

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Untuk menjadi perusahaan dapat terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang dengan SDM yang andal untuk mencapai target. Motivasi dan prestasi kerja dapat menjadi faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan jenjang karir dalam perusahaan. Masa kerja dan kedisiplinan juga merupakan hal penting yang tidak bisa diabaikan karena menjadi bagian penting dari pencapaian jenjang karir.

Mengingat pentingnya peran dari SDM pada sebuah perusahaan, maka tepatlah jika perusahaan mempertimbangkan aspek pekerjaan yang berhubungan dengan SDM (karyawan perusahaan), sebab karyawan mempunyai masa kerja, kedisiplinan, motivasi dan prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap jenjang karir karyawan. Dalam suatu perusahaan komunikasi antar karyawan satu dengan karyawan yang lainnya atau dengan pimpinan juga menjadi salah satu hal yang penting untuk meningkatkan hubungan yang baik antar rekan kerja atau dengan pimpinan. Yang terlihat di PT. Great Giant Pineapple karyawan satu dengan yang lain sangat bagus komunikasinya antar rekan kerja. Komunikasi yang baik antar rekan kerja sering melihat ketika jam kerja maupun pada saat jam istirahat mereka selalu berkumpul bersama untuk bercanda dan makan bersama, hubungan yang baik antar karyawan dengan pimpinan juga sudah cukup baik, pemimpin juga sangat mengayomi para karyawan nya melihat pimpinan ikut berkumpul dengan karyawan lain.

Banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian jenjang karir, namun dalam penelitian ini peneliti menentukan empat variabel yakni : masa kerja, kedisiplinan, motivasi, dan prestasi kerja. Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja (Siagian, 2012:89), sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Pendapat yang dikemukakan oleh Muchdarsyah (1987:40) bahwa masa kerja dapat dilihat dari berapa lama masa kerja atau pengabdian seseorang karyawan maka setiap pegawai memiliki rasa tanggungjawab, rasa ikut memiliki, keberanian dan mawas diri dalam kelangsungan hidup perusahaan sehingga berpengaruh terhadap jenjang karir karyawan. Masa kerja merupakan hal yang berharga, sebab masa kerja yang dimiliki setiap individu dapat mendorong karyawan bersedia untuk kerja keras dan bersemangat dalam menggapai tingginya jenjang karir yang lebih tinggi.

Masa Kerja Ketenagakerjaan Perhitungan masa kerja karyawan dihitung sejak pertama kali terjadinya hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan, berdasarkan Perjanjian Kerja. Ketentuan ini telah diatur di dalam Pasal 50 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, yaitu "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh".Selanjutnya di dalam Pasal 1 angka 14, dijelaskan bahwa "Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pihak pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh yang memuat syarat-syarat kerja, hak serta kewajiban para pihak".Kemudian di dalam Pasal 56 ayat 1, dijelaskan juga bahwa "Perjanjian Kerja dibuat untuk jangka waktu tertentu atau untuk jangka waktu tidak tertentu".

Lama masa kerja karyawan juga berpengaruh pada kemampuan yang dimilikinya , jika kemampuan yang dimiliki bagus untuk perusahaan maka untuk bias kearah prestasi kerja dan jenajng karir yang baik. Tetapi tidak sedikit untuk masa kerja karyawan yang baru mempunyai kemampuan bagus sehingga bias juga mencapai prestasi kejenjang karyawan. Namun perusahaan jika membuka lowongan untuk naik jabatan ke jenjang karir yang lebih baik maka yang diutamakan yang masa kerjanya lebih lama sesuai kemampuan dan kebutuhan dibagian apa dibutuhkan jika kemampuan seorang karyawan tersebut bagus sesuai yang diinginkan. Biasanya tugas ini dilakukan oleh HRD perusahaan, dengan cara memberikan sosialisasi kepada seluruh karyawan atau memberikan penjelasan kepada karyawan saat pertama kali masuk kerja. Hal itu lah mengapa

tim HRD perusahaan harus memahami dan mengetahui bagai mana cara menghitung masa kerja karyawan menurut undang- undang yang berlaku.

