

BAB I

PENDAHULUAN

1,1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah komponen utama dan terpenting serta memberikan pengaruh yang besar bagi perkembangan suatu pemerintahan, karena sumber daya manusia menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas pemerintahan. Sumber daya manusia pada sektor pemerintahan disebut Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Saat ini telah terjadi perubahan paradigma dalam pengelolaan pegawai ASN. Jika pandangan lama pegawai hanya sebagai faktor produksi, maka di bawah pendekatan modal manusia saat ini, pegawai dianggap sebagai aset pemerintahan. Pengembangan SDM yang unggul merupakan bagian dari pencapaian ASN, Pegawai yang berkemampuan tinggi dan mencapai kinerja yang optimal.

Undang undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Bab I Pasal 1 ayat (1) Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN adalah sebuah pekerjaan dan juga profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pekerja Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Bab I Pasal 1 ayat (2) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas suatu jabatan

pemerintahan dan diberi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.¹ Tujuan utama UU ASN adalah:

1. Independensi dan netralitas, dimana ASN dilindungi dari kepentingan politis dengan adanya sistem merit protection;
2. Kompetensi, dimana hal yang dinilai dari ASN adalah kemampuan, keahlian, profesionalitas, pengalaman, dll;
3. Kinerja/ produktivitas kerja;
4. Integritas;
5. Kesejahteraan;
6. Kualitas pelayanan publik;
7. Pengawasan dan akuntabilitas.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 08 Tahun 1974 Tentang Pokok –pokok Kepegawaian bahwa kepegawaian adalah para pegawai yang berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, maka diperlukan pegawai yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan

¹ Undang undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Pengembangan SDM yang unggul merupakan bagian dari pencapaian ASN, Pegawai yang berkemampuan tinggi dan mencapai kinerja yang optimal. Untuk mencapai visi, misi dan tujuan pemerintah yang telah ditetapkan bersama, diperlukan kondisi yang kondusif dan keharmonisan antara instansi pemerintah dan pegawai, dan setiap orang berperan cukup besar dalam mencapai tujuan pemerintah dan semua sumber daya mereka. Manusia yang dapat menggerakkan sebuah pemerintahan dengan menghubungkan seluruh energi, ide, bakat, kreativitas, dan nyawanya yang berjuang untuk kelangsungan hidupnya. Instansi pemerintah saat ini menghadapi masalah yang kompleks, baik dari pengaruh internal maupun eksternal.

Sumber daya manusia sangat penting untuk kelancaran suatu pemerintahan. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam lembaga pemerintahan. Setiap pemerintahan yang didirikan memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Sumber daya pemerintahan dapat dibagi menjadi sumber daya manusia dan sumber daya non-manusia. Ketika mempertimbangkan pengelompokan sumber daya ini, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia mencakup semua orang yang tergabung dalam suatu pemerintahan dengan peran dan fungsinya masing-masing.

Pentingnya sumber daya manusia bagi suatu pemerintahan mengharuskan setiap pemerintahan harus menarik orang-orang yang berkualitas dengan kompetensi tinggi, karena keterampilan yang dimiliki akan dapat mendukung dalam peningkatan kinerja. Pegawai merupakan salah satu aparatur pemerintah yang perannya menjadi penentu keberhasilan tujuan pemerintahan karena pegawai berinteraksi langsung dengan masyarakat untuk memberikan pelayanan. Pegawai harus mampu memposisikan diri sebagai aparatur negara yang mana sebagai pelayan publik serta mempunyai motivasi dan disiplin dalam menjalankan tugasnya, dan berhak menerima remunerasi sesuai dengan peraturan terkait. Dengan segala komponen yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, diharapkan tujuan dari undang-undang diantaranya adalah kinerja dengan optimal tercapai.

Oleh karena itu, kinerja pegawai harus selalu ditingkatkan. Upaya peningkatan kinerja seringkali dicapai melalui tunjangan kinerja, motivasi, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, dan gaya kepemimpinan yang baik. Pada saat yang sama, jika tunjangan kinerja dibayarkan tepat waktu, kinerja pegawai dapat ditingkatkan, dan pemerintah dapat mengetahui apa yang diharapkan dari pekerjaan mereka dan kapan harus mengenali harapan tersebut. Tombak untuk memperlancar pencapaian tujuan pemerintahan. Jika tujuan pemerintahan tercapai karena kemampuan pegawai, maka dia adalah pegawai yang baik. Aparatur Sipil Negara selalu tertarik untuk meninjau dari masalah layanan yang diberikan, kompetensi yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu, masalah perilaku, masalah kesejahteraan yang melibatkan upah yang sedikit, sehingga banyak kebijakan

telah diperkenalkan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja untuk memberikan layanan terbaik.

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai seorang pegawai saat melakukan tugas yang diberikan. Jika kinerja pegawai tidak memenuhi harapan dan tingkat ketidakhadiran dan ketidakhadiran tinggi, masalah terkait pegawai yang berdampak pada penurunan kinerja pemerintahan dapat diidentifikasi. Kinerja selalu mencakup perilaku dasar yang mengadopsi perspektif kualitas pelayanan, dan tidak ada pelayanan yang baik tanpa kinerja pegawai yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh karakteristik fisik individu, termasuk keterampilan dan kemampuan, pendidikan dan kemampuan beradaptasi, lingkungan dan teknologi, termasuk insentif dan pencegah. Pada dasarnya, kinerja menyoroti hasil yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan. Yang biasa terjadi dalam suatu pekerjaan atau jabatan adalah proses input dan output. Kinerja diukur terhadap indikator kunci yang diturunkan dari fungsi yang dijelaskan dalam kegiatan atau tindakan, terhadap kriteria yang tertulis dengan jelas. Pemerintahan perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat mempertahankan kinerja pegawai yang terbaik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penilaian disini untuk mengetahui apakah kinerja pegawai memenuhi standar kerja yang diharapkan. Kinerja pegawai dalam suatu pemerintahan merupakan cerminan berhasil tidaknya tujuan pemerintahan. Dasar penilaiannya adalah beban kerja setiap pegawai, karena beban kerja ini mendefinisikan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh setiap pegawai. Penaksir akan melengkapi deskripsi pekerjaan apakah itu mengacu pada standar yang ditetapkan atau tidak.

Langkah evaluasi kinerja berarti pemerintahan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam pemerintahan dengan baik. Sementara itu, hasil evaluasi diperlukan sebagai umpan balik mengenai gaji atau bonus, promosi, tindakan disipliner, serta untuk meningkatkan motivasi dan arahan untuk perbaikan dan perencanaan pelatihan atau pengembangan sumber daya manusia yang lebih banyak. Unsur aparatur negara dan pegawai sebagai bagian dari sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari persyaratan tersebut, oleh karena itu, membangun dan menyempurnakan sistem kerja diperlukan bagi mereka yang ingin bekerja, tugas yang semakin sulit dalam pelaksanaan dan keberhasilan pembangunan.

Pegawai yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil dituntut untuk memenuhi tugas tata kelola yang baik. Pengembangan pegawai yang berkesinambungan dan berkelanjutan sangat diperlukan, hal ini ditekankan dalam sistem evaluasi kinerja. Untuk menjamin objektivitas evaluasi kinerja, diperlukan parameter evaluasi sebagai metrik dan standar untuk mengevaluasi hasil kerja yang nyata dan terukur. Oleh karena itu, penilaian kinerja sistematis yang menggabungkan evaluasi kinerja dengan penetapan standar kinerja pegawai, direkomendasikan sebagai dasar pertimbangan dalam penilaian pengembangan dan pertumbuhan profesional. Salah satu cara untuk menilai kinerja Aparatur Sipil Negara adalah dengan melihat Sasaran Kinerja Pegawai dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 dijelaskan bahwa Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai. Pada pasal 7 ayat 2 dijelaskan bahwa

penilaian SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.² Tinjauan kinerja dilakukan secara strategis, bukan sebagai penilaian karakter pegawai, tetapi sebagai pemeriksaan perilaku kerja efektif yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati.

Unsur-unsur perilaku kerja yang dinilai relevan dan penting untuk kinerja tugas pekerjaan di setiap tingkat pegawai yang dinilai. Indikator ini dapat dikatakan bahwa harapan atau persyaratan pegawai tidak terpenuhi dengan baik untuk mencapai motivasi kerja yang baik, kenyataan ini tidak dapat diterima, karena hal tersebut dapat menjadi penghambat dalam mencapai tujuan. Kinerja pegawai merupakan bagian penting dari terlaksananya program kegiatan secara optimal. Berhasil tidaknya suatu instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh banyak faktor. Beberapa hal yang menyangkut tentang kinerja pegawai adalah di antaranya dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai, kompetensi kerja, motivasi kerja pegawai. Sesuai Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, pada instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh pegawai, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik.³

Pegawai harus mempunyai sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada pegawai harus memiliki kedisiplinan yang tinggi, kemampuan, sikap, kesopanan, loyalitas, taat kepada Negara, memiliki akhlak yang baik, semangat yang baik, rasa

² Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Sasaran Kerja Pegawai.

³ Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

tanggung jawab profesional, pegawai negeri sipil dan pejabat publik, persatuan bangsa. Penyelenggara negara berkewajiban menjalankan tugas, asas, dan fungsinya dengan baik, serta melindungi nama dan citra baik orang-orang yang bekerja untuk kepentingan bangsa dan negara. Untuk menjadi pegawai yang dapat dipercaya, profesional dan beretika, seorang pegawai harus mengembangkan struktur mental disiplin kerja dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Beberapa indikator yang perlu diperbaiki adalah kepatuhan salah satunya kepatuhan terhadap disiplin penegakan disiplin kerja yang diamanatkan, akuntabilitas dalam menyelesaikan pekerjaan, dan produktivitas kerja yang efisien. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, berdasarkan pada 2 hal, yakni memantapkan aparatur sebagai abdi negara yang melayani kepentingan publik. Sehingga diperlukan birokrat yang profesional dan memiliki integritas serta memiliki kompetensi di bidangnya. Dan yang kedua adalah masih identiknya birokrasi yang bekerja untuk kepentingan politik. Kedua hal itu menjadi daya dorong untuk melakukan perubahan terhadap tatanan birokrasi melalui UU ASN yaitu perubahan dalam sistem, manajemen, rekrutmen dan budaya pegawai negeri sipil (PNS).⁴

Kompetensi kerja merupakan kapabilitas kerja dari setiap individu yang melingkupi aspek keterampilan, sikap kerja, dan pengetahuan yang sesuai dengan standar yang telah diatur oleh instansi. Peran kompetensi sangat dibutuhkan dalam kinerja pegawai. Pentingnya kemampuan kerja adalah mengetahui cara berpikir kritis tentang sebab dan akibat, memahami prinsip-prinsip pengukuran yang baik,

⁴ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

memastikan sebab akibat dan mengkomunikasikan hasil kinerja strategis SDM kepada atasan. Motivasi kerja merupakan bagian yang tidak kalah pentingnya dari suatu pemerintahan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau tujuan yang ingin dicapai. Motivasi di tempat kerja mencakup dua tujuan utama individu, kepuasan kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan pemerintahan. Motivasi yang diberikan kepada seseorang hanya efektif jika orang tersebut memiliki keyakinan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam pemerintahan. Instansi pemerintah tidak pernah lepas untuk menggunakan disiplin, motivasi, dan kemampuan bekerja untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Disiplin, motivasi dan kompetensi pegawai yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya.

Sehingga berdasarkan kondisi yang dilihat oleh peneliti, maka kemudian yang menjadi permasalahan dalam kinerja Aparatur Sipil Negara Dibagian Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri, antara lain yaitu. Penyusunan SKP merupakan salah satu faktor dalam evaluasi kinerja evaluator langsung karena evaluator hanya melakukan evaluasi tanpa pra evaluasi. Evaluator juga dipengaruhi oleh validitas penyusunan SKP tanpa terus menjadi promotor dan evaluator efektivitas. Sehingga berdampak negatif terhadap kinerja pegawai kedepannya. Juga ditentukan bahwa pegawai tidak memiliki integritas dan tidak memiliki kemauan yang kuat untuk mempelajari tanggung jawab dan kewajiban mereka. Hal ini tentu menjadi masalah serius bagi pemerintahan yang dampaknya dapat mempengaruhi kualitas operasinya. Tampaknya beberapa pegawai masih belum sepenuhnya memahami tugas dan tanggung jawab mereka.

Oleh karena itu mempengaruhi tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada setiap pegawai. Berikut data kinerja pegawai dengan capaian kinerja berdasarkan kriteria penilaian kinerja sesuai SKP adalah:

Table 1 Kriteria Penilaian SKP Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa

No.	Unsur Yang Di Nilai	Nilai
1.	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	78,33
2.	Perilaku Kerja Pegawai	74,60
3.	Orientasi Pelayanan	74,00
4.	Integritas	73,00
5.	Komitmen	80,00
6.	Disiplin	69,00
7.	Kerjasama	73,00
8.	Kepemimpinan	82,30

Sumber: Badan Kepegawaian Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa2021

Dari data tersebut terlihat bahwa penilaian kinerja yang ditergetkan belum memenuhi capaian sasaran kinerja pegawai Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa.

Berdasarkan observasi peneliti, mengenai kedisiplinan kerja, masih ada pegawai yang tidak disiplin yang sepertinya tetap ada meski waktu yang ditentukan sudah lewat. Masalah kedisiplinan ini menuntut pemerintah untuk bertindak tegas, arif dan bijaksana dalam proses pengambilan keputusan. Kerja keras diharapkan sebagai komitmen yang tinggi dalam mendisiplinkan pegawai, baik sebagai pelajaran maupun upaya untuk menciptakan pegawai Pancasila yang cakap, terhormat, beretika, dan menjalankan tugasnya dengan baik. Akibat dari rendahnya kedisiplinan para pegawai dapat berpengaruh bagi keberhasilnya suatu target pemerintahan dan menimbulkan ketidak tertiban. Berikut motivasi pegawai

Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa dapat dilihat dari tingkat absensi dalam bekerja, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Table 2 Rekap Kehadiran Pegawai Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa

Periode	Jumlah Hari Kerja	Tingkat Presensi		Presentase
		Datang Tepat Waktu	Pulang Tepat Waktu	Kehadiran
Januari	20	8 %	94%	88%
Februari	18	47%	89%	90%
Maret	22	50%	84%	94%
April	21	35%	57%	96%
Mei	17	28%	60%	67%
Juni	21	87%	90%	79%
Juli	21	63%	87%	91%
Agustus	20	89%	83%	98%
September	22	71%	78%	88%
Oktober	20	80%	95%	83%
November	22	59%	88%	87%
Desember	23	27%	69%	94%

Sumber: Badan Kepegawaian Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa 2021

Berdasarkan observasi peneliti, ditemukan bahwa pegawai Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa masih banyak yang kurang memahami tugas yang telah diberikan tugas kepada setiap pegawai. Dilihat dari kemampuan bekerja, jelas menunjukkan sifat pekerjaan dan tingkat pendidikan. Prestasi kerja yang baik sangat didukung oleh kelayakan kerja, yang dibuktikan dengan relevansi pendidikan kualifikasi, salah satunya adalah tingkat pendidikan.

Table 3 Tingkat Pendidikan Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	Strata Tiga (S3)	8
2.	Strata Dua (S2)	12
3.	Strata Satu (S1)	18
4.	Diploma Tiga (D3)	4
5.	SLTA	10
JUMLAH		52

Sumber: Badan Kepegawaian Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Tahun 2021

Berdasarkan observasi yang dilakukan sebelumnya, peneliti menemukan bahwa terjadinya komunikasi yang buruk antara atasan dan bawahan, serta sesama pegawai. Penyebabnya beragam, dari bawahan yang tidak melaksanakan tugas dengan baik dan memberikan tanggung jawab kepada bawahan, dari bawahan yang merasa bahwa atasan tidak memberikan umpan balik yang tepat, atau dari kesalahpahaman dalam komunikasi. Meskipun merupakan hal yang normal bagi sebuah pemerintahan, salah satu hal yang membuat masalah ini berbahaya bagi sebuah pemerintahan adalah ketika hal itu mempengaruhi kinerja. Konflik pribadi antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan kegagalan pemerintahan atau keterlambatan dalam mencapai tujuan yang direncanakan sebelumnya. Kinerja suatu pemerintahan harus direncanakan dengan baik, artinya tujuan kinerja yang ingin dicapai dapat diketahui sebagai acuan untuk menentukan berhasil tidaknya penyampain kinerja pemerintahan.

Banyak lembaga sering menghadapi masalah tentang kinerja. Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil dan mengkaji penelitian ini dengan judul **Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Bagian Direktorat Evaluasi Perkembangan DesaKementerian Dalam Negeri.**

1.2 Rumusan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi pembatasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja Aparatur Sipil Negara di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimanakah Kinerja Aparatur Sipil Negara di Direktorat Evaluasi Perkembangan DesaKementerian Dalam Negeri.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran secara teoritis dan/atau menambah wawasan ilmu administrasi publik khususnya pada kinerja pegawai sebagai wujud pelayanan. Diharapkan juga teori-teori yang ada dapat dikembangkan untuk memperkaya pengetahuan dan hasil penelitian ini

dapat digunakan sebagai acuan untuk pengembangan penelitian-penelitian selanjutnya tentang penelitian dan/atau konteks yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan akan dapat menjadi acuan dan/atau referensi bagi peneliti lain yang menjadikan kinerja pegawai sebagai objek kajian atau objek penelitiannya, dan akan dapat mengembangkan ilmu serta meningkatkan kualitas pembelajaran bagi peneliti maupun mahasiswa lainnya. Tentunya juga diharapkan bahwa hasil penelitian dapat memberi masukan dan pertimbangan bagi pegawai Direktorat Evaluasi Perkembangan Kementerian Dalam Negeri.

1.5 Sistematika Penulisan

Di dalam penelitian ini, guna memudahkan serta membagikan arah dan cerminan modul yang tercantum dalam penelitian, maka penulis menyusun penelitian ini dengan sistematika yang terdiri atas 5 bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini, penulis menjelaskan dan mendeskripsikan hal-hal yang menyangkut latar belakang kasus, identifikasi batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat yang diperoleh dari penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II Kajian Teoritis

Dalam bab ini, penulis membahas mengenai teori-teori dan konsep yang diambil dari beberapa literatur yang relevan sebagai landasan dari penelitian ini yang meliputi serta kerangka pemikiran penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian

Dalam bab ini, penulis membahas mengenai pendekatan penelitian, penentuan informan, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data, serta lokasi dan jadwal penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini, penulis menjabarkan dan menjelaskan mengenai gambaran universal mengenai Direktorat Evaluasi Perkembangan DesaKementerian Dalam Negeri dan hasil analisis mengenai Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bagian Direktorat Evaluasi Perkembangan DesaKementerian Dalam Negeri.

BAB V Penutup

Dalam bab terakhir ini, penulis menjabarkan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan serta saran atau anjuran yang dapat di implementasikan sebagai upaya peningkatan hasil penelitian yang sudah dilakukan.