

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan sistem pendidikan di Indonesia mengalami beberapa tantangan dan peluang yang telah muncul, terutama digitalisasi pendidikan, kurikulum yang lebih adaptif, dan permasalahan pendidikan inklusi, serta masih banyak permasalahan yang harus diatasi, seperti kesenjangan kualitas pendidikan, keterbatasan infrastruktur teknologi, dan minimnya partisipasi bermakna dalam perumusan kebijakan pendidikan. (Hardiknas, diakses April 2024). Berdasarkan data yang dirilis Worldtop20.org peringkat pendidikan Indonesia pada tahun 2023 berada di urutan ke 67 dari 209 negara di dunia.

Beberapa faktor utama pendidikan di Indonesia memprihatinkan antara lain ketidaksetaraan dalam fasilitas pendidikan, kualitas guru, dan akses ke pendidikan tinggi, namun jika adanya pendidikan yang merata maka terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu untuk membangun Indonesia lebih maju di mata dunia. (SalsabillaWidiyanti, 2023)

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada sektor pendidikan di Indonesia, karyawan dan tenaga kependidikan memiliki peran penting dalam proses pendidikan. Kinerja Karyawan dan tenaga kependidikan yang baik berdampak positif bagi siswa dan orang tua. SDN Bojong Rawalumbu V merupakan Sekolah Dasar yang mendapatkan akreditasi baik. Sekolah ini merupakan Sekolah Dasar Negeri yang berada di daerah Rawalumbu dengan jumlah seluruh murid yaitu 760 murid terdiri dari 410 laki – laki dan 350 perempuan, dan memiliki tenaga pendidik sebanyak 33 karyawan yang profesional dalam bidangnya, serta memiliki sebanyak 24 ruang kelas.

Tabel 1.1
Jumlah tenaga pendidik pada SDN Bojong Rawalumbu V

No	Jabatan	Pns	Tkk	Pppk	Gtk	Honor
1	Kepala Sekolah	1				
2	Guru	13	3	7	3	4
3	Tu				2	
4	Penjaga				1	
Total		14	3	7	5	4

Sumber: SDN Bojong Rawalumbu V

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah tenaga pendidik di SDN Bojong Rawalumbu V bervariasi dimulai dari PNS, TKK, PPPK, GTK dan Honorer dengan didominasi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 14 orang dengan status pegawai Negeri, sedangkan untuk non PNS yaitu TKK dan GTK berstatus tetap ada 8 orang, dan Honorer berstatus tidak tetap ada 4 Orang.

Kenyamanan bekerja terhadap karyawan dan tenaga pendidik harus diperhatikan untuk menciptakan situasi yang dapat mendorong timbulnya rasa aman, rasa diterima, rasa dihargai, dan loyalitas yang nantinya akan menimbulkan rasa ketertarikan dan mengembangkan semangat kerja yang optimal.

Karyawan yang mempunyai rasa loyalitas yang tinggi merupakan aset perusahaan yang harus dijaga karena dapat menentukan berkembangnya sumber daya manusia pada sektor pendidikan. Menurut Affan & Putrikrissa dalam Nahdiah et al., (2024) loyalitas karyawan menjadi suatu bentuk kesetiaan, pengabdian, ketaatan, dan ketulusan dalam melakukan tugas-tugas yang diakhiri dengan hasil yang dapat dinikmati dan bersangkutan dengan identifikasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dina (2024) Loyalitas karyawan dapat dilihat dari seberapa lama karyawan bekerja di suatu pekerjaan pada bidang tertentu. Berikut data masa kerja pada SDN Bojong Rawalumbu V

Tabel 1.2
Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja Pada SDN Bojong Rawalumbu V

No	Masa Kerja	Jumlah karyawan					Retang usia
		PNS	TKK	PPPK	GTK	Honor	
1	1-3 Tahun					1	26 Tahun
2	4-6 Tahun	1	1		1	3	30-64 Tahun

