

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah tenaga kerja adalah masalah yang kompleks dan besar. Kompleks karena masalahnya mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi dengan pola yang tidak selalu mudah dipahami menjadi besar karena menyangkut jutaan jiwa. Untuk menggambarkan masalah tenaga kerja dimasa yang akan datang tidaklah gampang karena disamping mendasarkan pada angka tenaga kerja dimasa lampau, harus juga diketahui prospek produksi dimasa yang akan datang.

Kondisi kerja yang baik, kualitas output yang tinggi, upah yang layak serta kualitas sumber daya manusia adalah persoalan yang selalu muncul dalam pembahasan tentang tenaga kerja disamping masalah hubungan industrial antara pekerja dengan dunia usaha. Bahasan mengenai tenaga kerja ini menjadi bagian dari kajian ekonomi makro, yaitu mengenai pengeluaran dan kesempatan kerja. Ekonomi makro merupakan studi tentang perilaku perekonomian secara keseluruhan. Permasalahan pokok dalam ekonomi makro dapat digolongkan kedalam 2 (dua) macam yaitu :

1. Masalah jangka pendek atau masalah stabilitas. Masalah ini berkaitan dengan bagaimana mengarahkan perekonomian nasional dari bulan ke bulan, dari triwulan ketriwulan atau dari tahun ke tahun, agar terhindar tiga penyakit makro yaitu inflasi, pengangguran dan ketimpangan dalam neraca pembayaran.

2. Masalah jangka panjang atau masalah pertumbuhan. Masalah ini adalah bagaimana kita menyetir perekonomian agar ada keserasian antara pertumbuhan penduduk, penambahan kapasitas produksi dan tersedianya dana untuk investasi. Pada dasarnya masalahnya juga berkisar pada bagaimana menghindari ketiga penyakit makro diatas, tetapi perspektif waktunya lebih panjang (5 tahun, 10 tahun bahkan 20 tahun).

Dalam hubungannya dengan permintaan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dengan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk diperkerjakan. Hubungan permintaan dan penawaran tenaga kerja ini akan memberikan pengaruh terhadap tingkat pengangguran dan kesempatan kerja.

Pasar tenaga kerja dapat digolongkan menjadi pasar tenaga kerja terdidik dan pasar tenaga kerja tidak terdidik. Menurut Simanjuntak (1998), kedua bentuk pasar tenaga kerja tersebut berbeda dalam beberapa hal. Pertama, tenaga kerja terdidik pada umumnya mempunyai produktivitas kerja lebih tinggi dari pada yang tidak terdidik. Produktivitas pekerja pada dasarnya tercermin dalam tingkat upah dan penghasilan pekerja, yaitu berbanding lurus dengan tingkat pendidikannya. Kedua, dari segi waktu, ketersediaan tenaga kerja terdidik haruslah melalui proses pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, elastisitas ketersediaan tenaga kerja terdidik biasanya lebih kecil dari pada elastisitas ketersediaan tenaga kerja tidak terdidik. Ketiga, dalam proses pengisian lowongan, pengusaha memerlukan lebih banyak waktu untuk menyeleksi tenaga kerja terdidik daripada tenaga kerja tidak terdidik. Seperti halnya penawaran,

permintaan tenaga kerja juga merupakan suatu hubungan antara upah dan jumlah tenaga kerja. Motif perusahaan memperkerjakan seseorang adalah untuk membantu memproduksi barang atau jasa yang akan dijual kepada konsumennya. Besaran permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja tergantung pada besaran permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksi oleh perusahaan tersebut.

Angkatan kerja Indonesia dapat dikatakan sangat besar, namun dengan lapangan kerja yang terbatas, tingkat partisipasi tenaga kerja menurun dan struktur pasar tenaga kerja di Indonesia pun berubah relatif cepat. Hal ini mengakibatkan tingkat pengangguran di Indonesia menjadi semakin tinggi. Pada saat krisis ekonomi, Indonesia tengah tengah menerapkan sistem pasar tenaga kerja kaku.

