

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1 Profil Perusahaan



**Gambar 1.1 Logo PT. Indocement**

*Sumber: <https://indocement.co.id>*

PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk, dikenal dengan Indocement ialah suatu produsen semen terkenal di Indonesia yang bergerak sejak tahun 1975. Lingkaran dengan warna biru pada logo Indocement dan terdapat kata “TIGA RODA” pada bagian dalam yang tersusun berbentuk setengah lingkaran pada bagian atas serta “SEMEN” pada bagian bawah. Bagian tengah lingkaran biru didapati lingkaran berwarna merah dengan ukuran lebih kecil terdapat gambar tiga roda berwarna putih yang saling berhubungan dan bagian bawah dari lingkaran biru didapati kata-kata “*INDOCEMENT HEIDELBERGCEMENT GROUP*” dengan warna biru, hal tersebut memperlihatkan bahwasanya Indocement ialah bagian dari perusahaan bahan bangunan terkenal yang berasal negara Jerman yakni *HeidelbergCement Group*.

Pada Agustus tahun 1975 Indocement ini merupakan pabrik yang dibentuk PT. Distin Indonesia Cement Enterprise (DICE) yang mempunyai kapasitas produksi terpasang tahunan sebanyak 500.000 ton. 10 tahun setelah beroperasi pabrik pertama, perusahaan mendirikan 7 pabrik tambahan hingga kapasitas produksi melonjak mencapai 7,7jt ton pertahun. Tujuh pabrik tersebut dikelola serta dioperasikan oleh 6 perusahaan berbeda diantaranya yakni:

1. PT. Distinct Indonesia Cemen Enterprise (DICE)
2. PT. Perkasa Indonesia Cemen Enterprise (PICE)
3. PT. Perkasa Indah Cemen Putih Enterprise (PIICE)
4. PT. Perkasa Agung Utama Indonesia Cemen Enterprise (PAUICE)
5. PT. Perkasa Inti Abadi Indonesia Cemen Enterprise (PIAICE)
6. PT. Perkasa Abadi Mulia Indonesia Cemen Enterprise

PT Inti Cahaya Manunggal ialah gabungan dari keenam pabrik diatas, pada tahun 1985 berubah nama menjadi PT Indocement Tunggal Prakarsa, berasaskan Akta Nomor 81 tanggal 11 Juni 1985, yang dibuat di hadapan Benny Kristianto, S.H., Notaris Publik di Jakarta dan telah diumumkan dalam BNRI Nomor 75, Tambahan Nomor 947 tanggal 16 Juli 1985.

### **1.1.2 Visi dan Misi PT. Indocemet Tunggal Prakarsa**

PT. Indocement Tunggal Prakarsa memiliki visi serta misi yang ditumbuhkan oleh perusahaan melalui pemikiran yang sesuai tentang masa depan perusahaan secara *long term*.

#### 1. Visi

Menjadi produsen semen terdepan di Indonesia dengan pilihan pelanggan, bergerak di pasar beton siap-pakai (RMC) di Sumatera Selatan, serta Pulau Jawa dan menjadi produsen nomor satu di pasar agregat Bogor, Depok, Jakarta, Tangerang serta Bekasi.