Sedangkan diperoleh data masa kerja karyawan baru yang diambil yaitu data karyawan 5 tahun terkahir periode 2015-2020 jumlah karyawan baru yaitu maksimal 5 tahun dan rata- rata usia karyawan 21- 35 tahun. Masa kerja karyawan berpengaruh terhadap tingkat jenjang karir karyawan, tidak hanya masa kerja, namun kedisiplinan, motivasi dan juga prestasi kerja merupakan hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berikut ini tabel masa kerja karyawan PT. Great Giant Pineapple :

Tabel 1
Masa Kerja Karyawan Tetap Bagian Quality Control Pada PT. Great Giant Pineapple 2015 - 2020

No	Masa Kerja	Jumlah karyawan
1	1 tahun – 3 tahun	25
2	3 tahun – 6 tahun	30
3	6 tahun – 9 tahun	15
4	9 tahun – 12 tahun	20
5	12 tahun – 15 tahun	10
6	15 tahun – 18 tahun	40
7	18 tahun – 21 tahun	15
8	21 tahun – 24 tahun	10
9	24 tahun – 27 tahun	15
10	27 tahun – 30 tahun	20
Total		200

Sumber : PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah (2021)

Tabel 1 dapat ditarik kesimpulan yaitu jumlah karyawan baru terdapat 20 orang dari perhitungan lima tahun terkahir, sedangkan karyawan yang sudah tidak berkerja atau pensiun di PT. Great Giant Pineapple berjumlah 20 orang. Masa Kerja karyawan di PT. Great Giant Pineapple biasanya dalam waktu masa kerja lama kerja karyawan 10 tahun, 20 tahun dan 25 tahun mendapatkan hadiah berupa emas dari PT tersebut untuk karyawan yang kerjanya memenuhi syarat. Untuk karyawan yang baru masuk yaitu terhitung pada saat pertama kali masuk yaitu di awal < 1 tahun. Dan untuk karyawan masa kerja 30 tahun sudah tidak mendapatkan hadiah berupa emas karna sudah waktunya untuk pensiun,dan bisa dilihat untuk yang paling lama masa kerjanya berapa banyak yaitu 40 pada masa kerja 15 - 18 tahun orang dan yang masih baru masa kerjanya sekitar 10 pada masa kerja 12 – 15 tahun dan juga tentu berbeda untuk masalah gaji masa kerja karyawan yang masa kerjanya lama dengan yang masa kerjanya baru.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan

perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karena disiplin kerja dan motivasi dianggap cukup mempengaruhi pelaksanaan aktivitas di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, para manajemen maupun pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar. Hal ini tentunya akan dapat mendorong peningkatan kinerja para karyawan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Gejala masalah yang timbul di perusahaan yang berkaitan dengan jenjang karir adalah masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Masalah yang berkaitan dengan motivasi yaitu kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas dengan baik dan benar sehingga karyawan sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja untuk ke jenjang karir karyawan, hal ini disebabkan karena motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Begitu juga, motivasi berkaitan erat dengan usaha, kepuasan kerja dan performance (kinerja) karyawan. (Gomes, 2013:178). Motivasi ini menjadi sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai tujuan produktivitas kerja yang tinggi untuk prestasi kerja untuk mencapai ke jenjang karir yang lebih tinggi (Hasibuan, 2014:92).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Romadon (2015) motivasi berpengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja. Ketika pemberian motivasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan prestasi kerja karyawan. Ketika prestasi kerja karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai secara maksimal dan tujuan perusahaan akan terpenuhi.

Prestasi kerja sebenarnya adalah salah satu faktor dalam rangka mengembangkan organisasi yang efektif dan efisien. Organisasi yang melakukan penilaian prestasi kerja sama artinya dengan yang telah memanfaatkan SDM nya dengan baik. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan pada waktu tertentu dibandingkan dengan bermacam kemungkinan, seperti standar, target atau tujuan yang telah ditetapkan. Setelah menghubungkan dalam hubungan kerja yang baik, setelah adanya masa kerja, kedisiplinan, motivasi dan prestasi kerja akan memberikan penilaian kejenjang karir yang lebih baik.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentu ingin berkembang karirnya. Pengembangan karir jenjang karir ini merupakan suatu keniscayaan karena tidak ada manusia yang ingin mengalami kemunduran dalam hidupnya termasuk karyawan yang tidak ingin stagnan dalam satu posisi apalagi turun jabatan, Hal ini juga tidak boleh diabaikan oleh perusahaan. Suatu perusahaan justru perlu dipertanyakan keprofesionalitasannya ketika karyawan yang ada di dalamnya tidak bisa berkembang sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, perusahaan selayaknya menjadi pengembangan karir karyawan sebagai salah satu perhatian untuk memajukan perusahaan itu sendiri.