Dalam sistem ini pemerintah banyak mengalami andil dalam berbagai regulasi pasar tenaga kerja yang berpotensi menghambat terbukanya kesempatan kerja. Ini terjadi karena dua hal, pertama tingginya upah minimum dan ketatnya perlindungan pemerintah terhadap buruh menyebabkan biaya produksi di Indonesia tidak kompetitif dibandingkan negara-negara pesaing. Kedua, korporasi akan mengurangi jumlah buruhnya dan hanya memperkerjakan buruh yang relative produktif. Pengurangan ini juga terjadi akibat penggantian tenaga kerja dengan barang modal.

Hal ini dikarenakan oleh menurunnya elastisitas penyerapan tenaga kerja dari tiap satu persen pertumbuhan ekonomi yang biasanya mampu menyerap sekitar 400.000,- 600.000 tenaga kerja, menjadi hanya menyerap sekitar 250.000 tenaga kerja. Pada hal sedikitnya 2,5 juta pencari kerja baru memasuki pasar kerja setiap tahun. Ketimpangan pasokan dan permintaan pasar kerja ini pun akhirnya

menekatkan biaya tawar buruh. *International Labor Organization* (ILO) dengan dukungan *United State Agency of International Development* (USAID) mendorong Indonesia untuk lebih meluweskan pasar tenaga kerjanya. Tujuannya agar dapat menurunkan tingkat pengangguran dan kemiskinan.

Untuk mengatasi krisis ekonomi Indonesia, *World Bank* (WB) dan *International Monetary Fund* (IMF) bersedia memberikan pinjaman dana dengan syarat Indonesia harus menerapkan sistem pasar tenaga kerja yang fleksible. Pasar tenaga kerja yang fleksible di promosikan oleh IMF dan WB sebagai strategi dan bentuk respon ketidakcocokan pasar tenaga kerja yang kaku dengan kondisi perekonomian global yang semakin kompetitif dan liberal. Ketidakcocokan ini disebabkan oleh jumlah dan jenis buruh yang digunakan tidak sesuai dengan meningkatnya persaingan dalam pasar komoditas.

Sehingga WB menganggap bahwa pasar tenaga kerja yang fleksible merupakan sistem pasar yang paling tepat bagi kelompok sosial manapun. Ini juga menjadi pendukung terwujudnya keinginan korporasi dalam hal sistem buruh yang lentur. Tujuannya untuk memudahkan dan melancarkan proses keterhubungan industri, perdagangan dan pasar untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal.

Sistem tenaga kerja fleksible yang dipromosikan oleh WB dan IMF tersebut telah diterapkan di beberapa negara Amerika Latin dan Eropa. Di Amerika ekonomi berorientasi pasar yang kemudian di ikuti oleh reformasi hukum perburuhan. Di Spanyol, terdapat 27 kebijakan liberalisasi yang secara ofensif memperkenalkan fleksibilitas pasar tenaga kerja melalui deregulasi dan

pengurangan sumbangan pengusaha pada jaminan sosial. Liberalisasi ini mendukung perkembangan perusahaan, namun menghilangkan berbagai jaminan dan perlindungan pemerintah Indonesia bagi para buruh.

Sementara itu di Meksiko dan Argentina penerapan pasar tenaga kerja fleksible ini bahkan berdampak kepada tingkat pengangguran, ini disimpulkan oleh Frenkel dan Ros (2003). Mereka menemukan bahwa meskipun di kedua Negara tingkat fleksibilitas pasar kerjanya relatif sama, tetapi selama periode 1999-2001 pengangguran di Argentina bertambah sebesar 4.7% dari 2,6% menjadi 7,3% sementara di Meksiko stagnan pada tingkat 0,9% dalam kurun waktu tersebut.

