

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era perkembangan teknologi dan informasi saat ini, segala sesuatu termasuk organisasi tengah menghadapi tantangan di mana terjadinya perubahan pergerakan yang dinamis dan relatif cepat. Untuk menghadapi tantangan tersebut organisasi dituntut mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Demi mencapai tujuan tersebut diperlukan sarana atau sumber daya yang mendukung jalannya aktivitas organisasi, khususnya pada sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi yang mampu menggerakkan sumber daya lain untuk dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Banyak organisasi yang telah menyadari akan pentingnya memelihara dan peningkatan sumber daya manusia yang dimilikinya, dikarenakan sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sehingga timbul tuntutan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi menjadi lebih baik lagi (Putra, Bagia, dan Yulianthini, 2019).

Sumber daya manusia pada perusahaan perlu dikelola secara baik dan benar, agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan (Nurhuda, Sardjono, dan Purnamasari, 2019).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki kedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang memiliki tugas untuk memberi pelayanan pada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata di dalam 2 penyelenggaraan tugas Negara, Pemerintahan serta pembangunan (Undang undang Nomor 43 Tahun 1999 mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian). Pegawai Negeri Sipil berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 12).

Pada saat ini olahraga sudah menjadi sebuah alat ukur prestasi seseorang, sebuah daerah, bahkan sebuah negara, maka dari itu di butuhkan peningkatan dan pengembangan pada bidang olahraga di seluruh Indonesia, salah satunya di Jawa Barat. Dalam meningkatkan dan mengembangkannya peran pemerintah sangat membantu untuk mengelola kegiatan kegiatan yang berhubungan olahraga. Untuk menjalankan itu semua di butuhkan pegawai yang mempunyai kinerja tinggi dan berkualitas

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Jawa Barat dalam menjalankan tugas-tugasnya memerlukan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas tinggi, salah satunya di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) ini terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 21 Tahun 2008 tentang Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat merupakan

salah satu lembaga pemerintahan yang bertugas melakukan pengembangan keolahragaan dan kepemudaan sumber daya manusia di Provinsi Jawa Barat.

Demi mencapai tujuannya, Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat harus memiliki kinerja pegawai yang berkualitas dan profesionalisme. Sebuah keseharusan bagi setiap pegawai untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari instansi dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya (Kusumayanti, Ratnasari, dan Hakim, 2020). Kinerja pegawai berperan dalam perusahaan atau instansi pemerintahan, karena kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh instansi untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mengemban tugas yang diberikan.

Pengukuran atau penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan harus dilakukan oleh setiap instansi. Dalam melakukan penilaian kinerja dibutuhkan strandar kinerja, tujuannya untuk dijadikan acuan setiap pegawai. Standar penilaian kinerja pada Pegawai Negeri Sipil diatur oleh Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019, di mana dinyatakan dengan angka dan predikat. Berikut penilaian kinerja pada Pegawai Negeri Sipil.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah (PP)
Nomor 30 Tahun 2019

Nilai	Predikat
110-120	Sangat Baik
90-110	Baik
70-90	Cukup
50-70	Kurang
< 50	Sangat Kurang

Sumber : Jaringan Dokumentasi dan Infomasi Hukum BPK RI

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 dengan nilai 110-120 memiliki predikat sangat baik, nilai 90-110 memiliki predikat baik, 70-90 memiliki predikat cukup, nilai 50-70 memiliki predikat kurang, dan nilai < 50 memiliki predikat sangat kurang.

Penilaian kinerja pegawai di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Jawa Barat menggunakan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). SKP adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya. Setiap pegawai negeri sipil diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berdasarkan rencana tahunan instansi yang memuat kegiatan tahunan dan target yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah. Berikut tabel 1.2 mengenai hasil rekapitulasi penilaian kinerja pegawai:

Tabel 1.2
Capaian Penilaian Kinerja Pada Bulan Januari-Desember Tahun 2021

No	Bulan	SKP	Keterangan
1	Januari	73,86	Cukup
2	Februari	95,42	Baik
3	Maret	95,51	Baik
4	April	102,56	Sangat baik
5	Mei	96,82	Baik
6	Juni	70,88	Cukup
7	Juli	67,44	Cukup
8	Agustus	68,61	Cukup
9	September	105,63	Sangat baik
10	Oktober	69,36	Cukup
11	November	98,45	Baik
12	Desember	108,67	Sangat baik
Jumlah Rata-rata		87,5	Cukup

Sumber: Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat mengenai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, bahwa berdasarkan tingkat penilaian kerja pegawai selama tahun 2021 memiliki rata-rata SKP sebesar 87,5 dengan kategori cukup. SKP terendah berada pada bulan Juli sebesar 67,44 dengan predikat cukup, sedangkan pada bulan Desember mengalami kenaikan yaitu sebesar 108,67 dengan predikat sangat baik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti mengenai kinerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, bahwa kinerja yang dihasilkan pegawai belum maksimal, ini disebabkan karena masih terdapat beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan beberapa pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu, dari permasalahan kinerja pegawai di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.

