

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan memiliki peranan penting bagi individu sebagai acuan untuk karier/pekerjaan di masa depan dan pendidikan yang diambil individu akan berpengaruh terhadap pekerjaan/kariernya ketika di dunia kerja (Riady, 2014). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 (UU RI, 2013) menyebutkan salah satu pendidikan formal di Indonesia adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah yang mempunyai misi menyiapkan tenaga kerja tingkat menengah yang terampil dan berkompeten sesuai dengan bidang keahliannya yang diproyeksikan untuk mengisi lapangan kerja di dunia usaha maupun di dunia industri (PP RI No. 29 th 1990). Individu sangat merasakan masalah karier ketika berada pada tingkatan Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/SMK), pada jenis Sekolah Menengah Atas tidak terlalu terlihat dampak dari masalah karier ini, tetapi masalah terlihat lebih membebani siswa yang masuk ke Sekolah Menengah Kejuruan yang memang lebih disiapkan sebagai individu yang siap bekerja (Juwitaningrum, 2013). Namun hal itu tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi, masih banyak siswa lulusan SMK yang belum memperoleh pekerjaan/karier sesuai dengan keahliannya (Pangastuti & Khafid, 2019). Sesuai dengan data statistik pada Biro Pusat Statistik (BPS RI, 2021) menunjukkan data jumlah pengangguran terbuka pada tahun 2020 (*open unemployment*) di tanah air sebanyak 9.767.754 manusia dimana sebanyak 2.223.943 manusia adalah lulusan SMK/ sederajat. Berdasarkan data tersebut, angka menunjukkan bahwa pengangguran untuk lulusan SMK/ sederajat masih tergolong tinggi dan dapat menunjukkan indikasi bahwa terdapat suatu masalah dalam kematangan karier pada siswa lulusan SMK/ sederajat. Salah satu faktor penyebab pengangguran adalah rendahnya kesiapan kerja yang dimilikinya, beberapa hal yang menyebabkan rendahnya kesiapan kerja yaitu: sedikitnya informasi pekerjaan yang dimiliki, kurangnya usaha yang dilakukan

untuk mencari pekerjaan, dan kurang matangnya perencanaan karier (Idkhan & Adam, 2016). Menurut Sari (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor kesiapan kerja dipengaruhi oleh: motivasi, prakerin, latar belakang ekonomi keluarga bimbingan, penerimaan informasi, dan informasi pekerjaan.

Permasalahan karier yang terjadi pada siswa berkaitan dengan pemilihan jenis pendidikan lanjutan, pemilihan jenis pekerjaan, perencanaan karier, informasi kelompok kerja dan pengambilan keputusan karier (Sugianto, 2017). Berdasarkan hasil studi Sersiana, et al., (2013); Lutfianawati & Widyayanti, (2019); Ardiyanti & Alsa, (2015) masih banyak siswa yang mengalami kebingungan dan belum bisa mengambil keputusan karier setelah lulus sekolah, siswa belum mampu merencanakan dan memutuskan pekerjaan/karier yang akan dipilih, masih ada siswa yang belum mengetahui rencana setelah lulus sekolah, apakah siswa akan melanjutkan kuliah, bekerja atau berwirausaha. Berdasarkan penelitian Isnain & Nurwidawati (2018); Charista, et al., (2018) menyatakan bahwa sebagian siswa tidak yakin dengan jurusannya saat ini karena siswa memilih jurusan bukan karena minat, sebagian yang lain menyatakan bahwa nanti setelah lulus sekolah mereka akan mengambil bidang pekerjaan yang berbeda dengan jurusannya pada saat ini.

Berdasarkan hasil studi yang dilakukan Ramadhanty, et al., (2020) diperoleh hasil bahwa kesiapan kerja pada diri siswa belum terbentuk secara optimal karena kurangnya efikasi diri karier dalam diri siswa yang ditandai dengan kurangnya keyakinan dan kepercayaan diri siswa terhadap kemampuan yang dimiliki dan juga siswa cenderung merasa tidak kompeten untuk bersaing dengan pihak lain saat ingin memasuki dunia usaha maupun dunia industri. Satu hal yang para siswa abaikan ketika mencari kerja adalah untuk menggali lebih dalam lagi kemampuan yang ada pada diri mereka (Charista, et al., 2018). Hal ini akan memicu permasalahan ketika individu mencari pekerjaan dan dapat berdampak pada status tidak berkerja/pengangguran (Maslikhah, et al., 2022). Semua itu akan mudah

dilalui oleh siswa jika siswa memiliki efikasi diri karier yang ada dengan persyaratan yang harus dimiliki berdasarkan efikasi diri siswa tersebut (Sugianto, 2017).

