden adalah 25 Koordinator Fasilitator yang berada di Sulawesi. Berikut diagram alur penelitian:



Gambar 1. Diagram Alur Penelitian

4.3. Teknik Analisis Data

Mengukur produktifitas berdasarkan Rating Scale

Penilaian kinerja yang pertama yaitu dengan mengukur kuantitasnya. Untuk mengukur produktifitas Koordinator Fasilitator secara kuantitatif bisa melihatnya dari seberapa banyak produk yang berhasil dikerjakan dalam waktu tertentu. Bukan cuma produk, namun bisa juga berupa batas waktu pengerjaan tugas. Seberapa cepat dan tepat seorang karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dalam batas waktu

yang telah ditentukan. Dalam kaitannya dengan pelaksanaan BSPS, tolak ukur kinerjanya adalah seberapa cepat Koordinator Fasilitator menyelesaikan tahapan-tahapan dalam proses pendampingan Penerima Bantuan.

Feedback 360 Derajat

Penilaian kinerja selanjutnya adalah dengan melihat *feedback*. *Feedback* ini melibatkan semua orang yang bekerjasama dengan Koordinator Fasilitator tersebut. *Feedback* yang didapatkan dari banyak sumber akan membuat hasil evaluasi kinerja semakin akurat. Dengan evaluasi ini akan diperoleh umpan balik ganda yang tidak hanya diperoleh dari karyawan yang bersangkutan, melainkan juga dari rekan sejawat dan para penerima bantuan (PB).

Berikut hal penting yang wajib diperhatikan dalam penilaian kinerja 360 derajat:

1. Data berupa informasi dari para para pihak

Dengan evaluasi 360 derajat, informasi-informasi yang diperlukan diperoleh dari para Penerima Bantuan, Tim Teknis Kabupaten/Kota, Konsultan Individual di tingkat regional (daerah) dan di pusat. Informasi-informasi yang diperoleh dari berbagai pihak ini dilakukan dalam kerangka perlunya keterlibatan para stakeholder dalam proses evaluasi.

2. Cara mendapatkan informasi

Metode-metode yang digunakan untuk mengumpulkan data akan sangat bervariasi tergantung kepada sumber datanya yaitu dari hasil evaluasi Konsultan Individu, laporan hasil koordinasi dengan Tim Teknis kabupaten, dan hasil evaluasi manajemen.

3. *Feedback* evaluasi

Hasil evaluasi kinerja berisi nilai dari evaluasi mandiri, rata-rata hasil evaluasi antar unit organisasi, dan nilai dari keseluruhan unit organisasi.

Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi kinerja Koordinator Fasilitator meliputi tiga dimensi kinerja yang perlu dimasukkan dalam evaluasi kinerja, yaitu:

1. Tingkat kedisiplinan sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisasi untuk menahan orang-orang di dalam organisasi, seperti absensi, dan keterlambatan bekerja
2. Tingkat pengetahuan dan kemampuan sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisasi untuk memperoleh hasil penyelesaian tugas yang terandalkan, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas kinerja yang harus dicapai oleh seorang Koordinator Fasilitator.
3. Perilaku-perilaku inovatif dan spontan di luar persyaratan-persyaratan tugas formal untuk meningkatkan efektivitas BSPS, diantaranya bentuk kerja sama, gagasan membangun dan kreatifitas, dan lainnya.

Tata Cara Penilaian

1. Evaluator menggunakan formulir yang disediakan
2. Pengisian lembar penilaian dilakukan melalui interview antara evaluator dengan karyawan kontrak (Koordinator Fasilitator) yang bersangkutan
3. Hal ini sesuai dengan Latham dan Weley dalam Mondy and Noe (2005) bahwa evaluasi kinerja adalah seperangkat interaksi formal yang terstruktur antara bawahan dan atasan, biasanya dilakukan melalui interview pada waktu tertentu, yang dibahas adalah kinerja bawahan yang bukan hanya kelemahan, tetapi juga kekuatan dan juga peluang untuk peningkatan kinerja (Pratamka dan Sukarno, 2021),
4. Penilaian kinerja melalui interview mendalam yang dilakukan secara langsung atau melalui telepon
5. Penilai memeriksa kelengkapan administrasi karyawan seperti laporan bulanan yang dihasilkan. Kriteria penilaian dengan rating scale mengadopsi criteria Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tertuang dalam PP (Peraturan Pemerintah) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Manajemen Kinerja (Rohman, 2019), yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Kriteria Penilaian Kinerja