No	Masa Kerja	Jumlah karyawan					Retang usia
		PNS	TKK	PPPK	GTK	Honor	
3	7-9 Tahun				1		28 Tahun
4	>10 Tahun	13	2	7	3		35-61 Tahun
	Jumlah	14	3	7	5	4	

Sumber: SDN Bojong Rawalumbu V (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa jumlah karyawan terbanyak berada pada masa kerja di atas 10 tahun, kemudian tertinggi kedua pada masa kerja 4-6 tahun, dan sebagian besar karyawan berada dalam lama bekerja 7-9 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa semakin lama bekerja, jumlah karyawan cenderung berkurang dengan pengecualian untuk karyawan yang memiliki pengalaman selama atau lebih dari 10 tahun yang jumlahnya cukup signifikan yang memilih untuk tetap tinggal didalam perusahaan. Pada SDN Bojong Rawalumbu V loyalitas tenaga pendidik dapat di lihat dari tingkat kepatuhan atau ketaatan pada kehadiran di sekolah. Berikut adalah data Presensi keterlambatan tenaga pendidik di SDN Bojong Rawalumbu V, selama periode Desember 2023 - Mei 2024:

Tabel 1.3

**Data Presensi Keterlambatan Karyawan SDN Bojong Rawalumbu V
Desember 2023 – Mei 2024**

No	Bulan	Jumlah Karyawan Yang Terlambat	Jumlah Karyawan	Terlambat	Tepat Waktu
1	Desember	21	33	63,6%	36,4%
2	Januari	26	33	78,8%	21,2%
3	Februari	23	33	69,7%	30,3%
4	Maret	24	33	72,7%	27,3%
5	April	20	33	60,6%	39,4%
6	Mei	23	33	69,7%	30,3%

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan data tabel 1.3 menyajikan data mengenai jumlah keterlambatan jam masuk kerja Karyawan SDN Bojong Rawalumbu V bulan Desember tahun 2023 - Mei tahun 2024. Dalam hal ini dapat terlihat masih banyak Karyawan SDN Bojong Rawalumbu V yang terlambat masuk kerja. Presentasi terkecil jumlah Karyawan yang terlambat terjadi pada bulan April dengan presentasi sebanyak

60,6% dan presentasi terbesar jumlah Karyawan terlambat terjadi pada bulan Januari dengan presentasi sebanyak 78,8%. Menurut Soemanagara (2023) konsistensi dalam kehadiran dapat mempengaruhi persepsi tentang loyalitas dan kinerja karyawan dalam konteks pendidikan. Karyawan yang konsisten hadir tepat waktu cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dan loyalitas yang tinggi terhadap institusi tempat mereka bekerja.

Hal ini mengidentifikasi bahwa masih banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai jam yang ditentukan maka dari itu penulis melakukan prasurvei dengan menggunakan pendekatan indikator menurut Hasan (2021) yaitu taat terhadap peraturan, bertanggung jawab kepada perusahaan, adanya hasrat untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar personal, suka pada perusahaan. Dikutip (Abunawas, 2023) Prasurvei menunjukkan bahwa hanya sekitar setengah dari populasi yang dapat diwakili dalam penelitian. maka peneliti membuat Pra Survei sebagai berikut:

Tabel 1.4

Data Pra-survei Loyalitas Karyawan pada SDN Bojong Rawalumbu V

No	Pernyataan	Nilai		
		S	CS	TS
1	Saya selalu mematuhi peraturan sekolah	46,7%	20%	33,3%
2	Saya selalu mematuhi jadwal kerja di sekolah	46,7%	20%	33,3%
3	Saya selalu memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan saya	33,3%	40%	26,7%
4	Saya berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja saya	20%	26,7%	53,3%
5	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terciptanya koordinasi yang baik	33,3%	26,7%	40%
6	Saya merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan saya	20%	33,3%	46,7%

