

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Upaya untuk mewujudkan peserta didik yang memiliki kemampuan spiritual, kepribadian, kecerdasan, serta akhlak dan keterampilan demi mengabdikan diri kepada masyarakat juga membangun bangsa dan negara, maka Pendidikan perlu dilakukan dengan segenap hati baik dalam merencanakan, menerapkan, mengimplementasikan, bahkan mewujudkan suasana ruang belajar yang kondusif sehingga peserta didik lebih nyaman untuk mendapatkan kepercayaan dirinya dalam menimba ilmu.

Dengan demikian Pendidikan perlu ditata, dikelola, dan diatur dengan sebaik-baiknya demi mencapai apa yang ingin dituju oleh dunia Pendidikan secara nasional seperti yang termaktub dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 atau orang banyak menyebut dengan undang-undang sisdiknas. Dalam undang-undang tersebut memiliki tujuan agar peserta didik dapat berkembang dan memiliki keimanan yang kuat terhadap agamanya masing-masing, memiliki *akhlaqul karimah* yang baik, berfisik sehat, berpengetahuan luas, mempunyai kecakapan dan kratifitas, serta mandiri agar mejadi kepribadian masyarakat dan menjadi karakter dari Bangsa Indonesia.

Kemudian, pengelolaan dalam Pendidikan perlu peningkatan baik dari sisi kualitas maupun melalui sisi mutu pembelajaran, dengan harapan urgensi Pendidikan mampu mengikuti perkembangan zaman. Paling tidak itulah nasihat dari Ali bin Abi Thalib bahwa kebaikan jika tidak dikelola dengan baik maka akan tergerus oleh keburukan yang dikelola dengan baik. Oleh karena itu, dalam mengelola dan menyelenggarakan Pendidikan harapannya dapat memberi dampak bagi seluruh elemen Bangsa.

Dalam mengelola Pendidikan diperlukan seorang manajer yang dapat menjalankan sebuah institusi Pendidikan tersebut kearah yang lebih baik. Tentu dalam memimpin sebuah institusi Pendidikan diperlukan kompetensi, dalam hal satuan Pendidikan maka kepala sekolah dituntut untuk sanggup menjalankan sekolah dengan baik seperti yang diharapkan oleh Negara.

Namun, kepala sekolah yang unggul tidak lahir begitu saja, akan tetapi perlu bakat dan kesungguhan serta pengalaman yang luas Ketika ia sedang menjadi guru. Karena menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 6 Tahun 2018 dituliskan secara eksplisit bahwa Kepala Sekolah atau Pimpinan adalah guru dengan tugas tambahan atau pekerjaan tambahan untuk memimpin dan menjalankan satuan Pendidikan atau sekolah. Oleh karena itu guru hari ini harus mendapatkan banyak penambahan kompetensi untuk melahirkan seorang kepala sekolah yang unggul dimasa yang akan datang.

Memang bukan hal mudah dalam mencetak seorang kepala sekolah yang unggul, diperlukan semangat dan kerja keras mengingat tanggung jawab seorang kepala sekolah bukan merupakan suatu hal yang ringan untuk dilakukan secara individual. Akan tetapi perlu dukungan dari berbagai pihak untuk mengelola sebuah satuan Pendidikan. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018, beban kerja kepala satuan Pendidikan / sekolah ada 3, yaitu:

1. Menjalankan tugas pokok yang meliputi tugas manajerial, kewirausahaan, dan supervisi.
2. Mengembangkan satuan Pendidikan dan menjamin mutu yang mengacu pada standar nasional Pendidikan.
3. Kepala Sekolah dituntut untuk mampu menggantikan tugas seorang guru yakni dalam pembelajaran dan pendampingan apabila terjadi kekuangan guru sehingga proses belajar mengajar tetap optimal dan tidak ada hambatan.