Penelitian yang dilakukan Susantoputri, et al., (2014); Setiyanto, et al., (2014); Pangastuti & Khafid, (2019); Maslikhah, et al., (2022) berhasil mengungkap bahwa salah satu faktor yang berhubungan dengan kematangan karier siswa adalah efikasi diri karier. Dalam penelitian Blustein ditemukan bahwa efikasi diri karier merupakan prediktor kuat dalam mempengaruhi kematangan karier (Pinasti, 2011).

Selain itu, hasil penelitian Widyastuti & Pratiwi (2013), bahwa efikasi diri lebih berpengaruh terhadap kematangan pengambilan keputusan karier daripada dukungan sosial keluarga. Hasil serupa menyatakan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang positif dengan pengambilan keputusan karier (Peilouw & Nursalim, 2013; Dewi, 2017; Ningrum & Ariati, 2013). Hasil penelitian Zulkaida, et al., (2012) menemukan bahwa sumbangan efikasi diri terhadap kematangan karier menyebabkan adanya keyakinan akan kemampuan diri individu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ngaini (2017) bahwa persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan, efikasi diri, bimbingan karier, dan penguasaan *soft skills* berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2013) memberikan hasil yang kontradiksi dari beberapa penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karier.

Dari fenomena yang telah dipaparkan, diketahui terdapat beberapa penyebab permasalahan karier siswa dalam menentukan pilihan kariernya, antara lain yaitu siswa masih merasa bingung dengan bakat dan minat yang dimilikinya, mereka merasa bahwa informasi tentang prospek karier yang dimilikinya sangat kurang. Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku siswa yang kurang matang dalam kematangan kariernya, diawali dengan adanya rasa tidak yakin atau keraguan dalam menetapkan pilihan kariernya. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya efikasi diri karier dalam diri siswa yang

ditandai dengan kurangnya keyakinan dan kepercayaan diri siswa terhadap kemampuan yang dimiliki untuk kariernya dimasa depan.

Dari fenomena yang telah dipaparkan, di ketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kematangan karier adalah efikasi diri karier. Menurut Partino (2006) kematangan karier dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya konsep diri, efikasi diri, prestasi akademik, kebebasan. Menurut Pangastuti & Khafid (2019) Selain kompetensi kejuruan hal yang sangat penting dalam kesiapan kerja adalah efikasi diri. Menurut Charista, et al., (2018) efikasi diri karier merupakan salah satu konsep yang harus dimiliki oleh siswa dalam hal pemilihan karier. Menurut Super (1980) mengatakan bahwa pemilihan karier merupakan implementasi dari pemahaman diri dalam ketersediaan lapangan kerja, salah satu aspek yang memiliki hubungan relevan untuk mempelajari kematangan karier individu adalah efikasi diri. Taylor & Betz (1983), mendefinisikan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier sebagai keyakinan individu untuk bisa sukses dalam menilai diri dengan benar, mengumpulkan informasi bidang kerja, menyeleksi tujuan, membuat perencanaan karier dan memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan karier.

Banyak faktor yang mempengaruhi kematangan karier individu, tetapi yang menarik untuk diteliti adalah efikasi diri karier (*Career Self-Efficacy*). Baiti, et al., (2017) mengatakan jika individu belum bisa mengatasi ketidakmampuan dalam menilai kemampuan kariernya, maka individu tersebut harus memiliki efikasi diri karier, karena efikasi diri dapat menuntun motivasi tingkah laku karier. Efikasi diri karier merupakan pengembangan dari konstruk efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura (1997). Lent & Hackett (1987) berpendapat bahwa efikasi diri karier merupakan implikasi dari efikasi diri pada pemilihan karier. Betz & Hackett (1981) adalah orang yang mengembangkan teori efikasi diri karier dengan menerapkan konsep efikasi diri untuk perilaku yang berhubungan dengan karier. Efikasi diri karier merupakan bentuk pengembangan dari teori efikasi diri yang berkonsep tentang karier, dimana dalam pengertiannya merupakan bentuk keyakinan atas

kemampuan diri individu terhadap dirinya untuk mengatur, melaksanakan, dan mendapatkan keberhasilan sesuai dengan yang diharapkan dalam pilihan karier yang telah direncanakan (Betz dan Hacket, 2006). Dimensi dari efikasi diri karier menurut Betz, et al., (1996) adalah: (a) penilaian diri yang akurat (*accurate self-appraisal*), (b) mengumpulkan informasi pekerjaan (*gathering occupational information*), (c) seleksi tujuan (*goal selection*), (d) membuat rencana untuk masa depan (*Making plans for the future*), (e) pemecahan masalah (*problem solving*).

