

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus di kelola dengan baik oleh pimpinan untuk menjaga eksistensinya. Setiap instansi memiliki berbagai macam bagian penting untuk dapat menunjang berlangsungnya kegiatan instansi dan membantu dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah salah satu dari berbagai macam bagian penting tersebut. Manusia adalah komponen terpenting penggerak instansi. Manusia yang merumuskan strategi dan memberikan pelayanan yang pada akhirnya manusialah faktor utama terwujudnya tujuan dari suatu instansi.

Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu instansi, maka suatu instansi dipandang perlu untuk mengatur dan mendayagunakannya dengan baik agar tujuan instansi dapat tercapai. Tujuan instansi akan lebih mudah tercapai bila pegawainya memiliki prestasi kerja yang baik.

Menurut Sari (2013:9), “ prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:151), “prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

Prestasi Kerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan dari pelayanannya terhadap masyarakat. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan prestasi kerja pegawai yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai aparatur negara, tentunya pegawai negeri sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan. Atas dasar tersebut setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil, dan bertanggung jawab.

Salah satu indikator untuk mengukur prestasi kerja pegawai pada suatu instansi adalah SKP atau Sasaran Kerja Pegawai. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai Negeri Sipil ini adalah laporan hasil kerja pegawai selama satu tahun yang didalamnya terdapat unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Ini juga merupakan salah satu faktor pendukung dalam rangka mewujudkan akuntabilitas publik. Untuk memberikan penilaian terhadap akuntabilitas tingkah laku baik seorang pegawai dapat dilihat dari unsur-

unsur yang dinilai di SKP-nya. Unsur-unsur yang dinilai ini dapat dijadikan indikator pengukuran prestasi kerja seorang pegawai selain tupoksi, yang antara lain adalah semangat bekerja, ketaatan terhadap peraturan, dan tanggung jawab yang telah diberikan. Pada kenyataannya, SKP PNS yang *notabene* adalah daftar penilaian yang dalam penilaiannya menggunakan azas tertutup sering dipertanyakan objektivitasnya, karena penilaiannya yang bersifat rahasia dan si penilai mempunyai otoritas yang mutlak dalam menilai hasil kerja seseorang dengan penilaian yang bersifat rahasia.

Hasil kerja yang diperoleh pegawai tentunya berbeda beda dari setiap instansi pemerintahan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kemampuan kerja. Menurut Robbins (2007:52), “Kemampuan Kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu”. Kemampuan kerja juga sering diartikan sebagai kecakapan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Pegawai dalam suatu instansi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik.

Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat, dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen instansi harus bisa mengembangkan kemampuan setiap pegawainya agar sesuai dengan kebutuhan instansi, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Kemampuan kerja pegawai merupakan keahlian yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki serta menggunakannya secara tepat, akan berpengaruh pada perkembangan instansi. Dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Selain itu juga, disiplin kerja setiap pegawai dalam mencapai tujuan suatu instansi berbeda-beda karena ada faktor-faktor yang bisa membuat pegawai menjadi disiplin atau tidak. Menurut Hasibuan (2009:193) “disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Berdasarkan pendapat tersebut, sederhananya disiplin kerja itu adalah kesediaan pegawai untuk selalu mentaati aturan serta norma-norma yang berlaku dalam instansi tempat dia bekerja baik itu aturan tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja pegawai.

Kota Pangkalpinang pada Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki 7 Kecamatan, diantaranya, Kecamatan Rangkui, Kecamatan Taman Sari, Kecamatan Pangkalbalam, Kecamatan Gabek, Kecamatan Bukit Intan, Kecamatan Girimaya, dan Kecamatan Gerunggung. Dalam penelitian ini peneliti mengambil 2 objek penelitian, yaitu, Kecamatan Rangkui dan Kecamatan Taman Sari. Dimana tujuan peneliti adalah untuk membandingkan Kemampuan Kerja,

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja pegawai dari 2 kecamatan tersebut.

Kecamatan Rangkui dan Kecamatan Taman Sari adalah badan pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan publik yang meliputi kegiatan pengawasan, pengendalian, dan penertiban terhadap segala sesuatu mengenai pelayanan publik di lingkungan Kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang. Kantor Kecamatan Rangkui dan Kecamatan Taman Sari juga merupakan suatu instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan kepada publik secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintah, dan pembangunan. Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan pegawai-pegawainya senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu, pada diri masing-masing pegawai harus ditanamkan rasa akuntabel dalam mengemban tupoksi yang diberikan. Tupoksi ini akan lebih mudah tercapai bila pegawainya memiliki prestasi kerja yang baik.