Dengan demikian penting bagi calon kepala sekolah untuk memiliki kompetensi sebagai seorang kepala sekolah sebelum ia benar-benar diangkat menjadi seorang kepala institusi Pendidikan atau kepala sekolah.

Disamping itu, dalam memimpin sebuah satuan Pendidikan terkadang diperlukan cara atau gaya tersendiri dalam ia memimpin. Hal ini dikarenakan bisa mempengaruhi kinerja guru-guru yang berada dalam satuan Pendidikan tersebut. Menurut Zuriyati (2015: 38) gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku seorang guru, namun tidak berlaku sebaliknya. Artinya perilaku guru belum tentu bisa mempengaruhi seorang kepala sekolah. Kepala Sekolah perlu mempengaruhi guru demi meningkatkan

produktifitas dan progresifitas guru itu sendiri. Akan tetapi dalam memberikan pengaruh tersebut, gaya kepemimpinan kepala sekolah harus sesuai dengan situasi lingkungan yang ada di sekitar satuan Pendidikan tersebut.

Disisi lain, Davis dan Newstorm (1995) mengemukakan bahwasanya gaya kepemimpinan adalah sebuah tindakan seorang pemimpin yang juga dapat dirasakan oleh karyawanya. Bukan hanya itu, namun gaya kepemimpinan melambangkan filosofi, keterampilan dan sikap seorang pemimpin. Motivasi dan kekuatan seseorang dalam memimpin sebuah institusi berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, dan kepribadian yang berbeda pada masing-masing individu dalam berinteraksi.

Sedangkan Thoha (2010:49) memaparkan bahasanya gaya kepemimpinan berarti sikap atau perilaku yang dimiliki seseorang saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Lebih daripada itu, Herujito (2000: 188) mengatakan bahwa sesungguhnya gaya dalam memimpin bukanlah sebuah bakat, melainkan didapat dari proses belajar dan praktik sehingga penerapannya dapat sesuai dengan kondisi tertentu. Berdasarkan beberapa literatur tersebut maka gaya kepala sekolah dalam memimpin merupakan cara atau upaya seorang pimpinan dalam memberikan pengaruh kepada orang lain demi menggapai kesamaan tujuan.

Diharapkan gaya dalam memimpin seorang kepala satuan Pendidikan mampu memberikan pengaruh sisi psikologis guru sehingga guru senang melaksanakan tugas yang diberikan Kepala Sekolah karena merasa apa yang dilakukan guru selaras dengan kondisi psikologisnya. Dengan demikian gaya kepemimpinan kepala satuan Pendidikan menjadi peranan penting dalam pendidikan. Lilis dan Siti (2016:7) memandang bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan kunci terselenggaranya pendidikan secara efisien, efektif, dan akuntabel. Dalam memilih cara untuk memimpin secara tepat oleh seorang manajer diharapkan mampu membawa satuan Pendidikan menuju arah yang lebih positif dan dapat berkembang.

Selain gaya kepemimpinan, kepala sekolah juga harus memiliki komitmen untuk memajukan lembaga pendidikan. Apabila kepala sekolah tidak memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah, maka hasilnya adalah diperoleh dalam menjalankan organisasi kepemimpinan tidak akan efektif. Seorang kepala sekolah yang tidak memiliki komitmen terhadap lembaga pendidikan yang dipimpinnya akan berpotensi banyak program sekolah yang tidak akan tercapai.

Steers dan Porter (1983) menjelaskan bahwa komitmen merupakan keadaan individu yang terikat dengan tindakannya. Berdasarkan tindakan yang diambil, keyakinan diciptakan untuk mendukung tindakan dan partisipasi. Ricky W Griffin (2004: 15-16) mengklaim bahwa komitmen adalah sikap yang mencerminkan tingkat pengetahuan dan komitmen seseorang terhadap organisasinya. Karyawan yang lebih berkomitmen pada organisasi cenderung dapat dipercaya, lebih banyak berinvestasi dalam organisasi, dan lebih berupaya dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, komitmen dapat diartikan sebagai keinginan seseorang untuk berbuat lebih banyak lagi dan bekerja untuk meningkatkan proses dan layanan sekolah lebih baik lagi, sehingga tujuan yang diharapkan tercapai secara efektif dan efisien.