No	Nilai	Predikat
1	91 - 100	Sangat Baik
2	76 - 90	Baik
3	61 - 75	Cukup
4	51 - 60	Kurang
5	≤ 50	Buruk

Sumber: (Peraturan Pemerintah) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Manajemen Kinerja

6. Setelah penilaian dilakukan, penilai akan menanyakan kembali dengan karyawan bersangkutan (Koordinator Fasilitator) tentang hasil penilaian. Penilai mencatat keberatan tersebut.
7. Hasil penilaian kemudian direkapitulasi oleh Tenaga Ahli HRD dan diserahkan kepada manajemen perusahaan.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

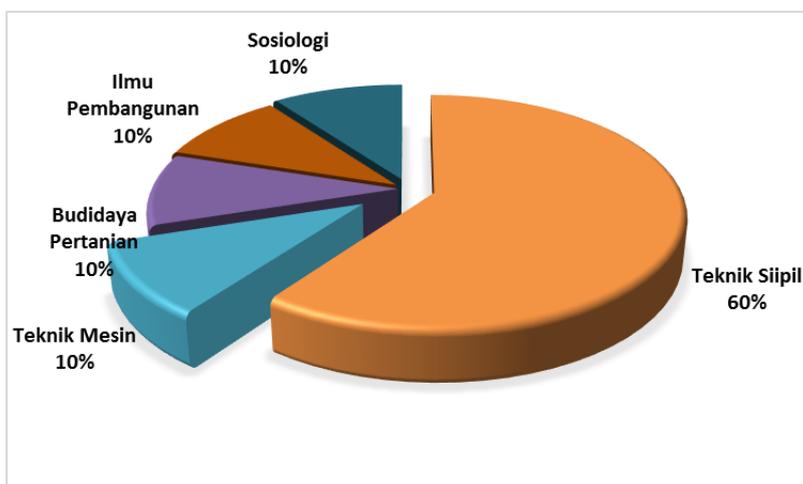
Profil Karyawan

A. Menurut Tingkat Pendidikan

Jika dilihat dari tingkat pendidikan, sebaran jumlah Koordinator Fasilitator terbanyak adalah lulusan S1. Terdapat beberapa diantaranya S2, namun ada juga yang hanya lulusan SMA. Hal ini dikarenakan proses rekrutmen mengikutsertakan para pihak di daerah, yaitu Dinas yang berkepentingan dengan kegiatan. Dinas terkadang merekomendasikan karyawan untuk menjadi Koordinator Fasilitator yang hanya lulusan SMA dengan alasan sudah berpengalaman.

B. Menurut Disiplin Ilmu

Berdasarkan disiplin keilmuan, Koordinator Fasilitator yang berlatar belakang pendidikan S1, terdapat 60 persen merupakan lulusan Teknik Sipil, sedangkan sisanya yang lain merupakan lulusan Teknik Mesin, Budidaya Pertanian, Ilmu Pembangunan, dan Sosiologi masing-masing sekitar 10 persen.

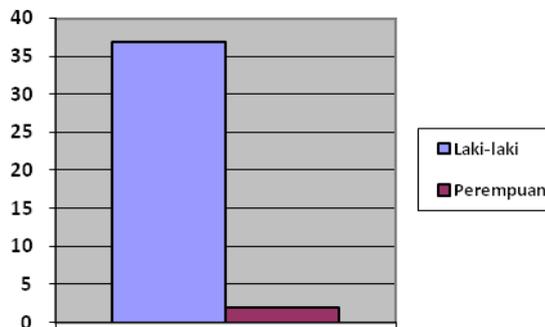


Gambar 2. Persentase Koordinator Fasilitator Menurut Disiplin Keilmuan

C. Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, Koordinator Fasilitator bukan hanya laki-laki, tetapi juga perempuan. Presentasi jumlah perempuan masih sangat kecil, namun hal

ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk bisa menjadi Koordinator Fasilitator. Dari 25 orang terdapat 1 Koordinator perempuan dan 24 laki-laki.



