



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pandemi covid-19 yang menyebabkan di seluruh dunia memberikan dampak langsung dan tidak langsung pada perekonomian termasuk Indonesia. Salah satu sektor yang berdampak akan kebijakan pemerintah dan virus corona adalah sektor perekonomian. Piter Abdullah sebagai direktur dari *Riset Center Of Reform Economics* (CORE) mengemukakan bahwa kebijakan pembatasan jarak sosial akan menyebabkan krisis yang berkepanjangan bagi ekonomi Indonesia (Sumber: kompasiana.com, 2022).

Sektor yang sangat merasakan akibat krisis ekonomi adalah UMKM karena menurunnya konsumsi rumah tangga. Pada tahun 2018 UMKM di Indonesia sebesar 64,2 juta yang memiliki daya serap untuk tenaga kerja sebesar 117 juta dan memiliki kontribusi dalam perekonomian Indonesia sebesar 61,1% (Sumber: djkn.kemenkeu.go.id, 2020). Perusahaan SaaS (*Software – as – a Service*) dan SMESCO kementerian koperasi dan UKM dan OK OCE bekerja sama melakukan survei dari 90% responden yang memiliki 1-10 karyawan dan menghasilkan 78% responden mengalami penurunan penghasilan, salah satu bidang UMKM yang terdampak pada virus corona adalah bidang fashion atau konveksi sebesar 13,01% dikarenakan penutupan sementara tempat usaha (Sumber: beritasatu.com, 2020).

Usaha konveksi adalah usaha yang berjalan dalam bidang busana atau pakaian dan memproduksi dengan jumlah besar sesuai dengan permintaan yang ada pada pasar (Investree.id, 2021). Pada tahun 2019 data pada BPS usaha pakaian tumbuh sebesar 29,19%. Sekretaris Jendral Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API), Eronovian industri



tekstil dan produk tekstil tahun 2018 industri pakaian nilai ekspor bertumbuh sebesar 8,9% (Sumber: Ekonomi.bisnis.com, 2019).

Indonesia memiliki pusat grosir dan tekstil terbesar se Asia Tenggara yang terletak di Jakarta Pusat, yaitu Tanah Abang. Tanah abang menjual berbagai macam barang mulai dari pakaian, peralatan rumah tangga, aksesoris, dan berbagai jenis barang lainnya (Sumber: travel.tribunnews.com, 2019). Pusat grosir pakaian terdapat di Blok A Tanah Abang yang terdiri dari ribuan pedagang dengan memberikan harga yang murah dan beragam jenis pakaian mulai dari pakaian anak, pakaian dewasa, pakaian muslim, pakaian modern, pakaian pria dan wanita (Sumber: grosirdress.com, 2017).

Pemerintah mengeluarkan kebijakan penutupan pusat perbelanjaan, salah satunya adalah Tanah Abang. Henry mengatakan bahwa kerugian dari penutupan Tanah Abang sebesar Rp. 4,8 triliun. Seminggu sebelum penutupan Tanah Abang omset dari pedagang sudah menurun sebesar 90%. Walaupun Gedung Tanah Abang ditutup Pedagang masih dapat masuk ke dalam Gedung Tanah Abang hanya untuk mengambil dan mengirim barang saja dengan beberapa syarat dan protokol kesehatan yang ketat. (Sumber: cnnindonesia.com, 2020).

Perlahan – lahan virus corona sudah membaik pemerintah melonggarkan kebijakan pembatasan jarak sosial. Hery mengatakan Sejak Bulan Februari 2022 pengunjung Tanah Abang sudah meningkat hingga 80% - 90% dari kapasitas pengunjung pusat perbelanjaan dan meningkat sebesar 3 kali lipat dari tahun 2020 – 2021. Pembeli pakaian di Tanah Abang mulai dari luar daerah dan luar negeri seperti Nepal dan Filipina (Sumber: kompas.id, 2022). Berikut ini adalah data toko pakaian yang berada di Blok A Tanah Abang Lantai LG, Los F, Jakarta Pusat:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta dimiliki IBI IKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) dan Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tabel 1.1