Peneliti melakukan penelitian Pra-Survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dan juga untuk mengetahui permasalahan terkait kinerja pegawai. Berikut tabel 1.3 mengenai hasil kinerja pegawai Dinas pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.3
Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Pegawai	Kualitas	10	8	5	4	3	108	3,6
	Kuantitas	11	8	5	4	2	112	3,7
	Tanggung Jawab	3	9	12	6	0	99	3,3
	Kerjasama	3	5	12	5	5	94	3,1
	Inisiatif	2	8	12	4	4	90	3,0
Skor Rata-Rata Kinerja Pegawai							3,34	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 dari hasil kuesioner penelitian Pra-Survey mengenai kinerja pegawai yang dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat menyatakan variabel kinerja memiliki skor rata-rata 3,34. Dimensi yang memiliki nilai kecil yaitu dimensi inisiatif dengan nilai 3,0 dan dimensi kerjasama dengan nilai 3,1. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat bahwa inisiatif pegawai belum maksimal dan terdapat beberapa pegawai dalam mengerjakan tugas masih menunggu perintah pimpinan. Pada dimensi Kerjasama, pegawai masih belum menjalin kerjasama antar pegawai dalam mengerjakan tugas, sehingga membuat kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat masih belum optimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti melakukan penelitian terdahulu untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang diduga bermasalah sehingga pegawai belum menghasilkan kinerja yang maksimal. Penelitian terdahulu ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga

Provinsi Jawa Barat. Berikut tabel 1.4 mengenai faktor-faktor yang diduga bermasalah pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.4
Faktor-faktor yang diduga bermasalah pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

No.	Variabel	Skor Rata-rata
1.	Retensi Karyawan (<i>Employee Retention</i>)	3,77
2.	Manajemen talenta (<i>Talent Management</i>)	3,31
3.	Komitmen Organisasi	3,21
4.	Manajemen Pengetahuan (<i>Knowledge Management</i>)	4,08

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas mengenai faktor-faktor yang bermasalah pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, dapat dilihat bahwa dari beberapa variabel, variabel manajemen talenta dan komitmen kerja yang memiliki skor rata-rata terendah. Manajemen talenta dengan skor rata-rata 3,31 dan komitmen kerja dengan skor rata-rata 3,21, di mana kedua variabel ini dapat dikatakan kurang baik. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian fokus terhadap variabel manajemen talenta dan komitmen kerja.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan manajemen talenta agar tujuan organisasi dapat tercapai. Manajemen talenta adalah sebuah konsep yang dimulai dari bagaimana bisa merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sebuah bakat dalam organisasi atau perusahaan. (Wibowo et al., 2017).

Manajemen talenta bisa ada dan mengalami perkembangan karena adanya fenomena *war for talent* yang ada di perusahaan di Amerika pada tahun 1997 banyak organisasi yang diperkirakan mengalami kesusahan dalam

mempertahankan sumber daya terbaik, serta mengalami kesulitan dalam proses rekrutmen calon karyawan yang potensial dan memiliki *skill* tinggi akibat meningkatnya kompetisi dan menyediakan calon yang terbatas (Tetik, 2017).

Terdapat suatu perubahan terhadap pandangan yang meletakkan organisasi pada pandangan lebih dekat terhadap faktor sumber daya organisasi sebagai keuntungan kompetitif *resource based view* (rbv). *Resource based view* bertujuan untuk menyajikan sumber daya organisasi yang spesifik dalam meraih keuntungan kompetitif yang bisa mendukung. Substansi utama *resource-based view* adalah sumber daya yang mampu menghasilkan keunggulan bersaing berkelanjutan yaitu sumber daya yang mempunyai nilai, langka atau unik, sulit ditiru serta tidak ada penggantinya. Karena semakin baik sumber daya, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa manajemen talenta yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Manajemen talenta yang baik mencerminkan kemampuan maupun keahlian pegawai dalam menyelesaikan segala tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi (Rahayu dan Ajimat, 2018).