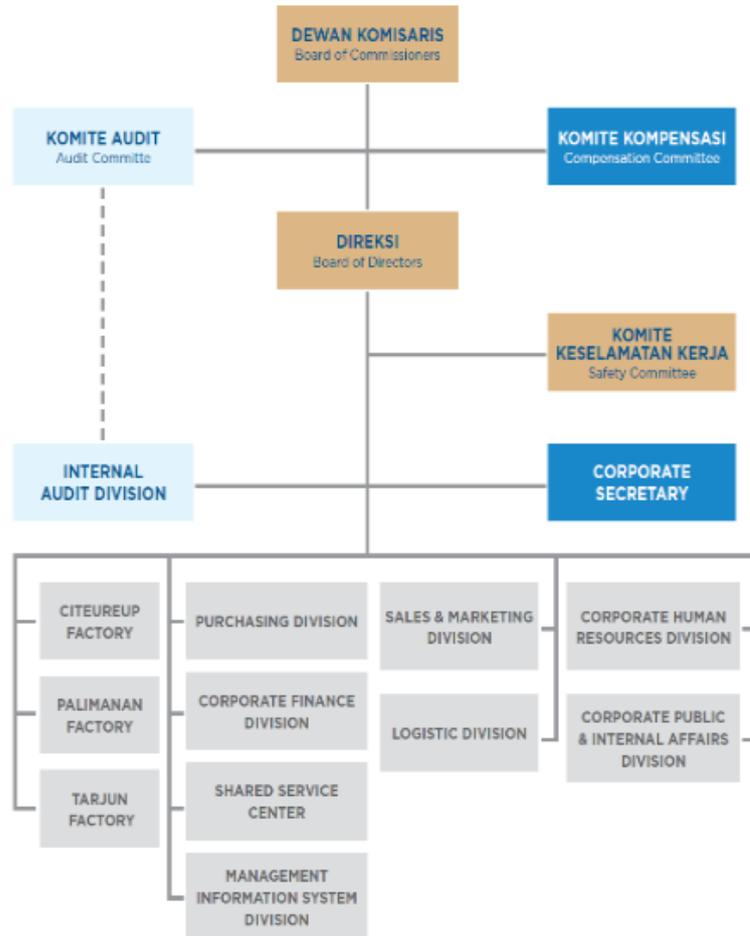
#### 2. Misi

PT. Indocement bergerak pada bisnis penyediaan semen serta bahan bangunan dengan mutu tinggi yang berfokus pada solusi pelanggan guna mengedepankan aspek sosial, lingkungan, dan tata kelola.

#### 3. Motto

*Material to Build Our Future*

### 1.1.3 Struktur Organisasi



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. Indocement Tunggal Prakarsa**

Sumber: (<https://www.indocement.co.id/>) yang diakses pada hari sabtu tanggal 28 Januari 2023. Pukul 08.00)

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Berkembangnya sebuah organisasi dilihat bagaimana organisasi tersebut mengelola dengan baik sumber daya manusia yang memiliki potensi agar tetap bekerja guna mewujudkan tujuan organisasi secara maksimal. Selaras dengan pendapat Bayu & Wahyuningtyas (2022) yang menjelaskan bahwa sebuah perusahaan atau organisasi memiliki visi, misi dan nilai perusahaan yang berbeda. Tujuannya untuk mengatur, mengelola sumber daya organisai maupun sumber daya yang lain. Selain itu, pendapat menurut Rahmawati & Wahyuningtyas (2022) yang mengatakan bahwa perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang besar, maka sistem pengelolaan dan penilaian juga harus dijalankan dengan baik. Organisasi yang baik akan memperoleh karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai pada kemampuan hingga dapat memberikan dampak yang baik kepada organisasi. Namun, pada zaman sekarang sebuah organisasi dihadapi pada sebuah masalah terkait budaya kerja dan rutinitas sehari-hari yang dilakukan oleh karyawannya, hal ini menyebabkan kinerja karyawan yang dilakukan tidak memenuhi kepuasan sebuah organisasi, karena karyawan tersebut memiliki kemampuan yang terbatas, terbatas ini memiliki makna yang tidak berkembang secara luas hanya disadari tetapi tidak untuk diberikan kepada orang lain atau perusahaan.

PT. Indocement Tunggal Prakarsa mempunyai beberapa department dan divisi untuk mengendalikan SDM yang terdapat pada perusahaan guna berkembang dan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai pada tujuan perusahaan. *Corporate human resource division* (CHRD) yaitu sebuah divisi yang mengelola seluruh SDM yang digunakan hingga pengelolaan pengukuran kinerja perusahaan. Terdapat beberapa departmen yang ada pada divisi ini yaitu *organisational development, corporate industrial relation administration department, corporate people division department*. Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada bagian CPDD atau *corporate people division department*, departemen ini mempunyai tugas dalam pengembangan sumber daya manusia di PT. Indocement Tunggal Prakarsa.

