

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap instansi menganggap sumber daya manusianya sebagai aset yang berharga, dan sumber daya manusia yang baik tidak diragukan lagi dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Pengelolaan SDM diperlukan agar organisasi mampu melakukan berbagai langkah dan upaya untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai secara matang, karena diharapkan setiap pegawai mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan tujuan yang ditentukan.

Menurut Sutrisno (2016) Manajemen sumber Daya manusia (MSDM) merupakan aktivitas perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sdm untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Pada hal ini peran individu atau pegawai yang berada di dalamnya menjadi faktor penting untuk diperhatikan oleh pihak instansi agar dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk keberlangsungan organisasi kedepan serta, mendorong kemajuan bagi peningkatan mutu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang sesuai dengan target dan komitmen keberhasilan organisasi. Untuk itu dibutuhkan sumber daya yang mampu memiliki kompetensi yang sesuai dengan pendidikan atau pengetahuan yang dimiliki sehingga dapat terciptanya *human capital* yang profesional dan berdaya saing serta mudah beradaptasi dengan segala perubahan yang serba cepat di era globalisasi saat ini.

Terdapat upaya atau langkah yang bisa dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan aspek penting sumber daya manusia itu sendiri salah satunya yaitu mengenai Penempatan Kerja. Penempatan kerja pada pegawai dalam organisasi atau instansi merupakan bagian dari hasil proses seleksi perekrutan yang telah dilakukan, pegawai yang mampu memiliki kriteria dan kualifikasi yang sesuai akan dapat dinyatakan lulus pada seleksi perekrutan tersebut. Penempatan kerja yang tepat sasaran pada pegawai dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) bahwa penempatan harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan yang spesifikasi pekerjaan ditentukan oleh pedoman pada prinsip orang yang tepat ditempat yang tepat dan orang yang tepat dibelakang pekerjaan.

Penempatan kerja pada pegawai yang tepat tentu dapat mempengaruhi perilaku dan sikapnya dalam bekerja selain itu, penempatan yang sesuai dengan kompetensi, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki juga dapat mendorong keberhasilan organisasi dalam mencapai target/capaian kinerja pegawai. Sebaliknya jika penempatan pegawai yang diterapkan kurang atau bahkan tidak sesuai bisa dipastikan organisasi tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal.

Sehubungan dengan upaya mencapai tujuan organisasi, maka setiap organisasi dan berbagai pihak yang berkepentingan atau atasan dituntut untuk lebih berhati-hati dalam mengambil suatu keputusan yang berkaitan dengan beberapa faktor yang bisa menjadi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini pemberian penempatan kerja, beban kerja, dan mutasi menjadi permasalahan yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak instansi. Agar dapat memastikan pelaksanaan setiap fungsi dan tujuan organisasi dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengenai penempatan kerja pada pegawai di lingkungan Sekretariat badan BPPK masih terdapat pegawai yang ditempatkan pada posisi atau bagian kerja yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan, dimana ini terjadi tidak hanya pada pegawai lama tetapi juga pada pegawai baru yang berasal dari lulusan PKN-STAN yang sedang menjalankan kegiatan OJT (*on the job training*) atau program pemagangan calon PNS BPPK Kementerian Keuangan. Latar belakang pendidikan pegawai di dominasi oleh jurusan atau program studi akuntansi, jika dibandingkan dengan unit kerja atau bagian yang ditempatkan oleh pegawai tentu masih terdapat pegawai yang ditempatkan pada posisi bagian kerja yang kurang relevan dengan latar belakang dan kompetensi yang dimiliki pegawai.

Adapun data penempatan awal CPNS lulusan PKN-STAN yang di tempatkan di BPPK dapat di tampilkan pada tabel dibawah ini.

Tabel I.1

Data Penempatan Awal CPNS Lulusan STAN BPPK

Nama	Jurusan	Eselon 4
Ratna Amalia Hardyningtyas	D-III AKUNTANSI	Subbagian Tata Usaha dan Kepatuhan Internal
Winridho Aron Gokpasu	D-III AKUNTANSI	Subbagian Tata Usaha dan Kepatuhan Internal
Lafif Masruri	D-III AKUNTANSI	Seksi Penyelenggaraan Pembelajaran
Saniyya Nur Salsabila	D-III AKUNTANSI	Seksi Penyelenggaraan Pembelajaran
M. Daffa Dwi Nugraha	D-III AKUNTANSI	Seksi Penyelenggaraan Pembelajaran
Rifqi Muhaimin Fathi	D-III AKUNTANSI	Seksi Penyelenggaraan Pembelajaran
Dinda Rilioda Purba	D-III AKUNTANSI	Seksi Penyelenggaraan Pembelajaran
Gabriella Meilissa Nainggolan	D-III AKUNTANSI	Subbagian Tata Usaha dan Kepatuhan Internal
Ronauli Rahayu	D-III AKUNTANSI	Seksi Penyelenggaraan Pembelajaran