No	Pernyataan	Nilai		
		S	CS	TS
7	Saya merasa tujuan sekolah merupakan tanggung jawab saya	46,7%	33,3%	20%
8	Saya merasa nama baik sekolah merupakan kewajiban saya sebagai bagian dari sekolah	53,3%	40%	6,7%
9	Saya mencintai sekolah sebagai tempat yang menyenangkan untuk bekerja	46,7%	40%	13,3%

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil prasurvei tabel 1.4 yang telah di sebarakan kepada karyawan di SDN Bojong Rawalumbu V, memiliki loyalitas yang cukup baik dilihat dari karyawan merasa setuju dengan rata - rata 40% yaitu ada kepatuhan yang baik terhadap aturan dan jadwal, serta rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap reputasi sekolah. Adapun beberapa yang tidak seetuju seperti komunikasi dan koordinasi antar karyawan serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan sebesar 53,5% namun hasil dari prasurvei tersebut menunjukkan adanya perbedaan signifikan dengan data 1.3 terutama mengenai ketaatan karyawan SDN Bojong Rawalumbu V masih kurang mematuhi jadwal sekolah karena jumlah karyawan yang terlambat cukup tinggi maka menunjukkan kurangnya loyalitas.

Menurut Padma & Sudana (2023) Perusahaan harus bisa membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan dapat di pengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Dikutip Oktavianis & Abrian (2024) Loyalitas karyawan tidak tumbuh dengan sendirinya jika tidak didukung oleh perusahaan. Satu elemen yang berdampak pada kesetiaan karyawan adalah lingkungan di tempat kerja. Dikutip Ayu & Adnyani (2019) Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat berjalan lancar tanpa hambatan yang berarti.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staff Tata Usaha SDN Bojong Rawalumbu V terdapat beberapa keluhan berkaitan dengan lingkungan kerja yang ada di kantor. Adapun lingkungan kerja di SDN Bojong Rawalumbu V masih dikatakan kurang kondusif seperti peralatan yang kurang memadai untuk mendukung pekerjaan, suasana kerja yang kurang nyaman. Berikut data fasilitas yang ada di SDN Bojong Rawalumbu V dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.5
Data Inventaris Kantor SDN Bojong Rawalumbu V 2024

No	Item	Jumlah	Keterangan	
			Rusak	Baik
1	Meja Karyawan	45	35	10
2	Kursi Karyawan	45	35	10
3	Kipas Angin	4	3	1
4	Lampu	6	3	3
5	Printer	4	3	1
6	Komputer	4	2	2
7	Laptop	22	12	10
8	Infokus	5	4	1

Sumber: SDN Bojong Rawalumbu V (2024)

Berdasarkan data inventaris diperoleh bahwa secara umum penunjang pekerjaan di SDN Bojong Rawalumbu V berada pada kategori rusak rata-rata sebesar 71,85% seperti meja, kursi, dan laptop yang merupakan alat utama penunjang alat pekerjaan. Selain data inventaris kantor berikut merupakan bukti fisik lingkungan kerja pada SDN Bojong Rawalumbu V:

Tabel 1.6
Lingkungan Kerja Pada SDN Bojong Rawalumbu V

No	Gambar	Keterangan
1		<p>Peralatan yang kurang memadai seperti kursi yang tidak layak pakai, sehingga tidak memberikan kesan nyaman pada saat kegiatan belajar dan mengajar.</p>
2		<p>Kurangnya fasilitas AC. Terdapat kipas angin tetapi rusak sehingga ruangan terasa pengap dan lembab.</p>

No	Gambar	Keterangan
3.		Dapat dilihat dari gambar disamping, buku tidak tersusun dengan rapih dan kardus yang terdapat diatas rak merupakan laptop seharusnya disimpan di lemari besi dengan keamanan yang terjaga.