Menurut Situmorang (2018) sumber daya manusia dapat diukur dengan kuantitas dan kualitas yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan yang dapat dijadikan sebagai sebuah pengembangan terhadap disiplin dalam persaingan perusahaan, sehingga bisa menghadapi sebuah persaingan dan tantangan dalam perusahaan sehingga perusahaan harus memiliki strategi agar bisa menjaga eksistensi dalam perusahaan dengan SDM yang mempunyai kinerja yang baik selaras dengan tujuan perusahaan.

Pernyataan diatas menurut *corporate people division department* PT. Indocement Tunggul Prakarsa terjadi karena karyawan merasa kemampuan yang dimiliki hanya untuk dirinya sendiri tidak dilatih untuk terus berkembang dengan luas. Setiap organisasi menginginkan sumber daya yang memiliki kompetensi untuk memberi kontribusi lebih yang bisa menguntungkan bagi perusahaan. Berorientasi pada nilai juga bukan hanya mengejar pencapaian produktivitas dikarenakan kinerja ialah sebuah hasil yang dijalankan oleh seorang karyawan dengan karyawan lainnya yang terdapat di organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

PT. Indocement Tunggul Prakarsa menangani karyawan dengan garis kompetensi dengan jabatan yang dimiliki, ketika dialokasikan *assesment* ternyata kompetensi yang dimiliki oleh karyawan masih dibawah rata-rata antara garis kompetensi dengan aktual kompetensi, maka perusahaan meminimalisir dengan menghilangkan gap kompetensi tersebut. Berdasarkan hasil wawancara pada bagian *corporate people division department* PT. Indocement Tunggul Prakarsa yang dilakukan pada tanggal 30 November 2022 mengenai prestasi penilaian kinerja, seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1 Pedoman Penilaian Kerja PT. Indocement Tunggul Prakarsa**

Kategori	Keterangan
A	Karyawan yang mempunyai kinerja dan potensi yang tinggi
B	Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi dan potensi rata-rata atau sebaliknya

C	Karyawan yang mempunyai kinerja rata-rata dan potensi dibawah rata-rata atau sebaliknya
D	Karyawan yang mempunyai kinerja dan potensi yang dibawah rata-rata

Sumber: Doc-CPDD-CHRD Indocement Tunggal Prakarsa

Berdasarkan tabel 1.1 untuk pedoman penilaian kinerja memiliki kategori A-D. Untuk kategori A untuk karyawan yang mempunyai kinerja dan potensi yang tinggi, untuk kategori B untuk karyawan yang mempunyai kinerja tinggi dan potensi rata-rata atau standar atau karyawan yang mempunyai kinerja rata-rata dan potensi tinggi, pada kategori C untuk karyawan yang mempunyai kinerja rata-rata dan potensi dibawah rata-rata atau karyawan yang mempunyai kinerja dibawah rata-rata serta potensi rata-rata, dan untuk kategori D karyawan yang mempunyai kinerja dan potensi dibawah rata-rata.

**Tabel 1.2 Pedoman Penilaian Kinerja Karywan Bagian (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggal Prakarsa**

Nilai	Predikat
90%-100%	Sangat baik
70%-80%	Baik
50%-60%	Cukup
< 40%	Kurang

Sumber: Doc-CPDD-CHRD Indocement Tunggal Prakarsa

Berlandaskan tabel 1.2 mengenai pedoman penilaian kinerja karyawam bagian (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggal Prakarsa bahwa terdapat untuk rentang nilai 90%-100% diperoleh predikat sangat baik. Pada rentang nilai 70%-80% diperoleh predikat baik. Pada nilai 50%-60% predikat cukup. Pada nilai < 40% maka mendapatkan predikat kurang.