Dicky Milano	D-III AKUNTANSI	Seksi Penyelenggaraan Pembelajaran
Bonyta Jennifer Emmanuela Pongbura	D-III AKUNTANSI	Subbagian Tata Usaha dan Kepatuhan Internal
Rifngatul Mahmudah	D-III AKUNTANSI	Seksi Penyelenggaraan Pembelajaran
Ni Komang Sri Yuni Arini	D-III AKUNTANSI	Seksi Penyelenggaraan Pembelajaran
Tia Nurmadina	D-III AKUNTANSI	Seksi Penyelenggaraan Pembelajaran
Divia Nur Amirawati	D-III AKUNTANSI	Subbagian Tata Usaha dan Kepatuhan Internal
Wisnu Brata Bayu Aji	Diploma III Akuntansi	Subbagian Tata Usaha dan Kepatuhan Internal
Efri Candra Hananto	Akuntansi	Seksi Penyelenggaraan Pembelajaran
Meidita Elvina Maharani	D-III KEBENDAHARAAN NEGARA	Subbagian Tata Usaha dan Kepatuhan Internal
Ishmah Amatullah	Manajemen Keuangan	Subbagian Tata Usaha dan Kepatuhan Internal
Asna Diroya	D-III MANAJEMEN ASET	Subbagian Tata Usaha
Luthfi Nadiyah Putri Anggraini	D-III AKUNTANSI	Seksi Penyelenggaraan Pembelajaran

Sumber: Sekretariat Badan (BPPK) Kementerian Keuangan

Berdasarkan data penempatan awal CPNS lulusan STAN diatas yang terdapat di BPPK Kementerian Keuangan dapat diketahui bahwa penempatan kerja yang di isi oleh pegawai di dominasi pada bagian tata usaha dan seksi penyelenggara pembelajaran yang mendukung pelaksanaan program pembelajaran yang terdapat di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Jika dibandingkan pada posisi penempatan kerja dengan latar belakang pendidikan tentunya masih terdapat ketidaksesuaian antara kompetensi dengan posisi atau unit kerja yang di isi, sehingga pegawai membutuhkan adaptasi dan penyesuaian terhadap tugas dan pekerjaannya.

Sekretariat badan menjadi organisasi atau instansi pemerintah yang berada di unit Eselon II pada lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Kementerian Keuangan Republik Indonesia. BPPK ialah unit pendukung pada penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan di Pusdiklat, STAN, dan Balai Diklat Keuangan, bagian unit yang memvalidasi semua program diklat yang diselenggarakan pihak Pusdiklat yang terdapat pada BPPK. Menjadi pihak yang melakukan validasi buat menjamin bahwa segala sarana serta prasarana acara pendukung di akhir aktivitas yang dijalankan Pusdiklat dan Balai Diklat Keuangan akan dibuatkan laporannya oleh Sekretariat Badan secara terjadwal, baik triwulanan, semesteran, maupun tahunan.

Sekretariat Badan juga melakukan pengkoordinasian pada penyusunan rencana strategis (renstra), rencana kerja (renja), *planning* kerja tahunan (RKT), indikator kinerja utama (IKU), LAKIP, serta *planning* kerja aturan kementerian atau lembaga (RKA K/L) BPPK. Melakukan pembinaan administrasi dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia, aplikasi urusan keuangan, koordinasi, penyajian data berita Pendidikan dan Pelatihan dibidang keuangan, pelaksanaan urusan hubungan masyarakat, aplikasi urusan tata usaha, rumah tangga, dan pengelolaan aset BPPK secara optimal.

Berkaitan dengan gambaran mengenai tugas dan fungsi sekretariat badan sebagai unit BPPK dalam menjalankan banyak sekali tanggung jawab dan pekerjaan pada lingkungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia, tentu beban kerja yang akan ditanggung pegawai juga akan semakin besar. Definisi beban kerja yang diutarakan oleh Munandar (2014) yaitu suatu syarat dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang wajib diselesaikan pada batas waktu tertentu. Bila beban kerja yang diberikan berlebih tentu bisa menghambat dan mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