Gambar 3 Persentase Koordinator Fasilitator Menurut Jenis Kelamin

Hasil Penilaian Kinerja

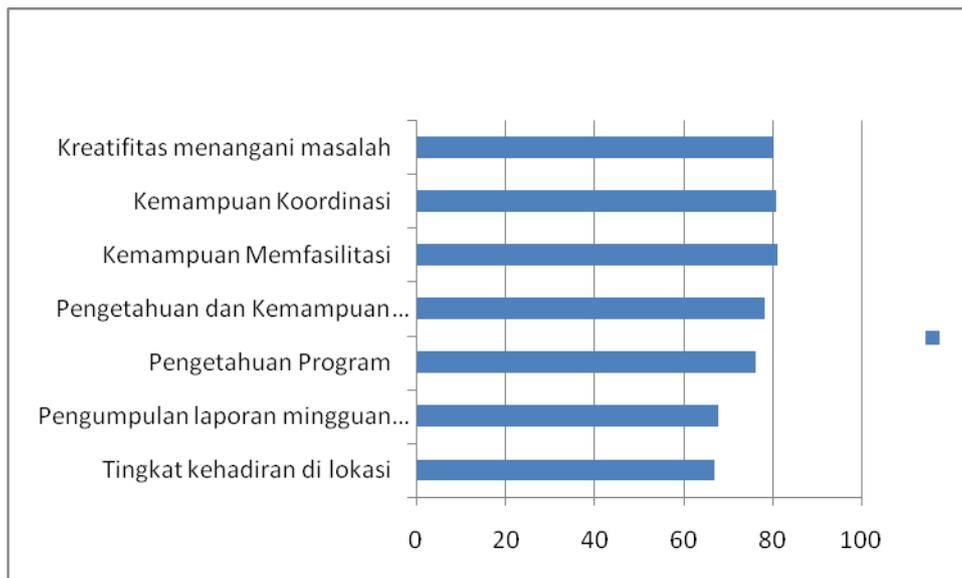
Secara rata-rata, ke 25 orang karyawan kontrak perusahaan, dalam hal ini Koordinator Fasilitator mendapatkan nilai “Baik” dengan nilai rata-rata 76.02. Berikut rekapitulasi penilaian kinerja Koordinator Fasilitator:

Tabel 1. Rekapitulasi Nilai Per Dimensi

NO	DIMENSI KINERJA	SCORE / PREDIKAT				
		Buruk (<50)	Kurang (51-60)	Cukup (61-75)	Baik (76-90)	Sangat baik (91-100)
A	Kedisiplinan Fasilitator					
	Tingkat kehadiran di lokasi	0	0.4	0.44	0.16	0
	Pengumpulan laporan mingguan dan bulanan	0.04	0.16	0.76	0.04	0
B	Pengetahuan dan Kemampuan					
	Pengetahuan Program	0.04	0	0.56	0.4	0
	Pengetahuan dan Kemampuan Teknis	0.04	0	0	0.96	0