Efikasi diri karier menurut Anderson & Betz (2001) merupakan rasa percaya diri yang dimiliki oleh individu untuk melakukan sesuatu yang berkaitan dengan pilihan karier. Menurut Sugianto (2017) efikasi diri karier yaitu penilaian terhadap keyakinan dan pengharapan diri terkait dengan kemampuan untuk mengontrol kehidupan dan menguasai tindakan-tindakan yang dibutuhkan untuk mendapatkan keberhasilan dalam karier. Chan (2019) mengatakan bahwa efikasi diri karier mempengaruhi sikap dan perilaku dalam pengambilan keputusan karier, dimana efikasi diri karier yang tinggi memungkinkan individu untuk dapat mengatasi hambatan dalam pemutusan karier. Sersiana, et al., (2013) mengatakan bahwa efikasi diri karier berperan penting dalam kematangan karier. Karena, peningkatan efikasi diri karier dapat membantu siswa dalam menentukan dan mengambil keputusan karier secara tepat. Taylor & betz (1983) mengungkapkan bahwa individu dikatakan memiliki efikasi diri karier jika individu mampu melakukan penilaian terhadap diri sendiri seperti kemampuan, minat, karier serta tujuan yang akan dicapai. Yang kedua, individu harus mampu mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan/karier yang yang akan dilakukan. Yang ketiga, individu harus mampu memilih tujuan karier yang akan dicapai dengan mempertimbangkan kemampuan serta bakat yang dimiliki. Yang keempat, individu harus mampu membuat rencana masa depan untuk karier yang akan dijalani setelah lulus dari sekolah. Dan yang terakhir individu harus mampu mengatasi serta memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi. Disisi lain, Lent & Hacket (1987) mengatakan bahwa individu dikatakan memiliki efikasi diri karier jika

individu percaya pada kemampuan yang dimilikinya, dimana individu mampu membuktikan bahwa dirinya dapat melaksanakan tugas-tugas meskipun tugas tersebut sulit. Selain itu, individu juga harus memiliki kekuatan dan berusaha untuk melewati tantangan yang sedang dihadapinya.

Bandura (1997) mengatakan individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi ketika dihadapkan pada pemilihan karier, maka individu akan melakukan usaha untuk mengetahui kemampuan pada dirinya, mencari tahu tentang karier/pekerjaan dan berusaha mengatasi masalah yang menghambat dirinya, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri yang rendah akan menghindari semua tugas dan menyerah dengan mudah ketika masalah muncul. Sersiana, et al., (2013) mengatakan semakin tinggi efikasi diri karier individu, maka semakin keras individu tersebut berusaha dan semakin tinggi motivasinya untuk mencapai kematangan karier, sedangkan semakin rendah efikasi diri karier individu maka semakin rendah pula usaha yang dilakukan oleh individu tersebut dan semakin rendah pula motivasinya untuk mencapai kematangan karier. Menurut Ariana (2018) individu dengan efikasi diri karier yang tinggi akan dapat menentukan tujuan atau target untuk dirinya yang akhirnya dapat menjadi penentu keberhasilan dalam menjalankan tugas-tugasnya, selain itu juga akan mempunyai kesiapan mental untuk belajar, lebih mempunyai motivasi yang kuat untuk terus belajar, dan lebih kuat dalam mengatasi kesulitan, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri karier yang rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya, hal ini menunjukkan individu yang memiliki efikasi diri karier yang rendah akan cenderung untuk pasrah dan mudah menyerah sehingga akan berpengaruh terhadap kematangan karier yang dimilikinya. Menurut Baiti, et al., (2017) semakin tinggi efikasi diri karier yang dimiliki individu maka semakin tinggi juga tujuan yang ditetapkan serta semakin kuat komitmen pada tujuan kariernya, sedangkan individu yang efikasi diri kariernya rendah dapat membuat individu menunda membuat keputusan karier, dan mungkin juga menunda menyelesaikan keputusan yang telah dibuat.