Daftar Nama Toko pakaian dan Jumlah Karyawan

Blok A, Tanah Abang, Lantai LG, Loss F

No	Nama Toko	Jumlah Karyawan
1.	Dior Collection	2
2.	Hodori	2
3.	Hijab Jakarta	1
4.	Abasy	2
5.	Lemonna	2
6.	Marsya	1
7.	Vivo	2
8.	New Artha	3
9.	Gita Busana	1
10.	Indo Jaya	2
11.	EF Two Be	2
12.	Mode 21	1
13.	Silvia. 1	2
14.	Wan Li	1
15.	Kencana Ungu	4
16.	Nabila	1
17.	Pantes Laris	2
18.	Ocean Baby	2
19.	Justin Fashion	1
20.	Yusieny	1

Sumber: Data diolah, 2022

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel.1.1 diatas menjelaskan nama toko pakaian dan jumlah karyawan dengan persebaran jumlah karyawan, 1 hingga 4 karyawan, toko pakaian besar memiliki 3 hingga 5 karyawan sedangkan toko pakaian kecil memiliki 1 hingga 3 karyawan. 20 toko pakaian di atas yang akan digunakan dalam penelitian.

Salah satu sumber daya manusia (SDM) yang penting bagi toko pakaian adalah karyawannya. Karyawan memiliki pikiran, status, keinginan, latar belakang, Pendidikan, usia, jenis kelamin yang berbeda – beda. Perilaku organisasi bisa diprediksi menggunakan studi dari sistematis bagaimana perilaku menjadi sarana untuk menghasilkan prediksi yang akurat (Robbins dan Judge, 2017). Penerapan atas pemahaman perilaku organisasi sangat penting bagi sebuah toko pakaian. Pekerjaan individu dan tim akan banyak terjadi dalam sebuah organisasi. Pemahaman akan perilaku organisasi memperdayakan sumber daya manusia semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku organisasi merupakan salah satu bidang studi yang menanamkan pengaruh – pengaruh seperti pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku organisasi untuk peningkatan efektivitas dan penerapan pengetahuan dalam sebuah organisasi (Robbins, 2017).

Pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Hamali, 2018:2). Sebuah perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Asset penting dalam kesuksesan bisnis suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah penggerak bagi sumber daya lainnya seperti, sumber daya alam, sumber daya modal, dan sumber daya teknologi (Kurniasari, 2018).

Sebagai usaha yang berhubungan dengan sumber daya manusia secara langsung pemilik usaha harus memahami karakteristik individu dari sumber daya manusia itu

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



sendiri dengan memahami perilaku organisasi. Perilaku organisasi mempelajari bagaimana perilaku individu seseorang dalam organisasi yang disebabkan dengan pengaruh organisasi pada individu itu sendiri dan sebaliknya (Suryani, 2019). Dasar dari perilaku individu terhadap organisasi perlu diketahui dan dipelajari oleh perusahaan karena dengan mempelajari perilaku organisasi dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia. Pemilik usaha harus memahami karakteristik setiap karyawan seperti, jenis kelamin, status perkawinan, usia, kemampuan intelektual, fisik maupun kepribadian. Setiap karyawan memiliki perbedaan dalam hal – hal tersebut. Perbedaan tersebut memungkinkan menghasilkan perbedaan pendapat ataupun ketidakcocokan antara karyawan yang mengakibatkan terjadinya konflik dan stres kerja. (Sidin dan Rhaptyalyani, 2021).

Konflik individu maupun kelompok memungkinkan terjadi diantara karyawan. Penyebab terjadinya konflik antar karyawan terjadi dalam berbagai hal seperti, komunikasi yang tidak berjalan dengan lancar, produktivitas karyawan yang merugikan karyawan lainnya, atau masalah pribadi yang terdapat pada karyawan. Menurut Stoner (2017) konflik kerja terjadi karena harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas kerja, status, penilaian, tujuan, atau pandangan yang berbeda mengakibatkan perbedaan pendapat antara dua orang atau lebih anggota perusahaan.

Menurut Tualeka (2017) Konflik adalah proses penyesuaian nilai – nilai yang membawa perubahan sosial tidak terjadi karena perubahan sosial tetapi terjadinya konflik yang menghasilkan kompromi – kompromi yang berbeda dari kondisi sebelumnya. Tetapi menurut George Simmel (2017) konflik adalah dasar dari terbentuknya interaksi antar individual dan konflik tidak bersifat negatif yang menciptakan keretakan suatu individu ataupun kelompok. Konflik yang terjadi antara karyawan memiliki banyak dampak yang akan terjadi bagi usaha. Pemilik usaha

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



seharusnya sudah memiliki penanganan khusus untuk mengatasi konflik yang terjadi pada karyawan karena, konflik pada karyawannya akan berdampak pada perusahaan.