Seorang kepala sekolah memiliki komitmen yang kuat terhadap satuan pendidikan tempatnya ditugaskan, sehingga tidak ada keinginan untuk keluar dari sekolah tersebut. Karena dia merasa tujuan sekolahnya sesuai dengan cita-citanya. Dengan demikian Komitmen Guru merupakan gambaran jiwa emosional kepala sekolah yang diwujudkan dengan keterikatan psikologisnya dengan sekolahnya (Jumaria, 2021: 78). Ketika kepala satuan pendidikan sudah memiliki sebuah komitmen yang sangat tinggi terhadap sekolahnya, kemungkinan akan mempengaruhi kinerja guru. Guru akan lebih mempercayai pimpinan sekolah sehingga meningkatkan semangat juang yang sama.

Kinerja seorang guru dapat ditingkatkan oleh banyak faktor. Peningkatan efektivitas guru tercermin dari gaya dan komitmen kepemimpinan kepala sekolah. Meskipun ini mungkin bukan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, dalam penelitian ini kami

mencoba mengkaji lebih dekat hubungan antara gaya kepemimpinan dan keterlibatan guru dalam rangka meningkatkan efektivitas guru.

Kinerja atau prestasi kerja diartikan menjadi hasil kerja atau pelaksanaan dalam tugas kerja (Westra, 1977: 246). Hasil kerja atau prestasi kerja didefinisikan sebagai ekspresi kemampuan, berdasarkan ilmu pengetahuan, sikap dari guru tersebut, keterampilan serta motivasi yang ia miliki dalam mengajar, untuk dapat memberikan suatu hasil (Fattah, 1999: 19). Sedangkan Prestasi kerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil suatu pekerjaan atau kegiatan yang terlihat selama jangka waktu yang telah ditentukan (Bernardin dan Russel dalam Ruky, 2004: 15).

Secara spesifik pemerintah memproduksi sebuah landasan hukum yang mengatur tentang guru dan dosen pada tahun 2005 yang mendeskripsikan bahwa tugas guru antara lain adalah seseorang yang memiliki tugas sebagai seorang pendidik secara professional yang berperan dalam mengelola pendidikan, memberikan pengajaran, menjadi pemimpin dalam kelas, menjadi pembimbing kegiatan, menjadi pelatih keterampilan, memberikan nilai terhadap hasil dan memberikan evaluasi kepada siswa dari jenjang pendidikan dini, dasar, menengah, bahkan sampai dengan tingkat atas. Disisi lain Sardiman (2006: 125) berpendapat bahwa guru merupakan actor dalam *learning process* yang memiliki peran dalam upaya membentuk sumber daya manusia.

Efektivitas guru dapat berpengaruh terhadap seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi (Mathis dan Jackson, 2006). Berdasarkan paparan di atas, peningkatan kualitas kerja individu maupun kelompok merupakan hal yang harus diperhatikan dalam meningkatkan hasil kerja satuan pendidikan. Lebih tegas lagi bahwa kegiatan seorang guru dianggap berhasil apabila mempengaruhi perkembangan potensi siswa baik secara psikis maupun fisik, yaitu. Berkaitan dengan perkembangan kecerdasan kognitif, efektif dan psikomotif, menjadi pertanyaan apakah terdapat perubahan perilaku untuk berpikir secara sistematis dan terampil tentang apa yang sedang terjadi (Kuswana, 2008: 3).