Pelaksanaan manajemen talenta itu sendiri harus dikelola dengan baik, karena dengan kurangnya manajemen talenta, para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik. Maka dari

itu manajemen talenta haruslah ditegakkan disetiap instansi agar tujuan dari instansi cepat tercapai. Berikut dibawah ini data hasil pra-survei mengenai manajemen talenta pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.5
Manajemen Talenta Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga
Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Manajemen Talenta	Sourcing	0	9	20	1	0	98	3,27
	Alighning	0	9	19	2	0	97	3,23
	Learn and Develop	0	5	22	3	0	92	3,07
	Retain	0	9	20	1	0	98	3,27
Skor Rata-rata Manajemen Talenta							3,21	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey (2022)

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa skor rata-rata pada manajemen talenta memiliki nilai sebesar 3,21, yang artinya manajemen talenta belum sesuai dengan yang diharapkan. Adapun Dimensi Learn and Develop yaitu masih kurangnya pelatihan dan pengembangan untuk pegawai yang difasilitasi oleh institusi. Pada dimensi alighning, masih terdapat beberapa pegawai yang mempunyai tujuan yang berbeda dengan tujuan yang diinginkan oleh institusi.

Selain manajemen talenta, faktor yang diduga bermasalah pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi, individu-individu yang berkomitmen untuk melakukan aksi-aksi atau perilaku khusus yang dilandasi oleh keyakinan moral dari pada keuntungan pribadi (Cohen dalam Kusumaputri, 2015).

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perkembangan lingkungan. Komitmen organisasi yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa komitmen, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan di mana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Komitmen organisasi akan mempengaruhi kondisi kerja, dan berhubungan dengan respon pegawai mengenai hal tersebut yang dapat menyebabkan peningkatan kinerja dan dapat pula menyebabkan penurunan kinerja.

Berikut data hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Berikut tabel 1.6 hasil pra-survey mengenai komitmen Organisasi.

Tabel 1.6
Komitmen Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga
Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	1	11	15	3	0	100	3,33
	Komitmen Berkelanjutan	2	10	13	5	0	99	3,30
	Komitmen Normatif	3	9	12	6	0	99	3,30
Skor Rata-Rata Komitmen Organisasi							3,31	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey (2022)

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa hasil kuesioner penelitian Pra-Survey variabel komitmen organisasi memiliki skor rata-rata sebesar 3,31 yang

artinya cenderung kurang baik dan belum optimal. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kinerja pegawai dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perkembangan lingkungan. Komitmen organisasi yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam menacapai tujuan organisasi. Tanpa komitmen, hubungan antara hubungan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan di mana seorang pegawai dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Komitmen organisasi akan mempengaruhi kondisi kerja dan berhubungan dengan respon pegawai mengenai hal tersebut yang dapat menyebabkan peningkatan kinerja dan juga menyebabkan penurunan kinerja

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Manajemen Talenta Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Jawa Barat”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses penting, dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan penelitian yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya akan dikaji atau di cari tahu. Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Manajemen talenta
 - a. Kurangnya pelatihan dan pengembangan untuk pegawai yang difasilitasi oleh institusi.
 - b. Terdapat beberapa pegawai belum mampu untuk beardaptasi dengan budaya organisasi
2. Komitmen Organisasi
 - a. Pegawai kurang memiliki komitmen untuk menghabiskan karirnya di organisasi dan mempunyai pikiran untuk pindah dari organisasi saat ini
 - b. Kecenderungan pegawai mencari peluang kerja yang lebih baik ditempat lain yang dapat memberikan fasilitas dan jabatan yang lebih baik
3. Kinerja Pegawai
 - a. Pegawai belum mempunyai inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan di organisasi
 - b. Terdapat beberapa pegawai belum menjalin Kerjasama dengan sesama pegawai di organisasi

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Manajemen Talenta pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat
2. Bagaimana Komitmen Organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh Manajemen Talenta dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Baik secara parsial maupun simultan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Manajemen Talenta pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
2. Komitmen Organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
3. Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
4. Besaran pengaruh Manajemen talenta dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Baik secara simultan maupun parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis, tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengembangkan teori yang sudah ada, dan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya serta memberikan tambahan informasi untuk perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh manajemen talenta dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

- 1) Peneliti dapat mengetahui bagaimana manajemen talenta dan komitmen organisasi pada karyawan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat
- 2) Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai cara mengamalkan ilmu pada waktu kuliah dengan melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir

3) Penulis dapat memberikan masukan terhadap permasalahan yang ada di dalam instansi.

2. Bagi Instansi

1. Dapat menajalin hubungan yang baik bagi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, Universitas Pasundan bandung, dan mahasiswa peneliti.

2. Hasil penlitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi saran informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya