

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Objek Penelitian

Kelahiran ASOSIASI TENAGA TEKNIK INDONESIA (ASTTI) di Indonesia merupakan respons dari sejumlah tokoh masyarakat jasa konstruksi yang tergabung dalam BPD GAPENSI Jawa Barat. Bertolak dari ketetapan MUSDA IX GAPENSI Jawa Barat maka melalui suatu Akta Pendirian yang dibuat dihadapan Notaris lahirlah Asosiasi Tenaga Teknik Indonesia (disingkat ASTTI) dengan tugas pokok melanjutkan pembinaan Tenaga Kerja Teknik Konstruksi yang berpedoman sepenuhnya kepada Undang-undang Nomor 18 tahun 1999 tentang jasa konstruksi. ASOSIASI TENAGA TEKNIK INDONESIA (ASTTI) didirikan di kota Bandung dan merupakan wadah berhimpunannya tenaga teknik yang terdiri dari Tenaga Ahli dan Tenaga Terampil di Bidang Konstruksi yang didirikan pada tanggal 31 Oktober 2003 berdasarkan Akta Pendirian Nomor 56 untuk jangka waktu yang tidak ditentukan. Dalam rangka menyukseskan tugas pokok ASTTI yang mencakup ruang lingkup nasional seperti diatas maka dengan bantuan serta rekomendasi dari BPP GAPENSI terbentuklah sejumlah Dewan Pengurus Pusat yang menjadi pusat dari Dewan Pengurus Daerah yang ada di 34 Provinsi di Indonesia.

TABEL 1.1
PROFIL OBJEK PENELITIAN

Nama Lengkap	Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Tenaga Teknik Indonesia
Singkatan	DPP ASTTI
Alamat	Jl. Mekar Makmur No. 38 A Mekar Wangi, Kota Bandung, Jawa Barat
Telepon	+62 22 5323323
Email	astti@astti.or.id

Sumber : Arsip Objek Penelitian

1.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

Membangun Manusia Pembangunan

b. Misi

- 1) Membina dan mengembangkan potensi dan daya kreasi anggota
- 2) Menyalurkan aspirasi anggota
- 3) Melindungi kepentingan anggota
- 4) Memajukan masyarakat Jasa Konstruksi Indonesia

1.1.3 Logo Objek Penelitian

Logo adalah salah satu faktor paling penting dalam mendirikan sebuah organisasi maupun perusahaan. Logo biasanya memiliki sebuah filosofi tersendiri. Logo dari ASTTI dapat dilihat pada Gambar 1.1 di bawah ini :



Gambar 1.1 Logo ASTTI

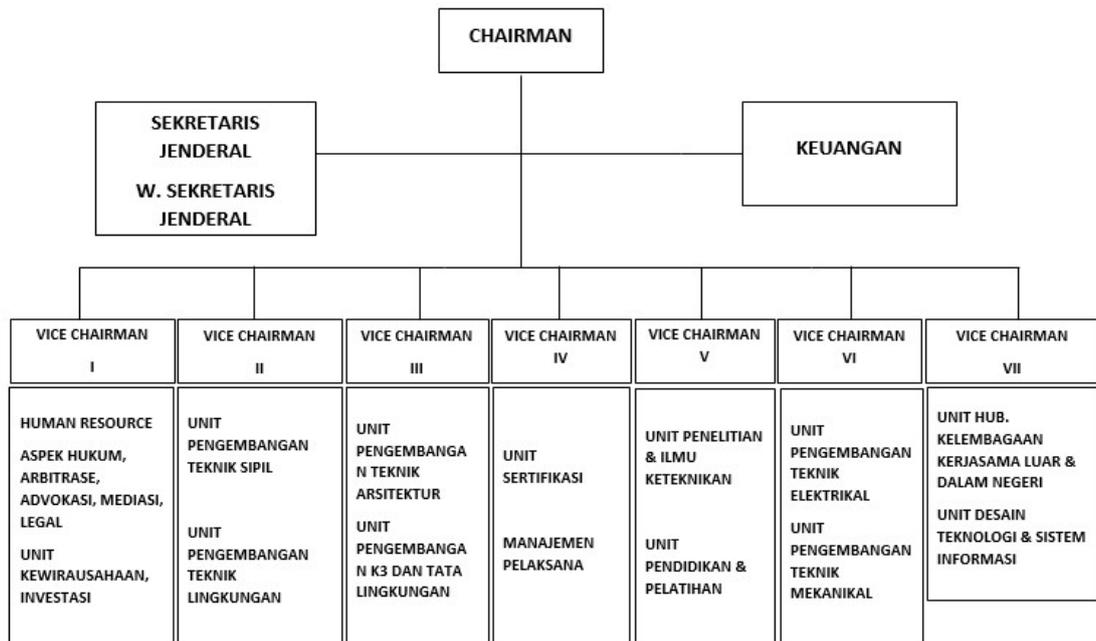
Sumber : <https://google.com/> diakses tanggal 22 Oktober 2019 pukul 16.10