Program layanan bimbingan karier sangat dibutuhkan khususnya untuk meningkatkan kematangan karier bagi siswa (Juwitaningrum, 2013). Tindakan yang mampu melatih pengambilan keputusan karier yang dapat dilakukan oleh konselor/guru BK adalah bimbingan karier yang intens kepada siswa, sehingga siswa mampu merencanakan karier, mengambil keputusan karier dan mampu berkarier dengan baik (Indrayati, 2018). Siswa membutuhkan suatu bimbingan untuk menuntun mereka menjadi individu yang siap menghadapi masa depan, bekerja atas dasar perencanaan sendiri, lebih cepat mempelajari proses-proses mekanisme, hal-hal tersebutlah diperlukannya bimbingan karier yang berkesinambungan pada siswa (Kurniawati & Arief, 2016). Upaya dalam pencegahan dan mengatasi masalah kebingungan dalam merencanakan karier adalah layanan bimbingan karier dari konselor/guru BK untuk membantu individu mendapatkan pengetahuan akan dirinya, pengetahuan lingkungan kerjanya dan mengembangkan keterampilan yang mengantarkan individu menghadapi masa transisi dari sekolah ke dunia kerja (Widianingrum & Hastjarjo, 2016). Untuk memperoleh karier/pekerjaan yang sesuai dengan apa yang ada dalam diri individu serta untuk membentuk sikap yang baik dalam memasuki dunia kerja, diperlukan bimbingan karier yang baik karena dengan penyelenggaraan bimbingan karier dapat menghasilkan sinergi yang baik untuk membentuk kematangan rohani berupa mental dan emosi yang baik pada diri siswa sebagai kesiapan dasar untuk bekerja (Rahmawati & Ahmad, 2022).

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kematangan karier siswa diperlukannya bimbingan karier oleh konselor/guru BK untuk mengurangi dan mengatasi permasalahan karier yang siswa alami. Hasil penelitian Indrayati (2018); Widianingrum & Hastjarjo (2016); Rahmawati & Ahmad (2022) menemukan bahwa adanya pengaruh penerapan bimbingan karier dalam meningkatkan pengambilan keputusan siswa. Hasil penelitian Juwitaningrum (2013) bahwa program bimbingan karier terbukti efektif untuk meningkatkan kematangan karier siswa sehingga layak untuk diterapkan dalam layanan Bimbingan dan Konseling. Hasil

penelitian Kurniawati & Arief (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh efikasi diri, minat kerja, dan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja.

Menurut Indrayati (2018), bimbingan karier adalah upaya mempersiapkan individu dalam merencanakan karier, memilih karier, dan bekerja sesuai pilihan karier serta memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam berkarier. Menurut Hidayati (2015), bimbingan karier merupakan aktivitas yang dilakukan konselor diberbagai lingkup dengan tujuan memfasilitasi perkembangan karier individu disepanjang usia bekerjanya. Aktivitas ini meliputi bantuan dalam perencanaan karier, pengambilan keputusan, dan penyesuaian diri. Menurut Juwitaningrum (2013), bimbingan karier merupakan upaya bantuan terhadap individu agar dapat mengenal dan memahami dirinya, mengenal dunia kerjanya, mengembangkan masa depannya sesuai dengan bentuk kehidupan yang diharapkannya. Menurut Afdal, et al., (2014) bimbingan karier dapat didefinisikan sebagai usaha yang dilakukan oleh konselor untuk membantu individu dalam memahami diri dan lingkungannya yang dihubungkan dengan pemilihan dan pengembangan diri terhadap karier yang akan ditekuni melalui serangkaian kegiatan bimbingan dan konseling. Menurut Kurniawati & Arief (2016), bimbingan karier adalah kegiatan dan layanan bantuan kepada para siswa dengan tujuan agar mereka memperoleh pemahaman dunia kerja dan siswa mampu menentukan pilihan kerja dan menyusun perencanaan karier.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa bimbingan karier adalah proses pemberian bantuan oleh guru BK/Konselor kepada individu untuk dapat memahami dirinya, mengenal dunia kerjanya, dan membuat perencanaan dalam mengembangkan kariernya di masa depan.

B. Identifikasi Masalah

Efikasi diri karier (*Career Self Efficacy*) akan memberikan pengaruh yang baik pada perkembangan karier siswa. Siswa akan mempunyai kemampuan untuk dapat memilih dan mempersiapkan diri memasuki dunia pekerjaan atau karier dengan baik dan menyelesaikan permasalahan yang

muncul pada bidang karier. Selain itu, siswa akan mempunyai kemampuan dalam mengoptimalkan potensi yang ada pada dirinya tanpa dipenuhi dengan sikap keraguan dan kekhawatiran dalam menilai diri. Tetapi pada kenyataannya, dilihat dari fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang, masih ada siswa dengan efikasi diri karier yang rendah, contohnya kurang percaya dan kurang yakin dengan kemampuannya sendiri untuk membuat karier tertentu atau keputusan memilih karier. Perasaan ragu-ragu dan tidak bisa menentukan serta memutuskan pilihan untuk memasuki dunia kerja maupun dunia industri, salah satunya diakibatkan karena tidak memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya sendiri.

Permasalahan siswa yang muncul karena kurangnya efikasi diri karier dapat terjadi karena beberapa faktor, diantaranya konsep diri, efikasi diri, prestasi akademik, kebebasan, dan pengalaman sebelumnya yang terjadi pada berbagai peristiwa yang membentuk persepsi tentang dirinya. Terlebih pengalaman kegagalan siswa, yang membuat siswa menyikapinya dengan cara melakukan overgeneralisasi pada situasi yang muncul, sehingga membentuk hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana manusia memperkirakan kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah utama dalam penelitian ini adalah bagaimana “profil kecenderungan efikasi diri karier pada siswa kelas XI SMK Negeri Rajapolah?”

Dari rumusan masalah tersebut dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran efikasi diri karier siswa kelas XI SMK Negeri Rajapolah?
2. Bagaimana gambaran efikasi diri karier dilihat dari perbedaan jenis kelamin pada siswa kelas XI SMK Negeri Rajapolah?

3. Bagaimana implikasi terhadap Bimbingan dan Konseling di SMK Negeri Rajapolah?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran kecenderungan efikasi diri karier siswa kelas XI SMK Negeri Rajapolah.

Tujuan khusus diadakannya penelitian ini adalah :

1. Mengetahui gambaran umum efikasi diri karier siswa kelas XI SMK Negeri Rajapolah.
2. Mengetahui gambaran umum efikasi diri karier dilihat dari perbedaan jenis kelamin pada siswa kelas XI SMK Negeri Rajapolah.
3. Untuk mengetahui implikasi terhadap Bimbingan dan Konseling di SMK Negeri Rajapolah.

E. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan bagi peneliti ataupun pihak yang terlibat yaitu mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan agar bisa menyelenggarakan pendidikan di perguruan tinggi sebagai layanan preventif, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan keilmuan dalam bidang Bimbingan dan Konseling khususnya pada efikasi diri karier (*career self-efficacy*) dan rancangan modul layanan bimbingan karier serta menambah pengetahuan dan wawasan pada umumnya.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut :

a. Bagi guru Bimbingan dan Konseling

Gambaran umum mengenai efikasi diri karier siswa kelas XI SMK Negeri Rajapolah, serta implikasinya dapat dijadikan bahan rujukan

untuk diaplikasikan oleh guru Bimbingan dan Konseling dalam membantu siswa.

b. Bagi Program Studi Bimbingan dan Konseling

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya keilmuan Bimbingan dan Konseling. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam salah satu contoh layanan Bimbingan dan Konseling dalam mengembangkan efikasi diri karier.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi penelitian lanjutan yang lebih mendalam mengenai efikasi diri karier serta implikasi lain yang diberikan. Dan diharapkan untuk menguji cobakan rancangan modul layanan bimbingan karier.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas penelitian ini, maka yang tertera dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini merupakan mengenai latar belakang masalah penelitian, identifikasi masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

2. Bab II Kajian Teori

Dalam bab ini memaparkan tentang konsep Efikasi Diri Karier, implikasi layanan Bimbingan Karier sebagai upaya untuk mengatasi efikasi diri karier yang cenderung lemah, penelitian terdahulu.

3. Bab III Metodologi Penelitian

Dalam bab ini memaparkan mengenai metodologi penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel, tempat dan waktu penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, penyusunan kisi-kisi instrumen, pertimbangan dan uji validitas instrumen, teknis analisis data.

4. Bab IV Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini memaparkan deskripsi hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian, keterbatasan penelitian.

5. Bab V Kesimpulan dan Rekomendasi

Dalam bab ini mamaparkan kesimpulan dan rekomendasi

6. Daftar Pustaka

Daftar pustaka berisikan sumber-sumber karya tulis ilmiah dan data faktual yang digunakan penyusunan proposal penelitian ini.