Sama halnya dengan konflik, stres pada karyawan akan berdampak pada usaha. Handoko (2017:200) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana proses berpikir, kondisi dan emosi seseorang berpengaruh dari ketegangan menghasilkan stres kerja, stres kerja yang terlalu berlebihan dapat mengganggu dan merusak kemampuan seseorang dan mengganggu pelaksanaan tugas – tugasnya. Maka dari itu pemilik usaha harus memperhatikan bagaimana tingkat stres kerja dari karyawannya.

Penyebab dari stres kerja bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti, konflik, beban pekerjaan, masalah pribadi, lingkungan pekerjaan, dll. Hasil dari stres kerja pada karyawan yang semakin lama akan berkembang menjadi berbagai macam gejala stres. Stres kerja bisa mengganggu pekerjaan seperti, karyawan menjadi gerogi, tidak percaya diri, pekerjaan menjadi berantakan, dan kurang fokus. Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa stres kerja akan membuat karyawan menjadi gerogi dan stres kerja bisa mengganggu kecemasan yang berlebihan sehingga karyawan akan menjadi kasar, emosional dan menjadi tidak responsif terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Keseimbangan fisik dan psikis yang tidak stabil juga bisa mengakibatkan stres kerja.

Stres kerja merangkumi tekanan, konflik, beban, panik, ketegangan, perasaan gemuruh, kemurungan pada karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan hasil yang positif ataupun negatif tergantung bagaimana pribadi karyawan menanggapi stres kerja yang mereka alami. Stres kerja bisa dikatakan positif atau negatif dilihat dari naik atau turunnya produktivitas karyawan. Stres kerja bisa membangkitkan motivasi untuk karyawan lebih semangat kerja dan memperbaiki

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta dimiliki IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) dan Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



produktivitas kerja. Pemilik usaha tidak hanya memerhatikan konflik saja tetapi stres kerja juga perlu diperhatikan agar produktivitas karyawan tetap terjaga.

Putu, Claudia dan Suaana (2018) mengatakan bahwa dengan produktivitas kerja yang tinggi dan mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan dan dapat bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan tepat waktu oleh sumber daya manusia disebut dengan produktivitas. Tinggi atau rendahnya suatu produktivitas karyawan dipengaruhi dari berbagai faktor seperti, disiplin karyawan, teknologi, manajemen usaha dan sikap karyawannya.

Produktivitas adalah perbandingan antara sumber daya dengan perbandingan hasil yang ingin dicapai oleh pemilik usaha (Riyanto, 2019). Produktivitas karyawan sangat penting bagi kelangsungan karena produktivitas karyawan lah yang paling dilihat dan dinilai oleh pelanggan. Penurunan produktivitas karyawan bisa berakibat buruk bagi usaha.

Produktivitas karyawan dapat didorong melalui berbagai cara seperti motivasi, keadaan lingkungan kerja, kualitas individu karyawan dan lain sebagainya. Sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan meningkatkan produktivitas pada setiap individu karyawan memiliki banyak manfaat, dapat dilihat dari gambar dibawah ini manfaat peningkatan produktivitas.

Gambar 1.1
Manfaat Peningkatan Produktivitas Pada Tingkatan Individu

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Sumber : Sedarmayanti, (2018), *sumber daya manusia dan produktivitas kerja*, Edisi 3, Bandung, Mandar Maju

Pada gambar 1.1 di atas dapat terlihat bahwa, peningkatan produktivitas memiliki beberapa manfaat bagi perusahaan dan individu karyawan. Dengan meningkatnya produktivitas karyawan keuntungan dan tujuan dari pemilik usaha akan tercapai. Maka dari itu meningkatkan produktivitas karyawan akan berperan penting terhadap usaha. Produktivitas karyawan sangat penting, dengan adanya produktivitas kerja pekerjaan terlaksana secara efektif dan efisien (Sutrisno, 2017:104)

Penghasilan Output yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan lainnya dalam waktu yang bersamaan maka dapat dinilai seorang karyawan produktif. Meningkatkan produktivitas karyawan bisa dengan berbagai cara seperti, memberikan pelatihan kepada karyawan, perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, melakukan pengawasan dan evaluasi dan memberikan reward, punishment atau motivasi kepada karyawan nya.