Berlandaskan referensi diatas, akhirnya peneliti mencoba untuk menyimpulkan bahwa kinerja guru merupakan manifestasi dari loyalitas dan keuletan guru dalam bekerja dan dia tetap berusaha untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Untuk menilai maksimal atau tidaknya kinerja guru tersebut maka diperlukan alat ukur yang akuntabel agar penilaian dapat bersifat objektif. Penilaian tersebut berguna untuk melihat apakah guru tersebut hanya sekedar memenuhi tanggung jawab yang melekat padanya atau dia memiliki kreatifitas dan inovasi dalam mengembangkan pekerjaannya tersebut. Lebih dari itu penilaian kinerja juga perlu guna melihat apakah tugas yang diberikan oleh pimpinan dapat diselesaikan dengan baik.

Dari berbagai sumber literatur tersebut, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa Kinerja guru adalah sebuah kemampuan dalam bekerja ataupun kemampuan kerja yang dimiliki seorang guru untuk memaksimalkan hasil pekerjaannya. Dalam menilai hasil kerja tersebut biasanya guru diberi waktu selama 1 tahun atau 2 semester yang dilihat dari beberapa aspek tertentu. Aktivitas yang dikerjakan oleh guru tersebut mencerminkan sebuah upaya dari guru itu sendiri demi menggapai hasil yang optimal sesuai dengan yang diinginkan oleh sekolah. Oleh karena demikian, dalam penelitian kali ini akan mengkaji secara komprehensif tentang seberapa jauh pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen seorang guru terhadap kinerja guru di suatu institusi Pendidikan.

Namun, menurut Perpres No. 16 Tahun 2009 tentang Reformasi Administrasi Pemerintahan dan Birokrasi, kinerja seorang guru dievaluasi untuk setiap bagian dari tugas pokok guru yang terkait dengan pengembangan karir, jabatan dan status. Pelaksanaan kerja pokok guru tidak lepas dari kapabilitas guru dalam mengelola dan menerapkan ilmunya. Maka diperlukan kualifikasi guru yang diatur dalam Keputusan Menteri Pendidikan Nomor 16 Tahun 2007. Peraturan ini membahas tentang persyaratan kualifikasi akademik dan kualifikasi yang harus dimiliki oleh seorang guru. Peraturan tersebut mengatakan bahwa standar kualifikasi ada empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian, peneliti mengerucut pada satu sekolah akan dijadikan sebagai objek penelitian yaitu SD Asiyiyah Metro, Lampung. Sekolah ini merupakan sekolah yang berdiri sejak Tahun 2013, namun resmi mendapatkan izin operasional pada Tahun 2016. Ada rentan waktu 3 Tahun sejak sekolah ini didirikan sampai mendapatkan izin operasional resmi dari Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kota Metro pada saat itu. Salah satu alasan terhambatnya izin operasional saat itu adalah belum siapnya sumber daya manusia yang siap untuk mengoperasikan sekolah tersebut.

Pada saat pertama kali dibuka pada Tahun 2013, SD Aisyiyah Metro hanya mendapatkan 3 orang siswa sehingga tidak mencukupi syarat standar didirikannya Sekolah Dasar. Sehingga pemerintah Kota menyarankan agar SD Asiyiyah Metro ditutup. Namun Pimpinan Daerah Aisyiyah sebagai yayasan yang menaunginya melakukan upaya agar sekolah tersebut tidak di tutup. Akhirnya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Metro menyarankan agar SD Asiyiyah Metro merekrut siswa yang kurang mampu untuk sekolah untuk dijadikan peserta didik. Pada saat itu Sekolah tersebut dipimpin oleh Ibu Imma Sofiana Tsani. Perkembangan sekolah tersebut selama 3 tahun terbilang tidak mengalami perubahan. Karena merasa belum mampu diberi amanah untuk mengelola pendidikan maka pada tahun 2015 beliau mengundurkan diri dari SD Aisyiyah Metro. Pada saat yang bersamaan di tempat lain Kepala SD Muhammadiyah Metro Pusat Bapak Zaenal Abidin berakhir masa jabatan sebagai Kepala Sekolah. SD Muhammadiyah Metro Pusat merupakan salah satu sekolah besar yang ada di Metro. Melihat hal tersebut PD Aisyiyah Kota Metro berinisiatif untuk meminta beliau menjadi Kepala SD Aisyiyah Metro dengan sistem kontrak selama 2 Tahun.

Imbas dari ditugaskanya beliau memimpin SD Aisyiyah Metro lumayan signifikan. Pada Tahun 2017 beliau berhasil merekrut 31 peserta didik baru dan pengelolaan sekolah pun mulai ditata dengan rapi. Namun karena konsekuensi kontrak Bapak Zaenal Abidin hanya bisa bertugas selama 3 hari di SD Aisyiyah Metro. 3 Hari sisanya beliau masih harus memenuhi jam ajar di SD Muhammadiyah Metro Pusat. Sehingga pada saat itu sistem

penggajian pun menggunakan sistem silang. Dengan kata lain Bapak Zaenal Abidin masih bertugas di 2 institusi yakni SD Muhammadiyah Metro Pusat dan SD Asiyiyah Metro. Pada Tahun 2019 beliau bermaksud ditarik kembali oleh SD Muhammadiyah Metro Pusat. Namun mengetahui hal tersebut PD Asiyiyah Kota Metro mengambil tindakan represif berupa membayar penuh gaji Bapak Zaenal Abidin dan mempermanenkan Satminkal bapak Zaenal Abidin di SD Asiyiyah Metro.

Upaya ini bisa dikatakan berhasil, mengingat Perkembangan SD Asiyiyah Metro semakin berkembang karena bisa di kelola secara fokus. Sehingga pada Tahun 2021 Jumlah siswa SD Aisyiyah Metro sudah mencapai 323 Siswa dan 25 Guru serta karyawan. Hal ini menjadi salah satu indikasi bahwa Komitmen Guru yang berfokus pada satu institusi akan lebih baik daripada kepala sekolah yang bertugas di dua institusi.

Selain itu, kinerja guru yang pun juga sudah mulai meningkat khususnya dari segi kompetensi guru. Adapun Guru yang ada di SD Aisyiyah Metro meliputi 17 Guru Kelas dan 8 Guru Mapel. Adapun hasil Penilaian kompetensi pedagogik di SD Aisyiyah Metro sebagaimana berikut:

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Guru SD Aisyiyah Metro.

No.	Dimensi	Penilaian Kinerja Guru					Jumlah Guru	Target	Realisasi	Persen (%)
		SB 5	B 4	C 3	KB 2	TB 1				
1.	Tujuan Pembelajaran	18	4	2	1	0	25	125	90	72 %
2.	Penyusunan Bahan Ajar	16	6	1	2	0	25	125	80	64 %
3.	Kegiatan Pembelajaran	19	7	1	1	0	25	125	95	76 %
4.	Media dan Sumber Belajar	18	7	0	0	0	25	125	90	72 %
5.	Evaluasi Pembelajaran	17	7	1	0	0	25	125	85	68 %
Realisasi = Nilai x F										
Realisasi (%) = (Realisasi: target) x 100%										

Sumber: UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru & Dosen dan Hasil Penilaian Kinerja Guru SD Aisyiyah Metro



Tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja guru secara keseluruhan belum memenuhi harapan. Hal ini tercermin dari respon negatif guru terhadap kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kerjasama yang masih kurang optimal. Badan Pendidikan Nasional Finlandia mengharapkan setiap guru mengetahui cara bekerja secara optimal untuk mendukung kinerja lembaga pendidikan yang baik. Oleh karenanya, institusi pendidikan harus terus berusaha memaksimalkan kinerja guru dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan.

Dalam menjalankan institusi pendidikan poin yang paling penting untuk diperhatikan adalah kinerja guru terdapat hubungan sebab akibat atau timbal balik antara perkembangan sekolah dengan kinerja guru. Dalam arti sekolah akan berkembang dengan baik bila kinerja guru yang ada dalam institusi pendidikan tersebut juga baik. Begitu pula sebaliknya apabila kinerja guru menurun maka akan besar kemungkinan perkembangan sekolah juga akan menurun. Namun terkadang yang luput dari pengamatan kita adalah imbas dari menurunnya perkembangan sekolah yang akan berdampak pada berkurangnya gaji yang akan diterima juga itu sekolah swasta. Maka guru di sekolah swasta khususnya Muhammadiyah memilih untuk meningkatkan kinerjanya dengan harapan perkembangan bisa berjalan lebih baik.

Dalam sebuah institusi Pendidikan, kinerja guru menduduki faktor penting didalamnya. Sehingga muncul *cause and effect* bahwa apabila kinerja guru baik imbasnya adalah perkembangan sekolah tersebut juga akan beresngusr baik, namun apabila kinerja guru menurun maka bisa jadi perkembangan sekolah tersebut juga akan menurun. Oleh karena itu, pimpinan sekolah penting untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja guru agar tetap baik supaya tujuan dari institusi Pendidikan tersebut dapat tercapai dengan baik. Namun demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sangatlah banyak. Sugiyono (2013) menyampaikan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah Riwayat pelatiba, pengalaman kerja, Riwayat Pendidikan, sikap atau kepribadian, pengalaman berorganisasi, kemampuan dalam memimpin, lingkungan kerja, dan motivasi ia dalam bekerja.

Dari berbagai pemaparan tersebut maka dapat dipetik kesimpulan bahwa sejauh ini terdapat asumsi jika gaya kepemimpinan dan komitmen guru dapat mempengaruhi kinerja guru. Akan tetapi perlu dikaji lebih mendalam tentang keterkaitan antara gaya kepemimpinan, komitmen guru, dan kinerja guru. Karena tidak menutup kemungkinan bahwa tidak ada hubungan sama sekali antara gaya kepemimpinan, komitmen guru, dan kinerja guru. Namun, peneliti menduga adanya pengaruh antara 3 variabel tersebut mengacu pada pendapat-pendapat yang telah dijelaskan diatas.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi kasus pada atas, maka bisa dirumuskan kasus penelitian menjadi berikut:

1. Mengkaji lebih mendalam tentang keterkaitan dua variabel yakni gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah terhadap kinerja guru.
2. Melihat lebih dekat hubungan variabel gaya kepala sekolah memimpin terhadap kinerja seorang guru.
3. Mengkaji lebih mendalam tentang keterkaitan antara gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah dan komitmen seorang guru terhadap kinerja guru.

## **C. Tujuan Penelitian**

Secara umum ketercapaian yang ingin dituju dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SD Aisyiyah Metro, Lampung.
2. Mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja guru di SD Aisyiyah Metro, Lampung.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SD Aisyiyah Metro, Lampung.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperoleh kegunaan berkenaan dengan aspek:

### **1. Aspek Teoretis**

Temuan yang terdapat dalam penelitian ini diharapkan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru khususnya pada lingkup institusi pendidikan.

### **2. Aspek Praktis**

Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pengelolaan SD Aisyiyah Metro dalam rangka pembinaan sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan kinerja guru.

## **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian yang hendak dilakukan adalah penelitian lapangan yang dilaksanakan dengan melakukan survey guru di SD Aisyiyah Kota Metro, Lampung. Penelitian ini hanya mencakup gaya kepemimpinan dan komitmen efektifitas guru di SD Aisyiyah Metro Lampung. Adapun rincian atau informasi mengenai ruang lingkup penelitian adalah sebagai berikut:

Subjek penelitian : Dewan Guru SD Aisyiyah Metro, Lampung.

Tempat Penelitian : SD Aisyiyah Metro, Lampung.

Waktu Penelitian : Januari 2022 s.d. selesai