Dengan kata lain, catatan penting dari pengalaman Meksiko dan Argentina ini adalah tingkat pengangguran yang tinggi tidak hanya terkait dengan kekakuan pasar tenaga kerja, tetapi juga kondisi dan kebijakan makro ekonomi. Kebijakan makro ekonomi adalah kebijakan yang dimaksud untuk mempengaruhi tingkah laku perekonomian secara keseluruhan, khususnya aktivitas ekonomi, pengangguran serta inflasi.

Pasar tenaga kerja fleksible muncul di Indonesia sebelum krisis ekonomi 1997-1998. Akan tetapi, pada waktu itu kemunculannya harus berhadapan dengan dominasi pemerintah dalam penyusunan kebijakan nasional dan sistem hubungan industrial. Sehingga tidak memberikan peluang bagi konsep pasar tenaga kerja fleksible. Pasar tenaga kerja yang kaku diyakini merupakan penyebab utama kondisi tersebut. Regulasi pemerintah seperti upah minimum propinsi (UMP), aturan pesangon, dan aturan perlindungan kerja dinilai sangat memberatkan

korporasi. Berdasarkan alasan tersebut, muncul rekomendasi agar pemerintah mengurangi peranannya di pasar tenaga kerja. Konsekuensinya, peranan bipartite (korporasi dan buruh) menjadi penentu keseimbangan pasar.

Dinegara berkembang peralihan peranan negara tidak didahului oleh peran Negara yang efektif dalam pembangunan model hubungan industrial yang koheren dan sistem kesejahteraan sosial ekonomi pekerja yang efektif. Akibatnya masalah-masalah yang mendasar dari peran negara didalam pengembangan sistem pasar kerja yang lebih liberal. Permasalahan yang penting dalam konteks tersebut adalah permasalahan penagak hokum, fungsi pengaturan (regulator) tenaga kerja buruh, dan kelemahan dalam sistem jaminan sosial.

Indonesia akhirnya menerapkan kebijakan feksibilitas pasar tenaga kerja sebagai pemenuhan syarat dari IMF dan WB. Pemerintah Indonesia tidak serta merta lepas tangan terhadap aturan-aturan tenaga kerja fleksible ini. Dimana aturan mengenai pasar kerja fleksible dituangkan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UUK 13/2003).

Disisi lain, pengeluaran pemerintah merupakan salah satu komponen pendapatan nasional (selain investasi, konsumsi rumah tangga dan ekspor bersih). Oleh karena itu, dinamika pengeluaran pemerintah akan menentukan dinamika pendapatan nasional. *Pertama*, sebagai salah satu komponen pendapatan nasional, setiap tambahan satu satuan pengeluaran pemerintah akan berdampak positif terhadap pendapatan nasional, paling tidak sebesar tambahan pengeluaran tersebut. *Kedua*, sebagai komponen yang terwujud dalam pengeluaran public (*public spending*), pengeluaran pemerintah dianggap berpotensi mengakibatkan

pertumbuhan pendapatan nasional yang lebih besar dari pada nilai pengeluaran itu sendiri melalui efek pengganda (*multiplier effect*).

Akan tetapi, perkembangan di lapangan tidak selalu sejalan dengan hipotesis tersebut. Tanzi dan Schunecht (2000) menunjukkan bahwa negara-negara dengan pengeluaran pemerintah yang relatif besar (diukur dengan rasio pengeluaran pemerintah terhadap pendapatan nasional) ternyata mempunyai angka pertumbuhan ekonomi yang relatif rendah. Hasil studi Scully (1994) di Amerika Serikat dan Gwartney, Lawson dan Holcombe (1998) di Negara-negara OECD juga mendukung pengamatan tersebut, yakni ada hubungan negatif antara besarnya pengeluaran pemerintah dengan pertumbuhan ekonomi. Dalam kasus ini, pengeluaran pemerintah justru menghambat pertumbuhan ekonomi. Meskipun demikian, tidak semua penelitian menghasilkan arah hubungan antara pengeluaran pemerintah dengan pertumbuhan ekonomi yang negatif. Hasil studi Lee (1994) di beberapa negara Asia dengan menggunakan pendekatan *time series* menunjukkan hasil yang berbeda, dimana (kecuali untuk Korea) pengeluaran pemerintah berdampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi.