Sumber: Dokumentasi Oleh Penulis (2024)

Untuk melengkapi data lingkungan kerja dari aspek non fisik, penulis melakukan prasurvei untuk mengetahui tentang lingkungan kerja non fisik di SDN Bojong Rawalumbu V dengan menggunakan pendekatan indikator dikutip Pratama (2019) yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, berdasarkan pendekatan indikator yang sudah di uraikan maka penulis membuka Pra Survei sebagai berikut:

Tabel 1.7

Data Pra-survei Lingkungan Kerja Karyawan SDN Bojong Rawalumbu V

No	Pernyataan	Nilai		
		S	CS	TS
1	Saya merasa bahwa komunikasi antar rekan kerja jelas dan mudah di pahami	20%	33,3%	46,7%
2	Saya merasa satu sama lain terbuka dalam berkomunikasi saat bekerja	13,3%	20%	66,7%
3	Saya merasa di lingkungan kerja saya, antar rekan kerja saling mendukung	20%	33,3%	46,7%

No	Pernyataan	Nilai		
		S	CS	TS
4	Saya merasa lingkungan kerja menjadi lebih positif ketika karyawan saling memberikan dukungan satu sama lain	20%	33,3%	46,7%
5	Saya merasa antar rekan kerja saling membantu satu sama lain	26,7%	20%	53,3%
6	Saya merasa antar rekan kerja saling mendukung apabila sedang dalam keadaan sulit	20%	33,3%	46,7%

Sumber: Diolah oleh penulis Juni (2024)

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pra survei mengenai lingkungan kerja kepada karyawan SDN Bojong Rawalumbu V dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden tidak setuju dengan rata-rata persentase 46% seperti merasa komunikasi antar rekan kerja tidak jelas dan sulit dipahami, kurang terbuka, serta kurang saling mendukung dan membantu satu sama lain di lingkungan kerja. Meskipun ada sebagian responden yang merasa positif mengenai komunikasi dan dukungan, persentase 33,33% yang tidak setuju cukup signifikan, menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan komunikasi dan dukungan di antara rekan kerja.

Menurut Wahyudi (2021) Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Khususnya sebagai seorang pimpinan dalam sebuah organisasi penting untuk memperhatikan.

Dikutip Widnyasari & Surya (2023) Kepuasan kerja adalah faktor untuk meningkatkan dan mempertahankan hasil keseluruhan organisasi dan loyalitas karyawan dengan layanan yang efisien dan kinerja yang lebih baik. Untuk semua industri, menurut Azhar dalam Nurdin et al., (2023) kepuasan kerja suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang di rasakan karyawan atau cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang di terima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Dikutip Badeni dalam Aprilia (2022) kepuasan kerja sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. memberikan kontribusi positif, dan bertahan di perusahaan. Pada SDN Bojong Rawalumbu V kepuasan karyawan dapat dilihat dengan data promosi karyawan SDN Bojong Rawalumbu V sebagai berikut:

Tabel 1.8

Data Promosi Karyawan SDN Bojong Rawalumbu V

No.	Tahun	Jumlah Promosi Karyawan
1	2019	1
2	2020	5
3	2021	2
4	2022	2
5	2023	0

Sumber: SDN Bojong Rawalumbu V (2024)

Bedasarkan pada Tabel 1.8 dapat disimpulkan bahwa promosi karyawan di SDN Bojong Rawalumbu V telah direalisasikan dari tahun 2019 akan tetapi promosi jabatan itu hanya sedikit bahkan di tahun 2023 tidak ada promosi jabatan sama sekali. Menurut jumadi et al, dalam syiffa (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila kebutuhan dan keinginan karyawan dapat tercapai dan karyawan mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan.

Maka dari itu penulis ingin mengetahui lebih dalam tentang kepuasan kerja pada karyawan SDN Bojong Rawalumbu V dengan menggunakan pendekatan indikator menurut Luthan dalam Darmawan (2020) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, kondisi kerja, berdasarkan pendekatan indikator yang sudah di uraikan maka penulis membuka Pra Survei sebagai berikut:

Tabel 1.9
Data Pra-survei Kepuasan Kerja Karyawan SDN Bojo Rawalumbu V

No	Pernyataan	Nilai		
		S	CS	TS
1	Saya merasa puas dengan kepercayaan yang diberikan oleh atasan dalam menjalankan tugas	33,3%	26,7%	40%
2	Saya merasa puas dengan keadilan dalam pembagian gaji di sekolah	33,3%	46,7%	20%
3	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk mendapatkan promosi di sekolah	13,3%	13,3%	73,3%
4	Saya merasa puas dengan kepedulian masalah yang saya hadapi dalam pekerjaan	33,3%	46,7%	20%
5	Saya merasa puas dengan kerjasama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	20%	26,7%	53,3%
6	Saya merasa puas dengan kondisi fisik tempat kerja saya yang terhindar dari kebisingan	0%	26,7%	73,3%

Sumber: Diolah oleh penulis Juni (2024)

Berdasarkan hasil penyebaran pra survei mengenai kepuasan kerja kepada karyawan SDN Bojong Rawalumbu V dapat disimpulkan bahwa responden umumnya menjawab tidak setuju dengan persentase tertinggi 73,3% merasa kurang puas dengan kepercayaan yang diberikan atasan, kesempatan promosi, kerjasama dengan rekan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja. Namun, mereka cukup puas dengan persentase rata-rata 46,7% seperti keadilan pembagian gaji dan kepedulian terhadap masalah yang dihadapi dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salwa Urmila dan Rayuwanto (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Friska Nadeak, Elida f.s simanjorang (2021) dengan judul kepuasan Kerja, lingkungan

kerja, *work life balance* dan budaya kerja bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Agustin Sania, Andriansyah, Bachtillah Putra (2024) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT. Idea Publika Grup) bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Idea Publika Group. Hal ini berbeda dengan penelitian Ni Nyoman Padmawati, I Ketut Sudana (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV Ella Mandiri di Pidada, Ubung Denpasar bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan terutama terkait dengan penelitian sebelumnya di temukan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu dimana beberapa penelitian menyatakan bahwa hasil variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan sedangkan penelitian sebelumnya menyatakan tidak berpengaruh. Lebih lanjut, penelitian mengidentifikasi permasalahan yang ada pada setiap variabelnya yaitu variabel loyalitas karyawan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada SDN Bojong Rawalumbu V, dimana variabel loyalitas karyawan menunjukkan hasil bahwa keterlambatan dalam 3 bulan mengalami fluktuasi dan lebih dari 50% tiap bulannya. Kedua, variabel lingkungan kerja bahwa penunjang lingkungan kerja masih banyak yang rusak seperti meja, kursi, dan laptop yang hal tersebut akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Kursi yang buruk pun dapat menyebabkan cedera punggung dan leher pada orang yang duduk di atasnya selama berjam-jam. Ketiga, variabel kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa promosi karyawan di SDN Bojong Rawalumbu V telah direalisasikan dari tahun 2019 akan tetapi promosi jabatan itu hanya sedikit bahkan di tahun 2023 tidak ada promosi jabatan sama sekali.

Berdasarkan latar belakang, inkonsistensi penelitian sebelumnya dan identifikasi masalah pada SDN Bojong Rawalumbu V maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA**

DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA GURU SDN BOJONG RAWALUMBU V”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana keadaan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Pada Guru SDN Bojong Rawalumbu V?
2. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pada Guru SDN Bojong Rawalumbu V?
3. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pada Guru SDN Bojong Rawalumbu V?
4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pada Guru SDN Bojong Rawalumbu V?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, maka penyusun perlu untuk menentukan tujuan dari penelitian dan hasil penelitian dapat sesuai dengan yang diharapkan oleh penyusun. Tujuan penelitian yang dilakukan penyusun untuk mengetahui:

1. Keadaan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Pada Guru SDN Bojong Rawalumbu V.
2. Seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pada Guru SDN Bojong Rawalumbu V.
3. Seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pada Guru SDN Bojong Rawalumbu V.
4. Seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pada Guru SDN Bojong Rawalumbu V.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sesuatu yang bermanfaat kepada pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya bagi pihak terkait atau pihak lain yang ingin mengetahui dan