Kantor Kecamatan Rangkui yang bertempat di Jln. Pahlawan 12, Keramat, Kota Pangkalpinang mempunyai 15 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu terdiri dari 6 laki-laki dan 9 perempuan. Sedangkan Kantor Kecamatan Taman Sari yang bertempat di Jl. Usman Ambon, Kacang Pedang, Kota Pangkalpinang memiliki Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 15 orang pegawai, yang terdiri dari 8 pegawai laki-laki dan 7 pegawai perempuan. Masing-masing pegawai memiliki data pencapaian kerja, agar semua pegawai memiliki nilai prestasi kerja masing-masing yang bisa meyakinkan pegawainya untuk mendorong semangat

kerja dalam menyelesaikan perkerjaan. Berdasarkan lampiran data yang diperoleh peneliti dari data penilaian pencapaian sasaran kerja pegawai tahun 2016 terdapat perbedaan capaian sasaran kerja pegawai pada kantor Kecamatan Rangkui dan Kecamatan Taman Sari. Hal tersebut terlihat dari beberapa indikator penilaian yang diambil oleh peneliti, yaitu pengoordinasian penyusunan profil kelurahan dan kecamatan, pelayanan administrasi pertanahan, pembinaan administrasi pemerintahan kelurahan, administrasi kependudukan, pelayanan data dan informasi kecamatan, dan juga pelayanan kepada masyarakat dilingkup kecamatan dan kelurahan diwilayahnya yang masing-masing terdapat perbedaan realisasi capaian kerja dari kedua instansi tersebut.

Berikut adalah data penilaian capaian kerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Rangkui dan Kecamatan Taman Sari Tahun 2012-2016.

Tabel I.1 Jumlah Capaian Sasaran Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Rangkui dan Kantor Kecamatan Taman Sari Kota Pangkalpinang Tahun 2012-2016

No	TAHUN	Kec. Rangkui			Kec. Taman Sari		
		Jumlah target	Jumlah realisasi	Perse ntase (%)	Jumlah target	Jumlah realisasi	Perse ntase (%)
1	2012	181	86	47,5%	179	75	41,8%
2	2013	189	93	49,2%	185	85	45,9%
3	2014	170	87	51,1%	172	79	45,9%
4	2015	234	119	50,8%	231	108	46,7%
5	2016	232	142	61,2%	234	135	57,6%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017

Uraian lengkap tentang tabel I.1 diatas, dapat dilihat pada lampiran. Dimana kedua instansi tersebut memiliki permasalahan yang sama yaitu, rendahnya realisasi target capaian sasaran kerja pegawainya. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa ada perbedaan yang cukup jauh dari capaian sasaran kerja yang ditetapkan oleh kedua instansi tersebut. Masih rendahnya realisasi target capaian sasaran kerja ini disebabkan oleh banyaknya tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh instansi belum terealisasi dengan baik. Perbedaan realisasi capaian sasaran kerja terlihat jelas pada tahun 2012 dan 2015, dimana terdapat perbedaan 11 unit realisasi capaian sasaran kerja pegawai yang telah direncanakan oleh instansi-instansi tersebut.

Menurut pengamatan peneliti dan juga berdasarkan data yang didapat oleh peneliti bahwa ada perbedaan penempatan pegawai antara kantor Kecamatan Rangkui dan Kecamatan Taman sari. Walaupun permasalahan kedua instansi ini terbilang sama yaitu kurang tepatnya penempatan pegawai sesuai dengan gelar yang diperoleh, akan tetapi dilihat dari data yang diperoleh terlihat ada perbedaan yang cukup jelas antara tingkat kemampuan kerja antara pegawai Kecamatan Rangkui dengan Kecamatan Taman Sari. Berikut ini adalah data yang didapat oleh peneliti.

Tabel I.2 Tabel Data Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Kecamatan Rangkui dan Kecamatan Taman Sari Kota Pangkalpinang

Keterangan	Kecamatan Rangkui	Kecamatan Taman sari
Jumlah Pegawai	15 orang	15 orang
Tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK	3 orang	7 orang
Tingkat pendidikan terakhir DIII, S1, S2	12 orang	8 orang
Jumlah ketidaksesuaian penempatan	4 orang	6 orang

Sumber : DUK Kantor Kecamatan Rangkui dan kecamatan Taman Sari Tahun 2016

Dilihat dari data yang diperoleh dan berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, perbedaan tingkat kemampuan kerja antara pegawai kantor Kecamatan Rangkui dengan Kecamatan Taman Sari begitu terlihat jelas. Dimana hampir setengah dari total keseluruhan pegawai yang ada di kecamatan taman sari yang tingkat pendidikan terakhirnya SMA/SMK sederajat. Sedangkan tingkat kemampuan kerja pada kecamatan rangkui yang tingkat pendidikan terakhirnya SMA/SMK sederajat hanya ada 3 orang. Tentu ada perbedaan tingkat kemampuan kerja antara Kecamatan Rangkui dan Kecamatan Taman Sari. Perbedaan tingkat kemampuan kerja antara 2 instansi itu pun terlihat jelas pada jumlah ketidaksesuaian penempatan pegawai sesuai dengan gelar yang diperoleh oleh pegawainya.