Kontroversi ini sebenarnya sudah diindikasikan oleh Teori Ekonomi Mikro. Ada dua ekstrem dampak pengeluaran pemerintah terhadap pertumbuhan ekonomi. Pengeluaran pemerintah bisa menyebabkan terjadinya *crowding in*, yakni mendorong terjadinya investasi swasta sehingga efek penggandaan seperti disinggung di atas bisa terjadi. Sebaliknya, mungkin saja terjadi *crowding out*, dimana pengeluaran pemerintah justru mengurangi intensitas investasi swasta. Dalam kasus demikian, secara total pengeluaran pemerintah bisa saja berdampak

negatif terhadap pertumbuhan ekonomi. Adanya kontroversi, yang bukan hanya terjadi di dalam teori tetapi juga dalam praktek ini menyebabkan banyak pemerintah yang bimbang dalam menentukan nilai dan pertumbuhan pengeluaran pemerintah, jika dampaknya negatif, maka sebaiknya pengeluaran pemerintah dikurangi secara bertahap sehingga mencapai titik optimal. Sebaliknya, jika dampaknya positif, maka untuk mendorong pertumbuhan ekonomi pengeluaran pemerintah perlu ditingkatkan secara signifikan.

Pertumbuhan pengeluaran pemerintah seperti yang dijabarkan di atas secara eksplisit maupun implisit dipengaruhi oleh evaluasi terhadap *Marginal Cost Of Public Fund* (MCPF). Salah satu formulasi MCPF yang paling populer adalah disampaikan oleh Browning (1978) yang menekankan konsep *Dead-Weight Loss* (DWL) akibat adanya dampak penghasilan sebagai definisi operasional MCPF. Dengan definisi demikian nilai MCPF sangat ditentukan oleh nilai elastisitas penawaran tenaga kerja (disamping *marginal tax rate*). Elastisitas penawaran tenaga itu sendiri diperoleh melalui estimasi fungsi penawaran tenaga kerja. Dengan kata lain, estimasi fungsi penawaran tenaga kerja memainkan fungsi yang sangat krusial dalam penghitungan MCPF dan pada gilirannya, pada keputusan tentang besarnya pengeluaran pemerintah (*size of government*).

Estimasi fungsi penawaran tenaga kerja (*labor supply*) menjadi alat yang populer untuk melihat dinamika tenaga kerja. Pertama, melalui aplikasi konsep *backward bending supply curve*, para peneliti bisa melihat dampak perubahan upah terhadap waktu yang dialokasikan orang untuk bekerja, yang merupakan analisis standar penawaran tenaga kerja. *Kedua*, karena adanya hubungan simultan

antara penghasilan (upah) dengan jam kerja, estimasi fungsi penawaran tenaga kerja biasanya dilakukan secara simultan dengan estimasi fungsi penghasilan (*earning function*) yang jika dilakukan secara *cross-section* merupakan fungsi permintaan tenaga kerja di tingkat region. Akibatnya, analisis menjadi sangat kaya, terutama untuk tujuan komperatif statistik, karena secara simultan diperoleh estimasi fungsi permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Dari sisi metodologi, telah terjadi perkembangan yang signifikan dalam estimasi fungsi *labor supply*. Secara garis besar, ada dua generasi estimasi fungsi penawaran tenaga kerja, yaitu:

1. Generasi Pertama. Estimasi fungsi penawaran tenaga kerja generasi pertama dilakukan dengan tidak memperhitungkan persoalan *sample selection* bias. Bias penelitian sampel itu sendiri muncul karena sampel yang bisa diobservasi upahnya adalah hanya sampel yang bekerja saja.
2. Generasi Kedua. Berbeda dengan estimasi generasi pertama, estimasi generasi kedua sudah merupakan metode yang dipelopori oleh Heckman untuk memecahkan persoalan seleksi pemilihan sampel. Caranya adalah dengan lebih dahulu mengestimasi fungsi probabilitas bekerja, dan kemudian menambahkan variable (yang dihasilkan dari estimasi fungsi probabilitas bekerja) sebagai variable bebas.