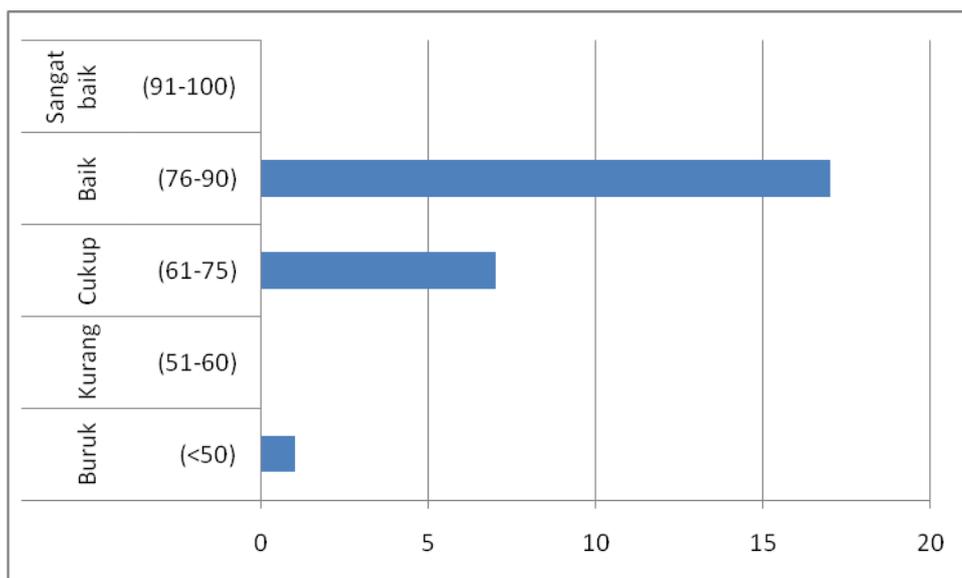
	Kemampuan Memfasilitasi	0	0.04	0	0.96	0
	Kemampuan Koordinasi	0.04	0	0.12	0.76	0.08
C	Perilaku-perilaku inovatif dan spontan					
	Kreatifitas menangani masalah	0.04	0.04	0	0.92	0

Sumber: hasil olah data



Gambar 4. Nilai rata-rata per dimensi

Sementara dari hasil score total yang diperoleh per koordinator fasilitator, diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 5. Distribusi Nilai Per Fasilitator

5.2. Pembahasan

Dari hasil penilaian rata-rata kinerja koordinator fasilitator sebesar 76.02 dengan predikat baik. Berdasarkan gambar 4 dapat dilihat distribusi nilai koordinator fasilitator terdiri, terdiri dari 7 orang dengan nilai cukup, 17 orang dengan nilai baik, dan terdapat 1 orang dengan nilai buruk. Satu orang koordinator yang mendapat nilai buruk dengan score 50 pada saat rekrutmen tidak memenuhi persyaratan, namun hasil akhir dari keputusan penerimaan karyawan ditentukan oleh tim daerah, sehingga koordinator fasilitator tersebut direkrut. Hal ini menyebabkan kinerja sangat buruk dan dibuktikan dengan score hasil penilaian kinerja. Sementara score tertinggi berada pada nilai 87,86 masih masuk predikat baik, hal ini sesuai dengan hasil kerja yang diperlihatkan selama masa bulan kontrak kerja kegiatan Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya.

Hasil penilaian rating scale yang telah didapatkan kemudian dikonfirmasi melalui penilaian umpan balik dengan berbagai para pihak yang menangani kegiatan Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya. Informasi-informasi yang diperlukan diperoleh dari para Penerima Bantuan dan Tim Teknis Kabupaten/Kota diperoleh melalui wawancara mendalam. Informasi-informasi yang diperoleh dari berbagai pihak ini dilakukan dalam kerangka perlunya keterlibatan para stakeholder dalam proses evaluasi. Hasil penilaian secara kuantitatif tersebut dikelompokkan menjadi beberapa kriteria penilaian yang hasilnya sebagai berikut:

a) Tingkat Kehadiran di Lokasi

Rata-rata tingkat kehadiran di lokasi dengan score rata-rata 67 peringkat cukup. Dari gambar 3 dapat dilihat kageori kedisiplinan ini memperoleh nilai paling rendah dari 7 dimensi penilaian. Dari 25 orang yang dinilai score tertinggi hanya diperoleh 1 orang dengan score 80. Hal ini selaras dengan hasil konfirmasi dan umpan balik melalui wawancara dengan para pihak lain di lokasi, bahwa di lokasi dampingan dirasakan sangat kurang. Hal ini juga terlihat dari beberapa kali tim dari perusahaan di pusat, di Jakarta, melakukan kunjungan lapangan. Kenyataannya Koordinator Fasilitator berada di lokasi saat ada kunjungan dari Jakarta saja. Bahkan saat bersamaan, mereka baru melakukan pemotretan progress kegiatan. Seringkali kondisi geografis dijadikan alasan pembenaran jarang mereka hadir di masyarakat.