Dalam UU Pemerintah Daerah (PemDa) nomor 2 tahun 2014, pasal 224 ayat 2 dan 3, yang berbunyi “ Bupati/Walikota wajib mengangkat Camat dari pegawai negeri sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan

perundang-undangan”. Pada penjelasan ayat 2 tersebut, yang dimaksud dengan menguasai pengetahuan teknis pemerintahan adalah dibuktikan dengan ijazah diploma/sarjana pemerintahan atau sertifikat profesi kepamongprajaan.

Pada kenyataannya di Kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang jabatan camatnya ditempati oleh Sarjana Hukum bukan dari Diploma/Sarjana Ilmu Pemerintahan, begitupula pada Kecamatan Taman sari dalam hal penempatan pegawainya masih banyak yang kurang tepat dibandingkan dengan kecamatan rangkui karena ada 6 pegawai yang penempatannya tidak sesuai dengan gelar yang ia peroleh, seperti, KASI Pelayanan Umum ditempati oleh lulusan SMA jurusan IPA, yang seharusnya ditempati oleh lulusan Ilmu Pemerintahan, Kasubbag PEP dan Keuangan yang ditempati oleh lulusan DIII adm. Kepegawaian, yang seharusnya ditempati oleh lulusan Akuntansi atau Manajemen Keuangan, kemudian posisi Bendahara yang ditempati oleh lulusan SMA jurusan IPA, yang seharusnya ditempati oleh lulusan Mn. Keuangan atau akuntansi. Sedangkan Kecamatan Rangkui hanya ada 4 pegawai yang tidak sesuai penempatannya dengan gelar yang ia peroleh.

Masih ada beberapa lagi ketidaktepatan penempatan jabatan sesuai dengan pendidikan terakhir yang diperoleh, seperti jabatan KSB. Keuangan yang ditempati oleh lulusan STM jurusan Teknik Mesin, KSB. Umum dan Kepegawaian yang juga ditempati oleh lulusan STM, jabatan Kasi Pemerintahan yang ditempati oleh lulusan SMU. Seharusnya penempatan jabatan itu haruslah sesuai dengan pendidikan terakhir atau jurusan yang mereka pilih. Misalnya, jabatan Kasi Pemerintahan harus ditempati oleh lulusan Ilmu Pemerintahan dan

KSB. Umum dan Kepegawaian haruslah ditempati oleh lulusan Sarjana Manajemen yang mengambil konsentrasi di bidang Sumber Daya Manusia (SDM), karena dengan kesesuaian penempatan tersebut setidaknya mereka memahami jabatan yang ditempatinya atau tidak perlu belajar lagi untuk memahami jabatan yang didudukinya.

Selain kemampuan kerja, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor penentu hasil kerja yang didapatkan oleh seorang pegawai. Ketika seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, maka hasil kerja yang dihasilkan juga rendah, begitu juga sebaliknya. Hal ini biasanya disebabkan oleh beberapa indikator, salah satu dari sekian banyak indikator untuk melihat disiplin kerja pegawai adalah data absensi pegawai. Berdasarkan pengamatan dan data yang diperoleh peneliti ada perbedaan antara disiplin kerja pegawai Kecamatan Rangkui dengan Pegawai Kecamatan Taman Sari Kota Pangkalpinang, dapat dilihat pada tabel I.4 berikut ini:

Tabel I.3g Tabel Absensi Pegawai di Kecamatan Rangkui dan di Kecamatan Taman Sari per 3 bulan kerja. (Februari-April)

No	Kecamatan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah ketidakhadiran		
				Hadir kerja	Apel pagi	Apel sore
1.	Kecamatan Rangkui	15	54	0	0	0
2.	Kecamatan taman sari	15	54	1	7	13

Sumber: Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Rangkui dan Taman Sari, 2016