Upaya perusahaan untuk meningkatkan jenjang karir karyawan. Penilaian jenjang karir karyawan dinilai dari masa kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kondisi tersebut mendorong untuk menjadikan seorang karyawan ke jenjang karir yang lebih baik. Pada tujuan yang diprioritaskan oleh suatu perusahaan tersebut.

Menurut penelitian Rendra Herry Purnawan (2016) hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel Jenjang karir, masa kerja dan prestasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pendapatan karyawan, yang mana variabel prestasi kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap pendapatan karyawan. Berdasarkan hal di atas masa kerja, kedisiplinan, motivasi dan prestasi kerja mempunyai pengaruh positif dengan pencapaian jenjang karir karyawan.

Adapun faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan. Kemampuan tingkah laku dan minat seorang perkerja, tingkat motivasi kerja, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang perkerja, berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan prestasi kerja setiap

karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena prestasi kerja menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Prestasi kerja yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan.

Prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Selain itu motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan memberikan dukungan dalam upaya untuk memaksimalkan pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam usaha untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan sehingga tenaga kerja yang terdapat di perusahaan dapat secara efektif mendukung tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Besarnya skala usaha perusahaan menjadikan para karyawan dalam bekerja di perusahaan menjadi penentu atas keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan usaha yang dilakukan. Apabila dikaitkan dengan jenjang karir yang telah dicapai oleh karyawan dalam hal ini mengenai jumlah produk yang dihasilkan menunjukkan adanya permasalahan. Ternyata selama ini terdapat permasalahan mengenai prestasi kerja karyawan terkait dengan proses melakukan identifikasi permasalahan apabila terjadi permasalahan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Permasalahan terkait prestasi kerja karyawan dipicu karena prestasi kerja karyawan mengalami penurunan dalam melaksanakan pekerjaan, standar, tidak tercapainya target, atau tujuan yang menghubungkan dalam hubungan kerja yang baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan sering mengalami keterlambatan dalam proses penyelesaian pekerjaan dan akan menghambat seorang karyawan untuk ke jenjang karir yang lebih baik.. Permasalahan tersebut dapat dibuktikan dengan perbandingan hasil penilaian Prestasi Kerja karyawan oleh perusahaan dalam 2 tahun terakhir yang secara lengkap disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2
Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bagian Quality Control Pada PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah Lampung Tengah (2019-2020)

No	Unsur-Unsur	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kualitas Kerja	80	Baik	80	Baik
2	Kuantitas Kerja	77	Baik	78	Baik
3	Hubungan kerja	80	Baik	70	Cukup
4	Disiplin waktu	83	Baik	75	Cukup
5	Absensi	80	Baik	73	Cukup
Rata – rata		80%	Baik	75%	Cukup

Sumber: PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah (2021)

Berdasarkan tabel 2 rata-rata hasil penilaian prestasi kerja karyawan tersebut dapat diketahui pada tahun 2019 PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah, mencapai 80% dengan keterangan baik pada kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja, disiplin waktu dan absensi pada Penilaian prestasi kerja karyawan, sedangkan penilaian prestasi kerja karyawan pada tahun 2020 hanya mencapai 75%. Terdapat hubungan kerja pada tahun 2020 yang keterangan baik hanya pada kualitas kerja, dan kuantitas kerjanya saja, untuk hubungan kerja, disiplin waktu dan absensi masih kurang dengan keterangan cukup.

Sehubungan dengan masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Masa Kerja, Kedisiplinan, Motivasi, Prestasi Kerja Terhadap Jenjang Karir Karyawan bagian Quality Control Pada PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah”**

B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

a) Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat diambil indentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masa kerja menetapkan lama waktu berkerja digunakan untuk meningkat kemampuan dan ketrampilan dalam meningkatkan jenjang karir.
2. Kedisiplinan kerja yang ditaati dengan baik mampu akan menjadikan karyawan lebih rajin dalam melakukan perkerjaanya.
3. Pemberian Motivasi yang efektif agar mendorong karyawan untuk mencapai melakukan perkerjaan melebihi apa yang diinginkan perusahaan.