Lambang ASTTI memiliki arti dan makna tersendiri, yakni:

- a. Bentuk dasar lambang adalah struktur sebuah bangunan yang terdiri dari balok dan kolom struktur yang kokoh melambangkan ASTTI yang kokoh dan kuat terhadap segala bentuk guncangan.
- b. Lambang crane menggambarkan ASTTI memiliki daya jangkauan yang luas dalam bidang keteknikan yang mampu menampung segala bentuk aspirasi, kreasi dan inovasi sesuai kemajuan teknologi.
- c. Garis yang mengelilingi logo ASTTI melambangkan ketegasan siap, kebulatan tekad juga kesatuan visi dan misi untuk selalu berkiprah dalam pembangunan bangsa dan negara.
- d. Warna putih sebagai dasar logo ASTTI melambangkan kesucian dan ketulusan.
- e. Warna hijau pada logo ASTTI melambangkan perjuangan dan kesejukan.

1.1.4 Struktur Organisasi

Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Tenaga Teknik Indonesia adalah suatu organisasi yang bergerak dalam bidang sertifikasi tenaga kerja konstruksi yang dipimpin oleh seorang *Chairman* yang memiliki jabatan tertinggi dalam organisasi ini. Pimpinan tertinggi ini mengemban tanggung jawab untuk memimpin dan mengarahkan jalannya organisasi yang dibantu oleh tujuh orang *Vice Chairman* yang memiliki tanggung jawab untuk mengawasi unit – unit dibawahnya, Sekretaris Jenderal bertugas untuk membantu pimpinan tertinggi dalam penyelenggaraan koordinasi tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur yang ada di dalam organisasi, Unit keuangan bertugas untuk membantu pimpinan tertinggi dalam mengatur pola keuangan di dalam organisasi. Berikut ini adalah gambaran struktur organisasi pada DPP ASTTI.



Gambar 1.2 Struktur Organisasi DPP ASTTI

Sumber : Arsip Objek Penelitian

1.1.5 Jenis Produk Layanan Pada ASTTI

Sebuah organisasi atau perusahaan pasti memiliki produk atau pelayanan yang ditawarkan kepada konsumen yang nantinya akan menjadi sumber pendapatan organisasi. Pada Tabel 1.2 dapat dilihat jenis pelayanan jasa pada ASTTI :

TABEL 1.2
JENIS – JENIS PELAYANAN JASA PADA ASTTI

No	Pelayanan
1	Melakukan pembinaan dan pengembangan potensi tenaga teknik konstruksi
2	Melakukan kegiatan pelatihan dan seminar tenaga kerja konstruksi
3	Memberikan sertifikasi keahlian dan keterampilan tenaga kerja konstruksi sesuai dengan keputusan LPJKN
4	Melakukan sertifikasi yang telah terlisensi BNSP

Sumber : Arsip Objek Penelitian

1.2 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memiliki peran besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Banyak organisasi yang semakin menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Setiap orang yang ada di dalam organisasi harus terinspirasi agar dapat mengembangkan diri mereka melebihi kemampuan – kemampuan pada umumnya, oleh karena itu organisasi memerlukan suatu kepemimpinan karena kepemimpinan merupakan fenomena menyeluruh yang sangat penting dalam organisasi ataupun perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2014:410) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah tujuan. Tanpa adanya sebuah kepemimpinan, suatu organisasi hanyalah sejumlah orang atau mesin yang mengalami kebingungan tanpa ada arah yang jelas.

Seorang pemimpin perlu memperhatikan para bawahan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh peran aktif karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang dianut oleh setiap pemimpin organisasi berbeda – beda, hal ini dipengaruhi oleh sifat seseorang.