Terkait beberapa kendala yang berkaitan dengan pemberian beban kerja berlebih turut dirasakan oleh pegawai, dimana jika ini dibiarkan tentu dapat menimbulkan rasa lelah dan stres pada pekerjaan. Jika ditinjau dari jumlah pegawai pada setiap bagian dan subbagian tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan, tuntutan waktu yang terbatas mengharuskan pegawai untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan. Sehingga dari beban kerja tersebut membuat beberapa pegawai mendapatkan pembagian tugas dan pekerjaan yang cukup banyak dari atasan. Sebagaimana yang dapat di tampilkan pada data hasil perhitungan analisis beban kerja yang terdapat di Sekretariat Badan sebagai berikut:

Tabel I.2

Data Hasil Pengukuran Beban Kerja Unit Sekretariat Badan

No.	Unit Organisasi	Beban Kerja	Jumlah	Jumlah	+/-
		Unit (Jam)	Kebutuhan Pegawai	Pegawai Yang Ada	
1.	Pranata Komputer Pelaksana Lanjutan	5.162,08	3	2	-1
2.	Pranata Keuangan APBN Mahir	2.424,58	2	1	-1
3.	Bagian Organisasi dan Tata Laksana	47.574,83	32	31	-1
4.	Bagian Sumber Daya Manusia dan	140.247,38	94	88	-6

	Kepatuhan Internal				
	(termasuk beban kerja pegawai Tugas Belajar)				
5.	Bagian Teknologi Informasi, Komunikasi, dan Manajemen Pengetahuan	54.885,95	37	33	-4
6.	Bagian Umum	52.376,50	36	35	-1
	Jumlah (termasuk beban kerja pegawai Tugas Belajar)	361.183,58	242	229	-13
	*Jumlah (tanpa beban kerja pegawai Tugas Belajar)	279.207,08	187	183	-4

Sumber: Sekretariat Badan (BPPK) Kementerian Keuangan

Berdasarkan hasil perhitungan ABK Sekretariat Badan BPPK tahun 2023, beban kerja beban kerja Sekretariat BPPK tahun 2022 adalah sebesar 361.183,58 jam dengan efisiensi unit sebesar 1,07 dan efektivitas unit sebesar 69,01%. Jika dibandingkan dengan tahun 2021, beban kerja Sekretariat Badan pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 4.856,07 jam atau sekitar 1,36%. Tabel diatas juga menunjukan bahwa terkait unit sekretariat badan masih terdapat kekurangan pegawai sebanyak 13 orang sehingga membuat beban kerja pegawai menjadi meningkat.

Kenaikan beban kerja tersebut antara lain disebabkan adanya integrasi satker pusat menjadi satu kesatuan yang berada di Sekretariat Badan. Pengelolaan keuangan dan pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) di Pusat (kecuali PKN STAN) telah diintegrasikan menjadi satu dan terpusat di Sekretariat Badan. Selain itu, kenaikan beban kerja juga disebabkan adanya penambahan tuisi baru terkait pengelolaan manajemen pengetahuan, pengelolaan hak akses pegawai, dan kenaikan jumlah pegawai Tugas Belajar dari 32 orang pada tahun 2021 menjadi 46 orang pada tahun 2022. Adapun untuk beban kerja terbesar di lingkungan Sekretariat Badan telah sesuai dengan tugas dan fungsi utama terkait dengan dukungan manajemen di lingkungan BPPK, misalnya: kegiatan yang terkait dengan dukungan teknologi informasi, manajemen pengetahuan, administrasi penugasan pegawai dalam hal pengembangan kompetensi, perancangan Keputusan Kepala Badan, dan sebagainya.

Permasalahan lain yang turut menjadi perbincangan pegawai ialah mengenai kebijakan pola mutasi yang ditetapkan oleh pihak instansi. Mutasi adalah suatu perpindahan posisi /jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal dalam organisasi (Hasibuan, 2017).

Pada permasalahan ini masih ditemukan pegawai yang mengeluhkan persoalan mutasi yang dianggap turut berdampak terhadap permasalahan keluarga pegawai. Sebagian besar pegawai menginginkan untuk dapat di mutasi pada lokasi yang sesuai dengan tempat tinggal atau *homebase* masing-masing. Disinilah mereka atau pegawai dapat memiliki rumah, menyekolahkan anak, membangun hubungan dengan masyarakat, berinvestasi, dan hidup bersama keluarga besarnya. Tetapi jika pegawai ditempatkan di luar *homebase* tentu dapat menimbulkan masalah pada pegawai.