Secara bukti formal dari data yang diperoleh peneliti diatas, disiplin kerja pegawai di Kecamatan Rangkui per 3 bulan kerja dinilai sangat baik. Dimana

dalam 3 bulan kerja tidak ada satu pun pegawai yang tidak hadir bekerja. Sedangkan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Taman Sari kurang begitu baik karena masih ada beberapa pegawai yang tidak hadir pada saat apel pagi dan sore. Pada praktik dilapangan yang diamati oleh peneliti di kedua kecamatan tersebut juga sering kali terlihat para pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, misalnya seperti yang diketahui bahwasanya jam istirahat pegawai yang diatur dalam Pergub Kep. Bangka Belitung No. 12 tahun 2016 terdapat pada pasal 3 ayat (1) tentang jam kerja dan apel pada hari kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) diatur sebagai berikut: Hari Senin istirahat jam 12.00-12.45wib, Hari Selasa sampai Kamis istirahat jam 12.00-13.00wib, dan Hari Jumat istirahat jam 12.00-13.00wib , akan tetapi kenyataan dilapangan tidak sesuai dengan ketentuan atau peraturan tersebut. Banyak pegawai yang memanfaatkan jam istirahat tidak sesuai dengan sebagaimana mestinya, jam hadir di kantor tidak tepat waktu atau seringkali terlambat dan penggunaan waktu istirahat yang terbilang sangat lama dimana para pegawai menggunakan waktu istirahatnya lebih cepat dari waktu yang ditentukan dan hadir kembali setelah istirahat dengan waktu yang relatif lebih lama. Sebagai contoh, para pegawai beristirahat dari pukul 11.00-14.00. Hal ini tentunya secara tidak langsung berpengaruh pada hasil kerja dari pegawai itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“ Perbandingan Tingkat Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja Pegawai Antara Kantor Kecamatan Rangku dan Kantor Kecamatan Taman Sari Di Kota Pangkalpinang ”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kemampuan kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja antara pegawai kantor Kecamatan Rangkui dan Kecamatan Taman Sari Kota Pangkalpinang?
2. Apakah terdapat perbedaan kemampuan kerja antara pegawai kantor Kecamatan Rangkui dan Kecamatan Taman Sari Kota Pangkalpinang?
3. Apakah terdapat perbedaan disiplin kerja antara pegawai kantor Kecamatan Rangkui dan Kecamatan Taman Sari Kota Pangkalpinang?
4. Apakah terdapat perbedaan prestasi kerja antara pegawai kantor Kecamatan Rangkui dan Kecamatan Taman Sari Kota Pangkalpinang?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat tercapai dengan baik sesuai dengan pemahaman yang mendasari penelitian ini dan agar tidak menyimpang, maka ruang lingkup sumber daya manusia yang Peneliti bahas adalah tentang Perbandingan Tingkat Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja Pegawai Antara Kantor Kecamatan Rangkui dan Kecamatan Taman Sari Di Kota Pangkalpinang.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan suatu pernyataan atau *statement* tentang apa yang ingin kita cari atau ingin kita temukan. Dalam hal ini, yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran kemampuan kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja antara pegawai kantor Kecamatan Rangkui dan Kecamatan Taman Sari Kota Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan kemampuan kerja antara pegawai kantor Kecamatan Rangkui dan kantor Kecamatan Taman Sari Kota Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan disiplin kerja antara pegawai kantor Kecamatan Rangkui dan kantor Kecamatan Taman Sari Kota Pangkalpinang.
4. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan prestasi kerja antara pegawai kantor Kecamatan Rangkui dan kantor Kecamatan Taman Sari Kota Pangkalpinang.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan adanya perumusan dan tujuan diadakannya penelitian ini, maka diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya serta

merupakan pengujian terhadap kebenaran teori yang berhubungan dengan kemampuan kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti dalam penerapannya kedepan dalam memahami perbandingan antara pegawai kantor Kecamatan Rangkui dan pegawai kantor Kecamatan Taman Sari, serta bagi lembaga terkait dapat menerapkan ini sebagai dasar kegiatan sehari-hari yang dilakukan baik untuk pegawainya.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan teori-teori tentang pengertian manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, pengertian kemampuan kerja, indikator kemampuan kerja, pengertian disiplin kerja, manfaat disiplin kerja, prinsip disiplin kerja, macam-macam disiplin kerja,

faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, indikator disiplin kerja, pengertian prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, manfaat penilaian prestasi kerja, metode penilaian prestasi kerja, indikator-indikator prestasi kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan mengenai langkah-langkah yang dilakukan dalam pemecahan masalah, mulai dari identifikasi masalah sampai pada penarikan kesimpulan dan saran.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi analisis data dan pembahasan. Bab ini berisi hasil analisis data serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi penutup. Dalam bab ini akan disampaikan kesimpulan hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya serta saran-saran yang akan dikemukakan.