4. Prestasi kerja yang meningkat sesuai kualitas kerja karyawan agar mendorong karyawan tetap bertahan dalam pekerjaannya.

b) Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat di rumuskan masalah-masalah yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh antara masa kerja terhadap jenjang karir karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap jenjang karir karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap jenjang karir karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh antara prestasi kerja terhadap jenjang karir karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh antara masa kerja, kedisiplinan, motivasi dan prestasi kerja secara bersama-sama terhadap jenjang karir karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk memperoleh berbagai data yang terkumpul untuk dianalisis dan di interpresentasikan sehingga dapat memperoleh gambaran penelitian. Pengaruh masa kerja, kedisiplinan, motivasi dan prestasi kerja terhadap jenjang karir karyawan pada Pt Great Giant Pineapple Lampung Tengah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara masa kerja terhadap jenjang karir karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap jenjang karir karyawan .
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap jenjang karir karyawan .
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara prestasi kerja terhadap jenjang karir karyawan.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara masa kerja, kedisiplinan, motivasi dan prestasi kerja secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap jenjang karir karyawan .

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari hasil penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan pendirian, untuk itu, penelitian ini diharapkan dapat memilik kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Manfaat yang utama adalah bertambah wawasan bagi penulis dalam permasalahan yang teliti dengan demikian pemahaman terhadap teori yang telah penulis terima dibangku kuliah dapat dimengerti, dipahami, dalam pengaplikasiannya.

2. Bagi Universitas

Dapat dijadikan sarana pembelajaran dan bahan perbandingan serta tolak ukur dalam penghasilan tenaga profesional dan digunakan bahan kajian ilmiah bagi mahasiswa, serta sebagai bacaan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Metro.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Masa Kerja, Kedisiplinan, motivasi dan Prestasi Kerja terhadap Jenjang karir karyawan Sehingga memberikan masukan kepada pihak perusahaan guna menetapkan kebijakan ke penilaiaan jenjang karir karyawan untuk lebih membuat sebuah perusahaan tersebut lebih maju dengan adanya tenaga kerja yang mempunyai potensi jenajang karir yg baik.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Objek

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:29), bahwa objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi pusat dari masalah penelitian, objek penelitian merupakan faktor atau titik atensi dari sebuah penelitian, sementara subjek penelitian adalah lokasi faktor melekat. Yang menjadi objek penelitian pada penelitian ini adalah keputusan pembelian atau variabel Y.

Menurut Supriati (2012:38), objek penelitian merupakan variabel yang sedang diteliti pada wilayah penelitian dilaksanakan.

2. Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah jenjang karir yang melakukan jenjang karir karyawan pada PT Great Giant Pineapple.

3. Ruang Lingkup Lokasi

Alamat Jl. Raya Lintas Sumatera km.77.Besar Kecamatan Terbanggi Besar kabupaten Lampung PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah.

4. Ruang Lingkup Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan ini adalah ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan jenjang karir karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman mengenai penelitian ini, maka penulis akan memaparkan sistematika penulisan laporan penelitian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang, Latar Belakang Penelitian, Identifikasi dan Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Ruang Lingkup dan Sistematika Penelitian.

BAB II KAJIAN TEORITIK

Bab ini membahas tentang deskripsi teori yang digunakan sebagai acuan bagi penelitian dasar dalam melakukan analisis. Disini penulis menelaah literatur serta penelitian terdahulu yang relevan dan juga kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang metode dari pelaksanaan penelitian yang terdiri atas rancangan penelitian, populasi, sampel dan teknik sampel, operasional variabel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang peneliti menjelaskan hasil dan pembahasan mengenai pengaruh masa kerja, kedisiplinan, motivasi dan prestasi kerja terhadap jenjang karir karyawan.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

DAFTAR LITERATUR

Dalam daftar literatur membahas tentang nama penulis, judul tulisan, penerbit, identitas penerbit, serta tahun terbit yang akan dijadikan rujukan ataupun sumber dari tulisan yang dibuat.

LAMPIRAN

Dalam lampiran-lampiran membahas tentang dokumen tambahan yang ditambahkan ke dokumen utama. Lampiran dapat berupa teks, seperti dokumen pendukung maupun berupa gambar, seperti foto.