b) Pengumpulan laporan

Seluruh kegiatan BSPS di daerah akan dilaporkan secara berjenjang dan berkala. Laporan terdiri dari

laporan penggunaan dana BSPS, laporan pembangunan fisik, laporan proses pendampingan, dan laporan quick status, dan laporan bulanan. Dalam hal kedisiplinan laporan, score yang diperoleh secara rata-rata adalah 65.2 berada dalam predikat cukup. Secara umum semua coordinator fasilitator melaporkan laporannya, namun sering terjadi keterlambatan. Hal ini berlangsung sejak bulan pertama hingga kegiatan berakhir. Hanya 1 orang coordinator fasilitator yang mendapatkan score 80 dengan predikat baik.

c) Pengetahuan Program

Pengetahuan Koordinator Fasilitator tentang program tidak semata-mata berdasarkan pengalaman terlibat dalam kegiatan BSPS. Karena sebagian fasilitator dan Koordinator Fasilitator adalah orang baru, maka kegiatan pembekalan/pelatihan fasilitator menjadi penentu bagi pemahaman awal seorang fasilitator BSPS. Hasil penilaian menunjukkan rata-rata koordinator fasilitator memperoleh score 72.6 dengan predikat baik. Berikut alasan pengetahuan program masih dalam kategori cukup:

1. Waktu pembekalan kegiatan BSPS masih dianggap kurang dengan durasi hanya 2 (dua) sampai 3 (tiga) hari.
2. Pola pelatihan masih bersifat klasikal.
3. Modul tidak dilengkapi dengan petunjuk dan pedoman yang operasional.

Hal penting terkait pengetahuan program yang perlu dicatat adalah tidak semua Koordinator Fasilitator memiliki kapasitas yang memadai. Beberapa bahkan belum berpengalaman di BSPS, sehingga kurang bisa mengendalikan Tenaga Fasilitator Lapangan.

d) Pengetahuan dan Kemampuan Teknis

Hasil penilaian menunjukkan bahwa pengetahuan dan kemampuan teknis Koordinator fasilitator berada pada predikat baik dengan rata-rata score 77.6. Tidak semua Koordinator fasilitator memiliki latar belakang pendidikan teknik sipil atau bangunan dan yang terkait. Dengan tugas mendampingi teknis pembangunan rumah dan melakukan pemberdayaan, seorang Koordinator

Fasilitator tidak mampu melakukan keduanya bersamaan.

1. Koordinator Fasilitator berlatar belakang pendidikan teknik, biasanya menguasai teknis membangun rumah, tetapi seringkali luput dalam konsep pemberdayaan.
2. Koordinator fasilitator yang tidak berlatar pendidikan teknik cenderung disepelekan dan diabaikan oleh tenaga fasilitator lapangan (TFL).
3. Koordinator Fasilitator sebagian belum memiliki kapasitas yang diharapkan, sedangkan yang sudah berpengalaman, memiliki kegiatan di tempat lain

e) Kemampuan Memfasilitasi

Berdasarkan hasil penilaian, diperoleh score rata-rata sebesar 77.8 dengan predikat baik. Jika dilihat dari gambar 3 dapat dilihat bahwa dari keseluruhan nilai per dimensi, kemampuan memfasilitasi mendapatkan nilai tertinggi yaitu 81.32. Hal ini disebabkan para koordinator fasilitator yang direkrut telah berpengalaman dalam bidang memfasilitasi masyarakat. Beberapa diantaranya juga telah menjadi karyawan kontrak pada beberapa kegiatan di perusahaan.

Hasil dari wawancara mendalam diperoleh informasi bahwa kemampuan memfasilitasi tidak semata-mata ditentukan oleh pengetahuan dan kemampuan teknis fasilitator, tetapi kondisi geografis dampingan juga turut menentukan. Kondisi geografis seringkali menjadi kendala pendampingan yang dilakukan oleh fasilitator.

Berikut yang menjadi kendala dalam fasilitasi:

1. Koordinator Fasilitator memiliki cakupan kerja yang luas dengan kondisi geografis yang sulit, sehingga terbentur pada operasional sarana dan prasarana.
2. Koordinator Fasilitator tidak berasal dari orang setempat, sehingga tidak efektif, kurang intens dalam melakukan monev terhadap Tenaga Fasilitator Lapangan.

f) Koordinasi

Koordinasi menjadi salah satu kelemahan program. Nilai koordinasi secara rata-rata 77.2 dengan predikat baik. Namun dalam wawancara mendalam dengan para pihak di daerah diperoleh kesan kurangnya kemampuan dalam berkoordinasi dengan berbagai pihak yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan yang menjadi

salah satu penyebab lambatnya penyelesaian kegiatan. Beberapa daerah yang capaian penyelesaian kegiatan paling rendah di dilatarbelakangi karena kurangnya koordinasi Koordinator Fasilitator dengan tim teknis di kabupaten, sementara mobilitasnya juga kurang untuk membantu menyelesaikan masalah karena alasan rentang kendali yang sangat jauh.

g) Kemampuan Menangani Masalah

Kemampuan menangani masalah atau kemungkinan timbulnya konflik saat pelaksanaan kegiatan berlangsung, juga menjadi catatan. Beberapa lokasi, tim pusat harus turun tangan langsung menyelesaikan permasalahan karena Koordinator Fasilitator tidak mampu menyelesaikan. Namun secara umum koordinator fasilitator memiliki kemampuan menangani masalah. Hal ini dibuktikan dengan selesainya target pembangunan rumah oleh masyarakat penerima bantuan. Score yang diperoleh dalam penilaian kinerja 80.4 dengan predikat baik. Namun demikian terdapat beberapa koordinator fasilitator yang kurang cakap, berikut beberapa hal yang menjadi penyebabnya:

1. Koordinator Fasilitator Wilayah (Korfawil) memiliki cakupan wilayah kerja yang luas, tidak jarang rentang kendalinya terlalu jauh, sehingga kurang efektif dalam berkoordinasi dan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap Tenaga Fasilitator Lapangan
2. Kemampuan menyelesaikan masalah juga berkaitan dengan kemampuan berkoordinasi dan berkomunikasi dengan pihak lain, baik itu tim teknis, pihak bank, atau toko bahan bangunan. Beberapa Tenaga Fasilitator Lapangan kurang mampu berkoordinasi dan berkomunikasi yang baik, sedangkan Koordinator Fasilitator tidak fokus di satu tempat, sehingga penanganan masalah menjadi lamban.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian kinerja secara umum telah sesuai dengan hasil kerja yang ditunjukkan koordinator fasilitator selama 10 bulan kontrak. Koordinator fasilitator yang mendapat nilai bauruk sesuai dengan kinerjanya selama periode kontrak, dan yang mendapat nilai baik juga terlihat dalma hasil kerjanya. Walaupun secara umum hasil penilaian dalam kategori baik, namun masih banyak kelemahan dari kinerja karyawan kontrak , yaitu Koordinator Fasilitator yang direkrut perusahaan untuk bekerja dalam jangka waktu 10 bulan. Kinerja Koordinator Fasilitator yang meliputi aspek pengetahuan program, pengetahuan dan kemampuan teknis, kemampuan memfasilitasi, kemampuan menangani konflik, tingkat kehadiran di lokasi, serta koordinasi dan pelaporan antara daerah satu dengan daerah lainnya masih beragam. Selain itu, kemampuan komunikasi dan tidak adanya monitoring dan evaluasi antar bagian dari pelaksana kegiatan Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya juga menjadi titik lemahnya program. Hal ini berdampak pada lambatnya penyelesaian kegiatan di tingkat lapangan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka implikasi manajerial adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Koordinator Fasilitator yang antara daerah satu dengan daerah lainnya yang masih beragam, dengan demikian perlu upaya penyetaraan agar kinerja Koordinator Fasilitator seragam
2. Kemampuan komunikasi dan tidak adanya monitoring dan evaluasi antar bagian dari pelaksana program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya juga menjadi titik lemahnya program, oleh karenanya perlu peningkatan kemampuan komunikasi dan kegiatan monitoring dan evaluasi oleh pihak manajemen kepada para pelaksana kegiatan
3. Hasil penilaian kinerja telah sesuai dengan hasil kerja koordinator fasilitator sehingga dapat menjadi referensi untuk penerimaan pada kegiatan di tahun berikutnya.