Perkembangan lain yang perlu dicatat tentu saja adalah metode estimasi penawaran tenaga kerja dinamis (*dynamic labor supply*). Dari sisi kasus, perkembangan terjadi seiring dengan semakin lengkapnya data-data yang diperlukan untuk melakukan estimasi. Khusus di Indonesia. Rochjadi dan

Leuthold (1994) memanfaatkan data Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) 1982 untuk mengestimasi dampak pajak terhadap penawaran tenaga kerja. Model yang sama juga bisa diterapkan untuk melihat dampak transfer pemerintah (*government's transfer*) terhadap penawaran tenaga kerja, karena transfer dari pemerintah dapat dipandang sebagai pajak negatif.

Yang belum banyak dilihat adalah dampak transfer antar rumah tangga terhadap penawaran tenaga kerja. Hal ini bisa dimengerti, karena fenomena transfer antara individu (termasuk antar rumah tangga dan juga antar generasi) sangat menonjol di negara-negara sedang berkembang dibandingkan dengan di negara maju, sedangkan studi-studi yang inovatif banyak dilakukan oleh peneliti di negara maju. Di negara sedang berkembang, dalam batas tertentu, transfer antar rumah tangga merupakan “substitusi” bagi rendahnya transfer dari pemerintah terhadap rumah tangga.

Dalam kerangka teori ekonomi, pemberian kepada orang lain dapat dikategorikan sebagai *altruism*, meskipun ada juga pemberian yang tidak bisa dikategorikan sebagai *altruism*. Seorang *altruist* akan memiliki fungsi kepuasan (*utility function*) yang khas, karena *utility*-nya bukan hanya tergantung kepada konsumsinya sendiri, tetap juga tergantung kepada konsumsi orang lain. Secara formal, isu *altruism* telah dimodelkan oleh Becker (1985). Becker sendiri mendefinisikan *altruism* sebagai kemauan untuk mengurangi konsumsinya sendiri untuk menambah konsumsi orang lain.

Dengan demikian, sangat menarik untuk dilihat bagaimana jika model *labor supply* “dikawinkan” dengan model *altruism*. Selanjutnya, model ini diharapkan

akan bisa menjelaskan secara lebih baik fenomena penawaran tenaga kerja di Indonesia mengingat besarnya transfer antar rumah tangga di Indonesia. Oleh karena itu kajian ini diberi judul : **PENGEMBANGAN MODEL PENAWARAN TENAGA KERJA DENGAN MENGGUNAKAN FAKTOR TRANSFER ANTAR RUMAH TANGGA DI INDONESIA.**

B. Perumusan Masalah

Altruism pada dasarnya merupakan bentuk pemberian pertolongan atau bantuan secara ikhlas tanpa pamrih. Tidak ada kepentingan pribadi apalagi motif menguntungkan. Orang seperti ini mengabaikan diri sendiri demi kepentingan kesejahteraan, kesenangan dan keselamatan orang yang ditolong. Dengan demikian altruism tidak lain adalah sikap kedermawan.

Jangankan prilaku altruist, banyak contoh sikap maupun prilaku diberbagai berita sebagai gambaran prilaku pro-sosial pun semakin sulit didapat. Pro-sosial merupakan gambaran prilaku mudah menolong orang lain yang dilandasi factor-faktor yang lebih luas dibanding altruist. Menurut Sears dan Paplau mengemukakan bahwa sikap pro-sosial dalam diri seseorang banyak dipengaruhi kedekatan hubungan seseorang. Prilaku ini muncul karena adanya kecocokan, tautan sosial, atau kepentingan pribadi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaiman fenomen altruism atau transfer antar rumah tangga di Indonesia.
2. Bagaimana peranan transfer antar rumah tangga dalam fungsi penawaran tenaga kerja di Indonesia.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini bisa dibagi dua, yakni aspek metodologis berupa pengembangan model dan aspek substantive berupa pengujian model secara empiris, secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk bagaimana fenomena altruism atau transfer antar rumah tangga di Indonesia
2. Untuk mengetahui peranan transfer antar rumah tangga dalam fungsi penawaran tenaga kerja di Indonesia