Menurut Soekarso (2010, dalam *Journal of Applied Business and Economics* Vol.3 No.3 Maret 2017) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan pekerjaan manajerial. Dapat diketahui gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memilih dan mempengaruhi karyawannya. Memilih gaya kepemimpinan yang tepat adalah hal yang sulit karena terdapat banyak jenis gaya. Seorang pemimpin harus pintar memilih gaya kepemimpinan yang tepat yang kemudian diterapkan di dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2016:170) terdapat tiga gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika wewenang mutlak berada pada seorang pimpinan atau jika pimpinan tersebut menganut sistem setralisasi wewenang. Pengambilan keputusan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran dan ide dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi atau perusahaan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahannya mengerjakan pekerjaannya.

Kedisiplinan merupakan tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai dalam suatu instansi, dimana para karyawan yang tidak mematuhi

peraturan akan mendapatkan sanksi. Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan dan memerlukan pertimbangan yang matang dan bijak. Disiplin merupakan hal penting dalam pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai agar dapat mematuhi dan menghormati peraturan maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Singodimedjo, 2000 (dalam Sutrisno, 2016:90) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan salah satunya adalah adanya peraturan yang telah ditetapkan organisasi, dan salah satu contoh yang menjadi peraturan tersebut adalah peraturan jam masuk, jam pulang, dan jam istirahat. (Singodimedjo, 2000 dalam Sutrisno, 2016:94).

Menurut Tohardi (dalam Sutrisno, 2016:93) menyatakan bahwa, absensi merupakan bentuk pelanggaran disiplin yang disebabkan oleh rendahnya tanggung jawab karyawan, karena tidak mampu mengontrol diri terhadap acara – acara musiman yang dianggap baik.

Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Tenaga Teknik Indonesia merupakan sebuah organisasi yang menerapkan aturan – aturan tersebut dan pegawainya sangat diwajibkan untuk melaksanakannya, apabila peraturan tersebut tidak diindahkan atau terjadi suatu pelanggaran, maka para pimpinan akan memberikan teguran dan akan berlanjut kepada surat peringatan satu (SP 1), bila pelanggaran tersebut berlanjut atau diulangi akan diberikan surat peringatan dua (SP 2), dan apabila tidak ada perubahan sikap maka akan diberikan surat peringatan tiga (SP 3) dengan pemecatan. Salah satu upaya yang telah diberlakukan oleh kantor DPP ASTTI untuk menegakkan kedisiplinan adalah dengan memberikan peraturan jam masuk kerja pada pukul 07.30 WIB sampai dengan 16.30 WIB, dengan waktu istirahat selama sembilan puluh menit pada pukul 11.30 WIB sampai dengan 13.00 WIB. Untuk mentoleransi keterlambatan masuk kerja, organisasi memberikan batas waktu sebesar tiga puluh menit.

Selain menetapkan jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang, kantor DPP ASTTI juga menetapkan peraturan mengenai kehadiran karyawan

sebagai salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Berikut adalah lampiran data ketidakhadiran pegawai di kantor DPP ASTTI sebanyak 32 orang.

TABEL 1.3
DATA KETIDAKHADIRAN PEGAWAI TAHUN 2017 dan 2018

No.	Bulan	Jumlah Ketidakhadiran							
		Cuti Sakit / Melahirkan		Perjalanan Dinas		Cuti Keperluan		Alpa	
		2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
1	Januari	2	0	2	1	3	2	1	3
2	Februari	1	1	1	0	1	2	2	3
3	Maret	1	1	1	1	1	0	3	4
4	April	0	1	1	1	0	1	3	3
5	Mei	0	0	0	0	1	3	3	6
6	Juni	0	1	0	1	1	4	2	2
7	Juli	2	2	2	0	5	3	1	5
8	Agustus	0	1	0	0	2	1	0	5
9	September	2	0	1	2	4	3	2	2
10	Oktober	0	1	1	1	2	0	1	5
11	November	1	2	2	1	1	0	2	2
12	Desember	0	2	0	1	2	1	5	7

Sumber : *Human Resource* ASTTI

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa jumlah ketidakhadiran pegawai di kantor DPP ASTTI setiap bulannya berfluktuasi. Data jumlah ketidakhadiran didapatkan dari divisi *Human Resource* DPP ASTTI. Rata – rata ketidakhadiran pegawai pada tahun 2017 berkisar enam orang setiap bulannya, dengan angka ketidakhadiran tertinggi dengan keterangan alpa. Sedangkan pada tahun 2018 rata – rata ketidakhadiran pegawai berkisar tujuh orang setiap bulannya, angka ketidakhadiran tertinggi tetap dengan keterangan alpa. Berdasarkan hasil wawancara dengan divisi *Human Resource* ketidakhadiran yang diharapkan adalah jumlah ketidakhadiran dengan kategori alpa setiap bulannya tidak melebihi angka 2. Hal tersebut

menjadi sebuah masalah mengenai kedisiplinan kerja pegawai karena banyak pegawai yang tidak hadir dengan keterangan alpa sehingga hasil kinerja kurang optimal. Selain data absensi, peneliti juga mendapatkan data kriteria penilaian kinerja dan kinerja pegawai yang berada di DPP ASTTI selama tahun 2017 dan 2018.

TABEL 1.4
KRITERIA PENILAIAN KINERJA PEGAWAI

Nilai	Keterangan
1	Amat Baik
2	Baik
3	Cukup
4	Kurang (Membutuhkan Pengembangan)

Sumber : Arsip Data Internal Objek Penelitian

Selanjutnya data mengenai kinerja pegawai yang berhasil diperoleh peneliti menunjukkan adanya penurunan, berikut tabel data kinerja pegawai pada tahun 2017 dan 2018 :

TABEL 1.5
REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DPP ASTTI

Nilai	2017	2018
Amat Baik	10%	9,3%
Baik	45,5%	42,4%
Cukup	44.5%	48,3%
Kurang	0%	0%

Sumber : Arsip Data Internal Objek Penelitian

Dari data pada tabel 1.5 diketahui bahwa pencapaian nilai kinerja pegawai pada Kantor Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Tenaga Teknik Indonesia pada tahun 2017-2018 mengalami penurunan, kinerja pegawai dominan pada kategori Baik, sedangkan pada tahun 2018 dominan pada kategori cukup. Menurut keterangan yang diperoleh dari organisasi, kategori Amat Baik bila pegawai memiliki kualifikasi melebihi dari yang diharapkan, kategori Baik didapatkan bila pegawai memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang diharapkan meskipun tidak sepenuhnya sesuai, kategori Cukup apabila pegawai memiliki kualifikasi tidak baik namun tidak memerlukan pengembangan, sedangkan kategori Kurang apabila pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaan yang diberikan sehingga menghambat kinerja

organisasi dan pegawai yang berada di kategori ini akan diberikan pengembangan sesuai dengan kekurangan yang dimilikinya. Berdasarkan informasi yang didapatkan melalui wawancara dengan divisi *Human Resource*, organisasi memiliki ekspektasi penilaian kinerja pegawai yang meningkat setiap tahunnya. Namun tidak disebutkan secara rinci mengenai angka minimum dari masing – masing kategori penilaiannya.

Berdasarkan data pada Tabel 1.5 di atas, menunjukkan bahwa terjadi penurunan pada kinerja pegawai dalam kurun waktu dua tahun yaitu :

1. Pada tahun 2017 kinerja mayoritas pegawai berada pada kategori Baik.
2. Tahun 2018 terjadi penurunan kinerja pegawai dibanding tahun 2017 dari mayoritas kategori Baik menjadi kategori Cukup.

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Devy Dayang Septiasari (2017:105) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari data yang telah diperoleh di atas maka dapat diketahui bahwa masih terdapat pegawai di Kantor Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Tenaga Teknik Indonesia dikategorikan masih belum sepenuhnya mematuhi peraturan sehingga berpengaruh pada kinerjanya. Menurut Hasibuan (2016:195), beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah teladan dari seorang pemimpin yang dimana hal tersebut sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai. Jika seorang pemimpin menerapkan keadilan yang baik maka akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula, serta tindakan yang melekat dari pimpinan dalam mewujudkan kedisiplinan. Setiap pemimpin memiliki gayanya masing – masing, karena setiap gaya dapat memberikan kontribusi untuk mendorong motivasi kerja dan kedisiplinan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar mampu mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Hasibuan (2016:170) gaya kepemimpinan adalah pendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan secara maksimal.

Untuk mengetahui gambaran awal mengenai gaya kepemimpinan yang ada di Kantor DPP ASTTI, peneliti melakukan observasi awal dengan

memberikan prakuesioner pada tanggal 25 November 2019 terhadap lima orang narasumber di Kantor DPP ASTTI. Prakuesioner ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang ada di Kantor DPP ASTTI. Berikut hasil dari prakuesioner yang telah dilaksanakan oleh peneliti :

TABEL 1.6
HASIL PRAKUESIONER GAYA KEPEMIMPINAN

No	Gaya Kepemimpinan	Nilai	Nilai Ideal	Persentase
1	Otoriter	51	125	40,8%
2	Partisipatif	82	125	65,6%
3	Delegatif	49	125	39,2%

Sumber : Olahan data peneliti

Pada tabel 1.6 diatas dapat diketahui hasil dari prakuesioner yang telah dilaksanakan oleh peneliti di Kantor DPP ASTTI kepada lima responden. Masing – masing gaya kepemimpinan terdapat lima buah pertanyaan dengan nilai paling besar adalah 5 dan paling kecil adalah 1. Pada gaya kepemimpinan otoriter terdapat nilai 51 dengan persentase kemungkinan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter sebesar 40,8%. Untuk gaya kepemimpinan partisipatif terdapat nilai 82 dengan persentase 65,6%. Sedangkan gaya kepemimpinan delegatif memiliki nilai 49 dengan persentase 39,2%. Dari persentase tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki persentase paling tinggi, berdasarkan jawaban dari hasil prakuesioner sebagai gaya kepemimpinan yang ada di DPP ASTTI, sedangkan gaya kepemimpinan delegatif memiliki persentase paling rendah.

Berdasarkan hasil observasi awal terhadap pegawai yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin di DPP ASTTI adalah pemimpin menerapkan seluruh gaya kepemimpinan, dengan lebih dominan gaya partisipatif dimana pemimpin tersebut memberikan kesempatan atau kebebasan kepada seluruh pegawai dalam mengambil keputusan, meskipun tidak dalam setiap kegiatan terlebih yang bersifat sangat formal seperti rapat umum nasional dan rapat dengan jajaran direksi, karena pada kegiatan tersebut hanyalah pemimpin yang memiliki wewenang untuk mengambil keputusan. Sesuai dengan teori menurut Fiedler dalam Sutrisno (2016) yang

menyatakan bahwa tidak ada seorang pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu gaya kepemimpinan saja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Di Kantor Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Tenaga Teknik Indonesia**”.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang di atas maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di DPP ASTTI ?
- b. Bagaimana disiplin kerja di DPP ASTTI ?
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja di DPP ASTTI ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan di DPP ASTTI
- b. Untuk mengetahui disiplin kerja di DPP ASTTI
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja di DPP ASTTI.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan umum dalam bidang sumber daya manusia, terutama mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja agar bermanfaat bagi organisasi tempat pegawai bekerja.

- b. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat meningkatkan disiplin kerja para pegawainya agar organisasi dapat terus berkembang ke arah positif. Serta dengan adanya

penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu contoh bahan bagi peneliti selanjutnya.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Periode penelitian ini dimulai dari bulan Oktober 2019 s.d. Februari 2020. Objek dari penelitian ini adalah pegawai Kantor Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Tenaga Teknik Indonesia yang berlokasi di Jl. Mekar Makmur No.38 A Mekar Wangi, Kota Bandung, Jawa Barat.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui gambaran secara umum tentang penelitian yang dilakukan, penulis menyusun sistematika penulisan yang berisi mengenai informasi materi dan hal apa saja yang akan dibahas pada setiap bab. Berikut sistematika penulisan pada penelitian ini :

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan mengenai objek studi penelitian, fenomena latar belakang penelitian, perumusan masalah, manfaat, tujuan dan ruang lingkup pada penelitian yang dilakukan secara umum dan ringkas agar sesuai dan tepat dengan isi penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan mengenai penelitian terdahulu dan teori-teori yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan teori-teori mengenai disiplin kerja sebagai penopang yang berguna untuk memecahkan permasalahan, sehingga akan terbentuk kerangka pemikiran yang akan mengantarkan pada kesimpulan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Mendeskripsikan mengenai pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjelaskan ataupun menjawab masalah penelitian yang meliputi penjelasan mengenai jenis penelitian, tahapan penelitian, populasi dan sampel, cara pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Membahas mengenai analisis data yang telah didapatkan dengan metode yang telah ditetapkan sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian terakhir yang akan menjabarkan mengenai pemaknaan atas hasil penelitian, yang berbentuk kesimpulan. Pada bab ini juga akan dirumuskan sebuah saran konkrit yang merupakan masukan yang dapat membangun bagi pihak yang menjadi objek penelitian maupun pihak yang terkait lainnya.