6.2. Saran

Untuk mengatasi berbagai persoalan di atas, rekomendasi pada pelaksanaan BSPS berikutnya yaitu:

1. Perlu perbaikan mekanisme rekrutmen karyawan kontrak, dalam hal ini perekrutan Koordinator Fasilitator
2. Perlu ada jenjang karir bagi fasilitator, dimana Tenaga Fasilitator Lapangan (TFL) yang sudah mahir bisa diangkat menjadi Koordinator Fasilitator
3. Untuk meningkatkan penyetaraan pengetahuan Koordinator Fasilitator (Korfes) diperlukan pembekalan dengan durasi waktu yang cukup, metode pembekalan tidak hanya dalam kelas, tetapi juga pelatihan di luar kelas dan sebaiknya ada penyegaran bagi Korfes secara berkala (triwulan atau semester).
4. Perlu mekanisme yang jelas untuk melakukan monitoring dan evaluasi kinerja Koordinator Fasilitator (Korfes).
5. Perusahaan agar memprioritaskan koordinator fasilitator dengan nilai terbaik untuk direkrut kembali menjadi tenaga kontrak pada kegiatan yang sama ataupun kegiatan lainnya pada tahun berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka cipta.
- Bachril, A., Kadir, H. A., & Rahman. (2021). Analisis Kinerja Fasilitator Program BSPS Di Kecamatan Tinanggea. *Publica: Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 12(1).
- Evita, S., Muizu, W., & Atmojo, R. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *PEKBIS (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis)*, 9(1).
- Febriani, N., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Finansial Pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 4(5).
- Hermawan, A. A. ., & Suwandana, I. (2019). Peran Kepuasan Kerja Mememdiiasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7).
- Ilhami, R., & Rimantho, D. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode AHP Dan rating Scale. *Jurnal Optimasi Sistem Industri. Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 16(2).
- Ilman, W. (2018). Perbaikan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT. INKA (Persero) dengan Menggunakan Metode Rating Scale. *Jurnal Rekayas Dan Manajemen / Sistem Industri*, 6(5).
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection*, 3(2).
- Lutfiani, M., Maarif, M. ., & Purnawarman, T. (2019). Analisis Pendukung Keputusan Penilaian Prestasi Kerja Berdasarkan Sasaran Kerja Dan Perilaku Tenaga Kerja Kependidikan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1).
- Mallu, S. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Kontrak Menjadi Karywan Tetap Menggunakan Metode Topsis. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan*, 1(2).
- Rohman, M. A. (2019). Perbandingan PP Nomor 46 Tahun 2011 dan PP Nomor 30 Tahun 2019 : Tinjauan Subtsnasi dan Implemementasi Penilaian Kinerja PNS. *Jurnal Hukum Dan HAM Wicarana*, 1(1).
- Salam, L. O. A., Jamal, B., & Jopang. (2020). Implementasi Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya Dalam Penanggulangan Rumah Tidak Layak Huni Di Kecamatan Mawasangka Kabupaten Buton Tengah. *Jurnal*

Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik, 11(1).

Siagian, S. P. (2019). *Kiat meningkatkan Produktifitas Kerja*. PT Rieka Cipta.

Zuraida. (2021). Persepsi Pengembangan Karir Ditinjau Dari Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak. *Psyche Scientific Journal, 15(1).*

Lampiran-Lampiran

Lampiran 1. Realisasi Biaya Penelitian

NO	KEBUTUHAN	JUMLAH BIAYA	SUB TOTAL
1	Peralatan Pendukung		
	Penelusuran Pustaka	Rp 200,000	
	Hardware (Modem)	Rp 500,000	
	Flashdisk	Rp 200,000	
			Rp 900,000
2	Bahan Habis Pakai		
	Kertas A4	Rp 200,000	
	Alat Tulis Kantor (ATK)	Rp 300,000	
	Tinta Printer	Rp 400,000	
	Data Internet	Rp 600,000	
	Fotocopy	Rp 300,000	
			Rp 1,800,000
3	Perjalanan		
	Transportasi	Rp 1.600,000	
			Rp 1.600,000
4	Biaya Lain-lain		
	Dokumentasi dan laporan	Rp 500,000	
			Rp 500,000
	BIAYA DITERIMA		Rp 4,800,000
	TOTAL PENGELUARAN		Rp 4,800,000
	SALDO		0

Lampiran 2 Biodata Ketua Peneliti

1. Identitas Diri

- a. Nama Lengkap dan Gelar : Ratih Setyo Rini, S.Sos., M.M.
- b. NIDN : 0301077506
- c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
- d. Program Studi : Administrasi Bisnis
- e. Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
- f. Jangka Waktu Penelitian : 8 Bulan

2. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Indonesia	Universitas BSI Bandung
Tahun Lulus	1999	2013

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Jakarta, 30 Agustus 2023

Peneliti,



(Ratih Setyo Rini, S.Sos., M.M.)

NIP. 201101018

Lampiran 2

Biodata Anggota Peneliti I

1. Identitas Diri

- a. Nama Lengkap dan Gelar : Irwin Ananta Vidada, SE, MM
- b. NIDN : 0324117603
- c. Jabatan Fungsional : Lektor
- d. Program Studi : Manajemen (S1)
- e. Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
- f. Jangka Waktu Penelitian : 8 bulan

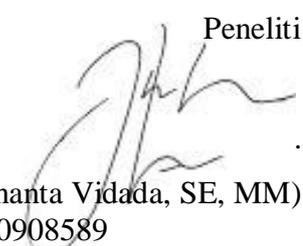
2. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Persada Indonesia YAI, Jakarta	Universitas Krisnadwipayana, Jakarta
Tahun Lulus	2000	2011

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Jakarta, 30 Agustus 2023

Peneliti



(Irwin Ananta Vidada, SE, MM)
NIP. 200908589

Biodata Anggota Peneliti 1I

1. Identitas Diri

- a. Nama Lengkap dan Gelar : Saridawati, SE, MM
- b. NIDN : 0330098002
- c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
- d. Program Studi : Akuntansi (D3)
- e. Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
- f. Jangka Waktu Penelitian : 8 bulan

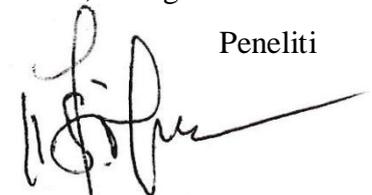
2. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2
Nama Perguruan Tinggi	ABFI Insytue Perbanas	STIE Widyajayakarta
Tahun Lulus	2005	2010

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Jakarta, 30 Agustus 2023

Peneliti



(Saridawati, SE, MM)

NIP. 200809908

Biodata Anggota Peneliti III

1. Identitas Diri

- a. Nama Lengkap dan Gelar : Denny Erica, SE.,MM
- b. NIDN : 0327127604
- c. Jabatan Fungsional : Lektor
- d. Program Studi : Sistem Informasi Akuntansi (D3)
- e. Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
- f. Jangka Waktu Penelitian : 8 bulan

2. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Mercu Buana Jakarta	Universitas Mercu Buana Jakarta
Tahun Lulus	1999	2011

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Jakarta, 30 Agustus 2023

Peneliti



(Denny Erica, SE.,MM)
NIP. 201003979