Jika pegawai memutuskan untuk pindah bersama keluarganya tentunya pegawai harus mengeluarkan biaya yang lain seperti: biaya sewa rumah, biaya pemindahan anak sekolah, serta menyebabkan terputusnya hubungan sosial dengan masyarakat dan keluarga besar. Akibatnya interaksi dengan keluarga menjadi berkurang dan mengharuskan pegawai untuk bisa mempersiapkan biaya lebih untuk sarana transportasinya. Tetapi pilihan tadi tentu akan tergantung pada seberapa pegawai tersebut di mutasi dari *homebase* atau tempat tinggalnya serta besaran biaya yang akan ditanggung oleh pegawai untuk setiap pilihan dan saat yang diperlukan untuk kembali ke *homebase* masing-masing.

Kemudian, untuk penerapan pola mutasi tersebut proses perpindahan pegawai pada unit kerja dan tempat yang baru masih dirasa kurang persiapan oleh pegawai ini terjadi sebab perpindahan atau mutasi dilakukan tidak hanya di satu wilayah tertentu, mengingat BPPK memiliki Pusdiklat dan Balai Diklat yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia. Sehingga waktu antara penetapan penempatan dan persiapan pengurusan perpindahan mutasi menjadi terbatas dan akibatnya menimbulkan permasalahan pada pegawai.

Berdasarkan perbincangan pada diskusi dialog kepegawaian atau Diksi episode ke-2 tahun 2022 yang diselenggarakan oleh pihak SDM KI Sekretariat Badan BPPK Pegawai sangat mengharapkan terdapatnya pola mutasi yang jelas dan terbuka sehingga mampu mempertimbangkan psikologis pegawai yang akan dimutasi. Pegawai juga berharap bisa mengetahui sejak jauh-jauh hari, kapan dan kemana pegawai akan dimutasi sehingga pegawai mampu mempersiapkan dengan lebih matang terutama bagi yang telah berkeluarga.

Selanjutnya, permasalahan dalam penerapan pola mutasi mengenai posisi pekerjaan yang akan dihadapi oleh pegawai juga perlu mendapat perhatian sebab, mutasi ke unit bagian dan subbagian atau divisi yang berbeda dapat menyebabkan kesulitan dalam beradaptasi dan dapat mempengaruhi produktivitas pegawai dalam bekerja. Dimana jika pegawai di mutasi pada unit bagian kerja yang berbeda dari sebelumnya tentunya pegawai akan membutuhkan penyesuaian terhadap pekerjaan yang baru atau bahkan menghadapi beberapa kendala dan hambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, peran organisasi dalam menetapkan pola mutasi menjadi sangat penting terlebih dalam menyesuaikan pemberian mutasi kerja yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan?
2. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan?

3. Apakah terdapat pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan?
4. Apakah terdapat pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia?
5. Diantara variabel Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Mutasi manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Penempatan Kerja, Beban Kerja, dan Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Mutasi manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapaun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai bahan referensi dalam menambah pengetahuan dan informasi dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut tentang variabel penelitian yang berkaitan dengan Penempatan Kerja, Beban Kerja, dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang tepat dan benar pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia tentang Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai. Serta dapat digunakan sebagai masukan untuk membuat, menyusun, dan menyempurnakan kebijakan atau regulasi maupun strategi dalam mengelola manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan erat dengan Kinerja Pegawai.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup yang menjadi objek penelitian ini adalah pada kantor Sekretarian Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) yang merupakan unit Eselon II di Lingkungan BPPK Pusat Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

Ruang lingkup permasalahan yang menjadi penelitian ini hanya akan menguji pada variabel-variabel yang berkaitan *Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai*. Adapun Pelaksanaan periode penelitian dilakukan selama 3 bulan. Metode yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif statistik, Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 64 responden pegawai. Analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan teknik analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik dan pengujian atas hipotesis yaitu uji t (uji parsial) dan uji f (uji simultan) serta uji determinasi koefisien dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan alat bantu program aplikasi SPSS versi 25 (*Statistical Program For Sosial Science*) yang digunakan dalam menganalisis data statistik.

1.6. Sistematika Penulisan

Agar dapat memudahkan dalam menjelaskan tujuan penelitian ini, maka penelitian menggunakan sistematika penulisan yang tersusun atas beberapa bab pembahasan. Berikut masing-masing diuraikan secara garis besar diantaranya:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi penjelasan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan dalam proses pembuatan dan penyusunan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang deskripsi konseptual yang berkaitan dengan kajian teori, penelitian yang relevan, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data penelitian yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan dalam penulisan skripsi yang akan menjelaskan tentang seputar deskripsi data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian, implikasi penelitian, dan keterbatasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini adalah bagian terakhir dari penulisan skripsi dimana diperoleh kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Serta mampu memberikan saran atau masukan tentang hal yang berkaitan dengan penelitian sejenis di masa yang akan datang maupun bagi pihak yang menjadi objek penelitian.

UNIVERSITAS