**Tabel 1.3 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggal Prakarsa**

Klasifikasi	2020	2021	2022	Target
A	60%	65%	60%	80%
B	30%	25%	25%	50%
C	10%	10%	15%	0
D	0	0	0	0

Sumber: Doc-CPDD-CHRD Indocement Tunggal Prakarsa

Berlandaskan tabel 1.3 yang merupakan hasil penilaian kinerja karyawan bagian (*corporate people division department*) PT. Indocement Tunggul Prakarsa, hasil kinerja tiap tahun dengan total 100%. Berdasarkan data yang di dapat, kinerja karyawan yang memiliki klasifikasi A pada tahun 2020 memiliki nilai 60% serta tahun 2021 65% dan untuk tahun 2022 60%. Pada klasifikasi B tahun 2020 memiliki nilai 30%, tahun 2021 25% dan 2022 25%. Selanjutnya, untuk klasifikasi C pada tahun 2020 memiliki hasil 10%, untuk 2021 10% dan untuk 2022 15%. Pada klasifikasi D tidak ada. Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa terjadi peningkatan pada angka persentase dari tahun 2020 – 2021, namun pada tahun 2022 terjadi penurunan pada klasifikasi A, dan mengalami peningkatan pada klasifikasi C. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada bagian bagian CPDD (*corporate people division department*) PT. Indocement Tunggul Prakarsa untuk hal tersebut perusahaan ingin meningkatkan nilai akhir yang masuk pada klasifikasi A, karena perusahaan ingin di klasifikasi A mencapai nilai 80%. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh bagian CPDD (*corporate people division department*) bahwa perusahaan mempunyai fokus tujuan untuk meningkatkan nilai akhir kinerja karyawan pada klasifikasi A dengan hasil penilaian kinerja sebesar 80% untuk mendapatkan predikat baik. Dalam mencapai target tersebut perusahaan melakukan berbagai cara untuk terus meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, salah satunya perusahaan melaksanakan pelatihan guna meningkatkan kinerja sehingga karyawan bisa memberikan kontribusi lebih dalam mencapai target perusahaan.

Berlandaskan hasil wawancara yang dijelaskan pada bagian CPDD (*corporate people division department*) PT. Indocement Tunggul Prakarsa, pada proses penilaian kinerja dilakukan setiap tahun dengan mengumpulkan data penilaian kinerja yang dilakukan pada beberapa tahapan, yaitu:

1. Penilaian deskriptif yang dilihat oleh tingkah laku karyawan, penilaian ini berupa pertanyaan yang diberikan kepada karyawan dengan mengisi pertanyaan dengan pilihan jawaban “ya” dan “tidak”.
2. Penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan mengenai pekerjaan tersebut

3. Penilaian psikologi, penilaian psikologi ini seperti penilaian pada saat melamar pekerjaan.

Dari beberapa penilaian kinerja diatas, masing-masing penilaian dinilai dari rentang nilai 1-10 dimulai dari yang rendah hingga paling tinggi, selanjutnya penilaian itu dijumlahkan.

Terdapat faktor-faktor yang berdampak kepada kinerja menurut Mangkunegara (2017) yaitu kemampuan, motivasi serta pelatihan. Guna menggapai tujuan perusahaan, perusahaan harus mempunyai SDM yang memiliki kemampuan serta prestasi yang unggul. Berdasarkan penelitian Astuti dan Sari (2018) hasil penelitiannya mengatakan bahwasannya adanya pengaruh yang signifikan dari pelatihan serta kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Menurut penelitian Faura et al. (2022) hasil penelitiannya mengatakan jika adanya dampak yang signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Berlandaskan hasil wawancara yang dijelaskan bagian CPDD (*corporate people division department*) dalam mengembangkan kinerja karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa membuat pelatihan bagi karyawan. Pelatihan yang dijalankan pada PT. Indocement Tunggul Prakarsa dengan jangka waktu 5 hari kerja yang dilaksanakan pada waktu 2 bulan sekali. Jadwal pelatihan yang telah direncanakan, terdapat beberapa rangkaian untuk mengikuti pelatihan.