Hasil observasi melalui wawancara dan pengamatan langsung kepada karyawan di 20 toko pakaian yang berada di Blok A Tanah Abang, Lantai LG, Los F mengatakan bahwa konflik dapat terjadi saat melaksanakan pekerjaan. Konflik kerja yang dapat terjadi pada karyawan toko pakaian disebabkan oleh karyawan yang bermalasan – malasan saat bekerja, Karyawan yang bermalasan – malasan saat bekerja menyebabkan

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



karyawan lainnya kesulitan dalam melayani pelanggan terutama disaat toko pakaian sedang ramai akan pelanggan. Konflik yang terjadi pada karyawan toko pakaian dikarenakan sulitnya komunikasi antar karyawan yang menyulitkan *partner* kerja lainnya untuk menjalankan pekerjaannya. Seorang karyawan diharuskan memiliki kemampuan dalam melayani pelanggan, memahami produk dan harga jual agar dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya, jika salah satu karyawan tidak memiliki kemampuan tersebut, hal itu akan membebani karyawan lainnya dan menyebabkan konflik. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada karyawan toko pakaian yang ada di Blok A Tanah Abang adalah konflik antar karyawan.

Hasil observasi melalui wawancara dan pengamatan langsung kepada karyawan di 20 toko pakaian yang berada di Blok A Tanah Abang, Lantai LG, Los F terdapat juga stres kerja pada karyawan. Pada saat virus corona melanda pada tahun 2020 hingga 2021 yang menyebabkan pembatasan mobilitas masyarakat Indonesia. hal itu mempengaruhi penghasilan toko pakaian yang mengakibatkan penurunan pada toko pakaian di Tanah Abang dan menyebabkan penurunan gaji karyawan. Karyawan merasa dengan penurunan gaji dan beban kerja yang sama dibanding sebelum adanya virus corona, hal ini menyebabkan stres pada individu karyawan. Pendapatan yang dimiliki oleh karyawan tidak menutupi biaya hidup sehari – hari dan karyawan dituntut untuk tetap melayani pelanggan dengan ramah walaupun memiliki masalah pribadi. Berdasarkan fenomena yang terjadi konflik dan stres kerja yang dialami oleh karyawan menyebabkan penurunan dan peningkatan produktivitas. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Georgius Listen terhadap pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Media Bernas Jogja pada tahun 2019 menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara konflik kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan pemaparan latar belakang peneliti di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Tanah Abang, Jakarta Pusat**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka terdapat beberapa hal yang dapat diidentifikasi sebagai masalah, antara lain:

1. Bagaimana pengaruh konflik karyawan toko pakaian Tanah Abang, Jakarta Pusat terhadap produktivitas karyawan?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja karyawan toko pakaian Tanah Abang, Jakarta Pusat terhadap produktivitas karyawan?

C. Batasan Penelitian

Agar penelitian menjadi lebih mendalam, maka penulis membatasi penelitian yang telah diuraikan sebelumnya antara lain:

1. Obyek yang diteliti adalah konflik kerja, stres kerja dan produktivitas
2. Subjek penelitiannya adalah karyawan toko pakaian Tanah Abang, Jakarta Pusat.
3. Wilayah dilakukannya penelitian ini adalah karyawan toko pakaian Tanah Abang, Jakarta Pusat.
4. Periode penelitian dimulai dari Maret – Agustus 2022

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Pengaruh konflik dan stres terhadap produktivitas karyawan toko pakaian Tanah Abang, Jakarta Pusat.”



E. Tujuan Penelitian



Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Tujuan penelitian pengaruh konflik di dalam perusahaan terhadap produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas karyawan toko pakaian Tanah Abang, Jakarta Pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan toko pakaian Tanah Abang, Jakarta Pusat.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi serta wawasan mengenai pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja, penyelesaian konflik dan stres kerja dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat menjadi sumber informasi kepada peneliti selanjutnya sebagai dasar untuk melakukan penelitian mengenai topik yang bersangkutan.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.