

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesempatan menduduki jabatan merupakan persoalan tersendiri yang dihadapi oleh seorang pegawai. Sebagian pegawai mendapatkan kesempatan yang baik dalam mendapatkan jabatan, namun sebagian pegawai lainnya kurang mendapatkan kesempatan. Pegawai negeri dalam menduduki jabatan tergantung dari kepangkatan dan juga masalah prestasi kerja mereka. Namun sesungguhnya selain itu posisi jabatan juga memberikan peluang kepada pegawai negeri untuk lebih mengenal pejabat. Pejabat dalam pegawai negeri memegang kendali keputusan, oleh karenanya apabila pegawai negeri dekat dengan pejabat, maka mereka akan berkesempatan untuk menduduki jabatan dan bahkan memperoleh apa yang diinginkannya.

Terbitnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Adapun perumusan tentang pengertian Pegawai Negeri diatur dalam Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor. 43 Tahun 1999 yaitu: Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, digaji berdasarkan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tenaga kerja sebagai unsur sumber daya manusia (SDM) aparatur negara yang mempunyai peran strategis dalam mengemban tugas pemerintah dan pembangunan atau pemberdayaan kepegawaian, SDM merupakan salah satu fungsi pokok

manajemen yang pada intinya adalah melakukan koordinasi dan pemanfaatan dari tenaga kerja yang tersedia serta pemanfaatan SDM lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Moses N. Kiggundu, mengatakan bahwa SDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.¹

Dari kemajuan suatu bangsa dan negara dapat dilihat yang mana sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang memiliki sikap, mental, kecerdasan, memiliki ilmu pengetahuan dan kedisiplinan yang baik. Dapat kita ketahui bahwasan kedisiplinan berupa kunci dari keberhasilan dalam suatu pengembangan ekonomi, politik dan sosial budaya suatu Negara.

Pegawai Negeri adalah pekerja di sektor publik yang bekerja untuk pemerintahan dalam suatu negara. Pekerja di badan publik non-departemen kadang juga dikategorikan sebagai pegawai negeri.²

Menurut Aristoteles,³ suatu negara yang baik ialah negara yang diperintah dengan konstitusi dan berkedaulatan hukum. Ada tiga unsur dari pemerintah yang berkonstitusi, yaitu :

1. Pemerintah dilaksanakan untuk kepentingan umum
2. Pemerintah dilaksanakan menurut hukum yang berdasarkan pada ketentuanketentuan umum, bukan yang dibuat secara sewenang-wenang yang menyampingkan konvensi dan konstitusi

1. Kiggundu, Moses N, 1989, *Mengelola Organisasi di Negara Berkembang*, West Harford: Kumarian Press Inc., hal. 13.
2. <http://id.wikipedia.org/wiki/html>, tanggal akses 07-02-2018
3. <https://www.kompasiana.com/truthofayay/57e111ae177b61e91d130be6/teori-pemerintahan-aristoteles>

3. Pemerintah dilaksanakan menurut hukum yang berdasarkan pada ketentuan-ketentuan umum, bukan yang dibuat secara sewenang-wenang yang menyampingkan konvensi dan konstitusi.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, menunjukkan bahwa pemerintahan Indonesia pada masa Orde Baru tidak dijalankan sebagaimana mestinya sebagai pemerintah yang baik, berkonstitusi dan berkedaulatan hukum, karena telah mengabaikan prinsip kepentingan umum dan adanya upaya pemaksaan tekanan terhadap struktur birokrasi pemerintahan. Selanjutnya masih banyak lagi persoalan yang timbul, antara lain tidak adanya daya saing Pegawai Negeri Sipil dalam menghadapi globalisasi. Secara garis besar, permasalahan yang dihadapi birokrasi pemerintahan sebelum dikeluarkannya Undang – Undang No. 8 Tahun 1974 diubah dengan Undang – Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok –Pokok Kepegawaian dan diperbaharui kembali dengan Undang – Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Pegawai Negeri Sipil sebagai alat Pemerintahan (aparatur pemerintahan) memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan–kebijaksanaan atau peraturan-peraturan pemerintahan guna terealisasinya tujuan Nasional. Yang mana komponen terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi, dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil. Indonesia adalah sebuah Negara yang wilayahnya terbagi atas daerah – daerah Provinsi. Daerah Provinsi itu dibagi lagi atas daerah Kabupaten dan daerah Kota. Setiap daerah kota mempunyai Pemerintahan daerah yang diatur dengan undang – undang Pemerintahan Daerah, yang mana dari undang – undang Pemerintahan Daerah suatu daerah kota atau daerah Kabupaten memiliki aturan atau undang – undang daerah sendiri untuk mengurus dan mengembangkan daerah atau kota masing – masing dalam arti “ Otonomi Daerah”. Undang-undang pemerintahan daerah yang berlaku saat ini adalah Undang-undang Nomor 23 Tahun

2014 tentang Pemerintahan Daerah menggantikan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 yang sudah tidak berlaku.

Dalam konteks yang lebih luas, negara mempunyai tujuan Nasional yang hendak dicapai di Indonesia. Dari tujuan tersebut tercantum dalam pembukaan UUD 1945 alinea IV, yaitu :

1. Membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia ;
2. Menunjukkan kesejahteraan umum;
3. Mencerdaskan kehidupan bangsa;
4. Ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Upaya yang harus dilakukan negara dalam mencapai tujuan nasional, yaitu dengan peningkatan kualitas manusia (masyarakat) secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan perkembangan sosial.

Dalam melaksanakan dan menyelenggarakan tugas pemerintah diperlukan adanya pegawai negeri yang baik dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Dalam Hukum Administrasi Negara hal yang berhubungan dengan motivasi khususnya motivasi kerja pegawai negeri mendapatkan perhatian yang besar, sebab pegawai negeri sebagai penyelenggara negara mempunyai peran yang sangat menentukan dalam penyelenggaraan Negara untuk mencapai cita-cita perjuangan bangsa mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik (AUPB) sesuai dengan

ketentuan Undang-Undang No. 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

Kebijakan kepala daerah melakukan pergantian pimpinan maupun staf di sebuah instansi pemerintah, sering disalah artikan sebagai hukuman. Kata hukuman mendominasi dalam menyikapi pergantian kepala dinas atau badan. Tidak hanya itu. Pegawai golongan buntutpun kadang tidak luput dari keputusan para kepala daerah untuk hengkang dari tempat kerja yang sudah lama ditekuninya, maka sebagian dari mereka hanya bias pasrah.

Bagi pejabat yang memahami betul tentang tugas dan makna sumpah atau janji saat para pamong (PNS) tersebut diangkat menjadi pelayan masyarakat, merasa biasa bahkan diuntungkan dengan adanya mutasi. Para ahli berpendapat mutasi adalah proses yang secara hukum sah dilakukan dilingkungan pemerintah, karena itu mutasi adalah ketentuan yang harus dilaksanakan. Peraturan Pemerintah No.41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah, merupakan salah satu dari sekian banyak peraturan tentang kepegawaian, yang di dalamnya juga mengatur tentang mekanisme dan ketentuan mutasi. Karena itu para ahli melanjutkan, mutasi harus dipahami sebagai berkah karena dengan mutasi, pegawai banyak diuntungkan ketika berbicara tentang karir.

Kebijakan untuk melakukan mutasi merupakan sesuatu yang sangat normatif. Dalam urusan mutasi, kebijakan kepala daerah dalam melakukan mutasi disadari sebagai sesuatu yang mutlak dilakukan. Jika mutasi tidak dilakukan maka ada sesuatu yang tidak beres dalam mengelola daerah.

Mutasi memang peristiwa yang unik dilingkungan PNS. Dipihak yang merasa nyaman dengan jabatan dan lingkungan kerjanya, mutasi adalah sebuah siksaan. Pada

peristiwa yang sama, bagi sejumlah PNS, mutasi merupakan berkah. Penyebabnya bisa karena bosan dengan suasana kerja maupun ambisi untuk mendapat tantangan baru atau jabatan baru. Namun tidak dipungkiri kata mutasi merupakan sebuah kata yang seram dikuping pejabat atau staf pemerintahan.

Tidak jarang kinerja pegawai mengalami fluktuasi. Kondisi seperti ini disebabkan terlalu lamanya seseorang bekerja di satu macam pekerjaan saja. Kondisi ini, dapat mengakibatkan kebosanan dan bahkan kejenuhan dikalangan para pekerja (karyawan). Untuk mengurangi atau menghilangkan kejenuhan serta kebosanan para karyawan dalam pekerjaan, sering perusahaan atau Instansi, misalnya dengan melakukan rotasi kerja kepada para karyawan. Rotasi kerja ini dapat dilakukan oleh perusahaan atau instansi secara teratur tujuannya agar dengan rotasi kerja tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Atas segala pertimbangan diatas, penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul **“Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan judul tulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan gambaran keadaan tentang mutasi pegawai negeri sipil,

Sehubungan dengan hal tersebut, permasalahan utama dalam skripsi ini adalah berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan mutasi PNS di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah ini?
2. Adakah hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan mutasi pegawai negeri sipil dan bagaimana solusinya di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Prosedur Mutasi Jabatan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 di Tinjau Dari Perspektif Hukum Administrasi Negara

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendiskripsikan dan mengetahui Pelaksanaan Mutasi Jabatan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Ditinjau dari Perspektif Hukum Administrasi Negara
2. Untuk menjelaskan hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan mutasi dan apa upaya-upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan pelaksanaan mutasi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penulisan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan manfaat terhadap perkembangan ilmu hukum, khususnya Hukum Administrasi Negara dalam hal Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah.
 - b. Menambah dan memperkaya literatur dan referensi kepustakaan Hukum Administrasi Negara di Pemerintahan Daerah.
 - c. Dari hasil pembahasan ini penulis mengharapkan agar dapat memperoleh penjelasan mengenai Mutasi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sumber-sumber yang akurat dan yang telah ada dan penulis berharap pembahasan ini bermanfaat untuk menambah wawasan penulis dalam bidang Hukum Administrasi Negara.
2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Instansi, sebagai masukan untuk Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang dalam melakukan mutasi terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kota Semarang.
- b. Bagi Penulis, sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung.

E. Terminologi

1. Pelaksanaan

Dalam mencapai suatu tujuan maka haruslah ada pelaksanaan yang merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang dilakukan untuk mewujudkan semua rencana atau kebijakan yang telah dirumuskan.

Mazmanian dan Sebatier yang dikutip dalam Solihin Abdul Wahab⁴ merumuskan proses pelaksanaan sebagai berikut pelaksanaan adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah atau keputusan badan eksekutif yang penting ataupun keputusan peradilan.

2. Mutasi

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal didalam sebuah organisasi. Tujuan mutasi secara umum untuk penyegaran agar pegawai yang bersangkutan tidak merasa jenuh, sebab kejenuhan dapat menurunkan produktivitas atau kinerja pegawai.

3. Pegawai Negeri Sipil

Pengertian pegawai negeri secara resmi mula-mula ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1961 (UU Pokok-Pokok Kepegawaian yang pertama) dan

4. Solihin Abdul Wahab, *Pengantar Kebijakan Publik*. UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah, Malang, 2008. Hal 68

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, UU No 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang kemudian diganti dengan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia W.J.S Poerwadarminta, kata pegawai berarti:” orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya).” Sedangkan “negeri” berarti “Negara” atau “pemerintah”. Jadi Pegawai Negeri adalah orang yang bekerja pada pemerintahan Negara. Dari pengertian Pegawai Negeri diatas kita mengetahui bahwa PNS harus memenuhi empat unsur pokok, yaitu:⁵

1. Memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan
 2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang
 3. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri
 4. Digaji menurut peraturan perundang-undangan
4. Badan Kepegawaian Daerah

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) adalah sebuah instansi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Walikota selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.⁶

F. Metode Penelitian

Metode-metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

Pendekatan masalah dilakukan dengan pendekatan secara yuridis sosiologis, yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan nyata masyarakat atau lingkungan

5. Poerwadarminta, W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 2003

6. Sumber dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah

masyarakat dengan maksud dan tujuan untuk menemukan fakta yang kemudian menuju pada identifikasi dan pada akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah.⁷

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikais penelitian yang dipergunakan adalah deskriptif kualitatif. Dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis hendaknya dapat mencapai suatu tujuan dimana deskriptif analitis, yaitu menggambarkan peraturan-peraturan yang berlaku dikaitkan dengan teori hukum dan pelaksanaannya yang menyangkut permasalahan yang teliti.⁸ Dalam hal ini adalah Prosedur Mutasi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian dilakukan. Dengan ditetapkannya lokasi penelitian akan dapat lebih mudah untuk mengetahui tempat dimana suatu penelitian dilakukan. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah yang berada di Jl. Stadion Selatan No.1 Karangkidul, Semarang Tengah, Kota Semarang, Jawa Tengah.

4. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yaitu data primer dan data sekunder meliputi kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto dan data statistik.⁹

2. Dalam penelitian ini sumber data adalah subjek dari mana data-data dapat diperoleh¹⁰. Sumber data dari penelitian kualitatif ialah Data yang diperoleh dari

7. Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1982, hlm. 10

8. Ronny Hanitijo, *Metodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990. Hal 97-98

9. Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Ed. 31 , PT Rosadakarya Offset, Bandung, Sebuah Pengantar, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2010, hal. 17.

10. Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hal. 129.

hasil lapangan secara langsung dari penelitian yang dilakukan sebenarnya dan pihak-pihak yang terkait kata-kata dan tindakan-tindakan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dengan cara melakukan penelitian langsung terhadap objek penelitian dengan cara wawancara terhadap narasumber penelitian.¹¹

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data tambahan yang diperoleh melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara membaca, menelaah dan mengutip terhadap berbagai teori, asas dan peraturan yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga bahan hukum yaitu sebagai berikut:

1) Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan-bahan yang mengikat¹² atau yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, antar lain :

- a) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- b) Keputusan Kepala BKN No. 70/KEP/2003 tentang Pendelegasian Wewenang Kepala Kantor regional BKN untuk menetapkan surat keputusan (SK) dan Persetujuan Teknis Tentang Mutasi Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 dan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

11.Ibid. Hal. 112

12.Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum, Universitas Indonesia*, Jakarta, 1986. Hal 52.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum pustaka yang berisikan informasi tentang bahan hukum primer¹³. Atau bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, buku, serta pendapat ahli hukum.

3) Bahan hukum tersier

Yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Contohnya adalah kamus, esiklopedi, indeks kumulatif, dan seterusnya.¹⁴

5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara sebagai berikut :

a. Data Primer

1. Wawancara

Wawancara adalah cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung kepada narasumber yang dianggap menguasai atau berpengalaman di permasalahan ini.

2. Pengamatan

Pengamatan atau observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

Pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap objek ditempat terjadi

13. Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 1991. Hal 51.

14. Soerjono Soekanto, Sri Madmuji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012. Hal 13.

atau berlangsungnya peristiwa, sehingga observasi berada bersama objek yang diselidiki, disebut observasi langsung, sedangkan observasi tidak langsung adalah pengamatan yang dilakukan tidak pada saat berlangsungnya suatu yang akan diselidiki.¹⁵

b. Data Sekunder

Studi Dokumentasi

Teknik studi kepustakaan adalah mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil, atau hukum-hukum yang berhubungan dengan masalah penelitian.

6. Metode Analisis Data

Analisis data ini adalah berupa penjelasan dari hasil yang diperoleh selama mengadakan penelitian. Penjelasan dari penelitian ini adalah berupa analisis kualitatif, yaitu mengenai hasil penelitian yang dinyatakan dalam penelitian bukan dalam bentuk angka tetapi uraian, sedangkan analisisnya dengan menggunakan landasan teori atau kajian pustaka.

Penjelasan penelitian ini diuraikan dengan menggunakan cara yang kualitatif, hal ini mengingatkan bahwa obyek yang diteliti adalah sesuatu yang ada dan hidup dalam pegawai negeri sipil mengenai pelaksanaan mutasi di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

15. Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Kualitatif*, Ed. 31, PT Rosadakarya Offset, Bandung, 2013, hal. 186

G. Sistematika Skripsi

Untuk memudahkan pembaca dalam melakukan pembahasan, penganalisaan, dan penjabaran, maka dalam penulisan ini menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan, adalah Latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, terminologi, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka, dalam bab ini yang akan menguraikan tentang Pegawai Negeri Sipil, Mutasi Pegawai Negeri Sipil, Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Mutasi Dalam Perspektif Islam.

BAB III adalah Hasil Penelitian dan Pembahasan yang akan menguraikan tentang hasil penelitian

BAB IV Penutup, dalam bab ini akan disampaikan kesimpulan hasil penelitian dan saran yang dapat peneliti sampaikan.