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat pada berbagai aspek diantaranya :

1. Pengembangan Teori

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam pengembangan teori ekonomi ketenagakerjaan. Dimana hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan teori penawaran tenaga kerja (*labor supply*) dengan menambahkan faktor transfer antar rumah tangga ke fungsi penawaran tenaga kerja di Indonesia.

2. Perumusan Kebijakan

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah dalam hal perumusan kebijakan terkait dengan pasar tenaga kerja, terutama dalam hal pengaturan dan perumusan kebijakan yang berkaitan dengan penentuan upah bagi tenaga kerja, disamping itu juga diharapkan hasil

penelitian ini menjadi acuan dalam mencapai efisiensi yang berhubungan dengan penggunaan dana publik oleh pemerintah.

E. Ruanglingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah :

1. Studi ini mencoba melakukan analisis pada level mikro (rumah tangga atau individu), untuk kemudian menarik hasilnya hingga ke analisis di level makro. Studi seperti ini belum banyak dilakukan.
2. Mengintegrasikan transfer antar rumah tangga ke dalam model penawaran tenaga kerja. Sebagaimana disinggung di atas, model penawaran tenaga kerja dengan transfer antar rumah tangga akan lebih cocok diterapkan di negara/daerah yang masyarakatnya memiliki kecendrungan altruism yang kuat. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan model penawaran tenaga kerja khususnya dan ilmu ekonomi (ketenagakerjaan) pada umumnya.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan laporan hasil penelitian ini disajikan dalam beberapa bab, dimana masing-masing bab secara ringkas akan diuraikan pada bagian di bawah ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini merupakan awal dari laporan penelitian, dimana pada bagian ini menguraikan tentang alasan dan fenomena yang menjadi alasan ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian ini,

dimana hal ini akan dijabarkan dalam Latar Belakang, kemudian pada bagian ini juga diuraikan tentang rumusan permasalahan dalam penelitian ini, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan ruang lingkup penelitian, pada bagian akhir dari penelitian ini disajikan tentang sistematika penulisan dari laporan penelitian ini.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bagian ini menyajikan tentang teori-teori pendukung penelitian ini, serta telaah terhadap teori-teori tersebut diantaranya teori penawaran tenaga kerja, teori *human capital*, teori altruism atau transfer antar rumah tangga, dan teori-teori lainnya yang relevan dengan penelitian ini. Bagian ini juga menyajikan tentang benang merah penelitian dan kebaharuan dari penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini menyajikan tentang tahapan-tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini, diawali dengan penjelasan tentang data yang digunakan, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

Pada bagian ini memberikan gambaran singkat tentang kondisi kependudukan Indonesia, ketenagakerjaan Indonesia, kondisi pengangguran di Indonesia dan tingkat partisipasi angkatan kerja di Indonesia.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan membahas tentang hasil-hasil temuan selama penelitian dilakukan, diantaranya menjelaskan tentang hasil pengujian gejala altruism di Indonesia, transfer antar rumah tangga sebagai bagian dari altruism, fungsi penawaran tenaga kerja dengan altruism dan implikasi kebijakan yang dapat dirumuskan dari hasil penelitian ini.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini merupakan bagian terakhir dari penulisan laporan hasil penelitian ini. Dimana pada bagian ini akan dijelaskan tentang kesimpulan-kesimpulan yang dapat diambil setelah melakukan penelitian dan analisa terhadap data yang diperoleh, serta memberikan saran-saran yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