1. Pada hari pertama, semua karyawan yang mengikuti pelatihan akan menerima sebuah materi atau pemahaman pada bagian pekerjaan yang dibutuhkan.
2. Hari kedua ini sama seperti hari pertama, semua karyawan yang mengikuti pelatihan akan menerima sebuah materi atau pemahaman pada bagian pekerjaan yang dibutuhkan.
3. Karyawan melakukan praktik kerja dengan tugas yang telah ditanggung jawabkan kepada masing-masing karyawan.
4. Pada hari ke-empat evaluasi hasil dari pelatihan.
5. Diberikan pekerjaan sehingga perusahaan dapat menilai sebesar apa pemahaman karyawan setelah diberikan materi pelatihan dan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan informasi yang didapatkan melalui wawancara pada bagian CPDD (*corporate people division department*) perusahaan membuat pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga bisa membantu perusahaan dalam mencapai target tersebut. Terdapat beberapa jenis pelatihan yang dilakukan pada Bagian (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tungal Prakarsa untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan serta dapat meningkatkan tingkah laku yang baik bagi karyawan. Pelatihan karyawan yang dilakukan pada bagian CPDD (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tungal Prakarsa ialah *regular training* dan *orientation training*. *Regular training* merupakan pelatihan yang dilakukan di ruang kelas, seperti proses belajar siswa yang dijelaskan oleh seorang guru. Proses pada *regular training* pada bagian CPDD (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tungal Prakarsa yaitu diberikan modul, video materi, praktik pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan materi pelatihan. Selanjutnya jenis *orientation training*, mengartikan bahwa pelatihan ini dilakukan bersama dengan karyawan yang baru bergabung pada bagian CPDD (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tungal Prakarsa. Pada proses pelatihan ini memperkenalkan aturan dasar dalam melakukan sebuah pekerjaan, bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pelatihan ini dilakukan berguna bagi karyawan sehingga bisa memahami aturan sesuai dengan pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara pada bagian (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tungal Prakarsa salah satu contoh pelatihan yang dilakukan ialah pelatihan mengenai pengenalan tentang ISO 45001 SMK3. ISO 45001 SMK3 ini merupakan sebuah sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Pelatihan ini dilakukan guna memastikan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan. ISO 45001 menekankan dalam mengelola resiko, memastikan bahwa perusahaan memiliki kontrol yang efektif dalam melakukan pekerjaan. Kinerja yang dilakukan sesuai dengan aturan yang ada pada sebuah perusahaan maka akan dihasilkan dengan baik, maka perusahaan berharap dengan adanya pelatihan ini bisa meningkatkan kemampuan, pengetahuan serta tingkah

laku yang baik dengan itu karyawan bisa memberikan kontribusi yang lebih dalam meningkatkan kinerja dan target perusahaan

Menurut Wijaya, Wulansari dan Ayuningtias (2021) pelatihan merupakan sebuah usaha yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sebelumnya untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan. Menurut Januar dan Sary (2019) pada penelitiannya mengatakan jika pelatihan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berlandaskan data yang didapat dari Doc-CPDD-CHRD PT. Indocement Tunggal Prakarsa, berikut merupakan data hasil pelatihan karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa.

**Tabel 1.4 Pedoman Hasil Pelatihan Karyawan Karyawan Bagian (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggal Prakarsa**

Nilai	Predikat
90-100	Baik sekali
75-89	Baik
60-74	Cukup
30-59	Kurang

Sumber: Doc-CPDD-CHRD Indocement Tunggal Prakarsa

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dijelaskan jika kriteria penilaian kinerja dibagi dalam beberapa penilaian yaitu baik sekali dengan angka yang diperoleh 90-100, penilaian baik diperoleh angka 75-89, penilaian cukup diperoleh angka 60-74 dan penilaian kurang diperoleh angka 30-59.

**Tabel 1.5 Hasil Pelatihan Karyawan Bagian (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggal Prakarsa**

Tahun	Jumlah Karyawan	Hasil Pelatihan	Target
2020	120	60	90
2021	120	84	90
2022	120	73	90

Sumber: Doc-CPDD-CHRD Indocement Tunggal Prakarsa

Merujuk pada tabel 1.5 hasil pelatihan karyawan bagian CPDD (*corporate people division department*) PT. Indocement Tunggal Prakarsa. Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan sebanyak 120, pada hasil pelatihan tersebut mengalami penurunan di tahun 2022, pada tahun 2021 karyawan bagian CPDD (*corporate*

*people division department*) PT. Indocement Tunggul Prakarsa memperoleh predikat baik pada hasil pelatihan, sedangkan pada tahun 2020 hanya mendapatkan predikat cukup. Dalam prakteknya hasil pelatihan tidak selalu berada pada kondisi yang didambakan oleh organisasi maupun karyawan itu sendiri. Perusahaan mempunyai target yang harus dicapai pada hasil pelatihan disetiap tahun nya dengan memperoleh nilai 90 untuk mendapatkan predikat baik sekali. Berdasarkan data yang didapat bahwa hasil pelatihan tersebut belum mencapai target perusahaan.

Hal ini tentunya bukanlah sesuatu yang diharapkan PT. Indocement Tunggul Prakarsa, karena jika merujuk kepada paparan temuan penelitian para pakar di atas, pelatihan menjadi satu dari banyak aspek yang berdampak kepada kinerja karyawan yang mana hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja instansi juga.

Berdasarkan uraian latar belakang yang didapatkan dari hasil wawancara serta terdapat data pendukungnya, penulis akan mejalankan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian CPDD (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggul Prakarsa”**.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berlandaskan uraian latar belakang diatas, terdapat penulis merumuskan masalah, yaitu:

1. Bagaimana pelatihan yang dilakukan pada karyawan bagian CPDD (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggul Prakarsa?
2. Bagaimana kinerja karyawan bagian CPDD (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggul Prakarsa?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian CPDD (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggul Prakarsa?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Beralaskan rumusan masalah, terdapat tujuan pada penelitian, yakni:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan yang dilakukan karyawan bagian CPDD (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggul Prakarsa

2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan bagian CPDD (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggal Prakarsa
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian CPDD (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggal Prakarsa

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis pada riset ini penulis berharap mampu memberikan pemikiran, pengetahuan serta wawasan baik untuk penulis maupun untuk pembaca riset ini mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian CPDD (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggal Prakarsa.

#### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, berikut ini adalah beberapa kemungkinan penerapan dalam penelitian ini:

##### a) Bagi penulis

Bisa menambah wawasan bagi penulis tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bagian CPDD (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggal Prakarsa.

##### b) Bagi mahasiswa

Menambah pengetahuan & asal pemikiran tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bagian CPDD (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggal Prakarsa.

##### c) Bagi perusahaan

Memberi masukan untuk memecahkan masalah yang terjadi apa yang menjadi kendala dalam proses pelatihan karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa.

### **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

#### 1. BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan secara umum, singkat, jelas dan mudah dipahami dengan menjelaskan dengan tepat sebuah penelitian. Isi bab meliputi: Gambaran

Umum Objek Penelitian, Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian serta Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Penjelasan beberapa teori yang digunakan sebagai acuan dalam melakukan penulisan tugas akhir, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis jika dibutuhkan.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Menjabarkan berbagai teknik yang dilakukan dalam mengumpulkan serta menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan secara keseluruhan selaras dengan rumusan masalah serta tujuan penelitian. Pada bab ini terdiri atas dua bagian: pertama, memperlihatkan hasil penelitian dan kedua, memperlihatkan pembahasan atau analisis dari penelitian.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yakni jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian

**HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN**