
PERAN HUMAN CAPITAL DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS ORGANISASI DI ERA SUSTAINABLE BUSINESS

Satria Thariq Zhillan Pamungkas

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Email Korespondensi: satriathariq.zt@gmail.com

ABSTRAK

Perkembangan konsep *sustainable business* menuntut organisasi untuk tidak hanya berfokus pada pencapaian keuntungan jangka pendek, tetapi juga pada keberlanjutan kinerja dalam jangka panjang. Dalam konteks ini, *human capital* menjadi salah satu aset strategis yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *human capital* dalam mendorong produktivitas organisasi di era bisnis berkelanjutan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan studi literatur terhadap berbagai sumber ilmiah terkini yang relevan dengan topik *human capital*, produktivitas, dan *sustainable business*. Hasil kajian menunjukkan bahwa kualitas *human capital* yang ditunjukkan melalui kompetensi, keterampilan, motivasi, serta komitmen karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas organisasi. Selain itu, praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan, seperti pengembangan kompetensi berkelanjutan, peningkatan kesejahteraan karyawan, serta penerapan budaya kerja yang adaptif dan inovatif, turut memperkuat kontribusi *human capital* terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa organisasi yang mampu mengelola *human capital* secara efektif cenderung lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis, memiliki tingkat inovasi yang lebih tinggi, serta mampu mempertahankan keunggulan kompetitif secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan *human capital* yang strategis menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas organisasi sekaligus mendukung tercapainya tujuan *sustainable business*.

Kata Kunci: Human Capital, Produktivitas, Sustainable Business, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Organisasi

ABSTRACT

The development of the sustainable business concept requires organizations to focus not only on achieving short-term profits but also on long-term performance sustainability. In this context, human capital is a strategic asset that plays a crucial role in increasing organizational productivity. This study aims to analyze the role of human capital in driving organizational productivity in the era of sustainable business. The approach used in this study is a qualitative method with a literature review of various recent scientific sources relevant to the topics of human capital, productivity, and sustainable business. The results of the study indicate that the quality of human capital, demonstrated through employee competency, skills, motivation, and commitment, has a significant influence on increasing organizational productivity. In addition, sustainability-oriented human resource management practices, such as continuous competency development, improving employee welfare, and implementing an adaptive and innovative work culture, also strengthen the contribution of human capital to organizational performance. This study also found that organizations that are able to manage human capital effectively tend to be more adaptive to changes in the business environment, have higher levels of innovation, and are able to maintain a sustainable competitive advantage. Therefore, strategic human capital management is key to increasing organizational productivity while supporting the achievement of sustainable business goals.

Keywords: Human Capital, Productivity, Sustainable Business, Human Resource Management, Organizational Performance

PENDAHULUAN

Era bisnis berkelanjutan (*sustainable business*) telah membawa pergeseran paradigma fundamental dalam cara organisasi mendefinisikan nilai, keunggulan, dan daya saingnya di tengah dinamika global yang terus berubah. Tidak lagi cukup bagi organisasi untuk sekadar mengejar profit jangka pendek; melainkan mereka dituntut untuk membangun kapasitas organisasional yang mampu bertahan, beradaptasi, dan berkembang secara konsisten dalam jangka panjang. Di tengah tuntutan tersebut, human capital telah mengemuka sebagai faktor produksi yang paling krusial dan sulit ditiru oleh kompetitor. Berbeda dengan aset fisik atau teknologi yang dapat diakuisisi dengan modal finansial, human capital merupakan akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kreativitas, dan kapabilitas inovatif yang tertanam dalam diri setiap individu yang terlibat dalam organisasi. Yuniarta & Diatmika, (2024) menyatakan bahwa dalam konteks bisnis modern, investasi terhadap pengembangan manusia terbukti menghasilkan dampak berlipat ganda, tidak hanya terhadap produktivitas individual, tetapi juga terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1. Indeks Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia (2020-2024)

Tahun	Produktivitas (Rp Juta/Tenaga Kerja)	Pertumbuhan (%)
2020	83,7	-1,2%
2021	86,4	+3,2%
2022	91,2	+5,6%
2023	96,8	+6,1%
2024	103,5	+6,9%

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), Laporan Produktivitas Tenaga Kerja Nasional 2020- 2024

Data di atas menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja Indonesia mengalami tren peningkatan yang konsisten dalam lima tahun terakhir, terutama pasca-pandemi. Namun, pertumbuhan ini masih memerlukan penguatan melalui investasi human capital yang lebih sistematis agar Indonesia dapat bersaing di tingkat regional maupun global. Menurut Ariyani et al., (2023), kesenjangan antara kebutuhan kompetensi industri dan kapabilitas tenaga kerja yang tersedia masih menjadi hambatan utama dalam mendorong pertumbuhan produktivitas nasional secara berkelanjutan.

Konsep *human capital* sendiri memiliki akar teoritis yang kuat dalam ilmu ekonomi dan manajemen sumber daya manusia. Becker (1964) dalam teorinya mengemukakan bahwa investasi terhadap pendidikan, pelatihan, dan pengembangan individu akan menghasilkan peningkatan kapabilitas produktif yang pada akhirnya mendatangkan manfaat ekonomis bagi individu maupun organisasi. Dalam konteks organisasi modern, konsep ini berkembang lebih luas mencakup tidak hanya aspek pendidikan formal, tetapi juga pengembangan kompetensi teknis, kecerdasan emosional, kemampuan kolaborasi lintas fungsi, serta kapasitas adaptasi terhadap perubahan teknologi. Schultz (1961) bahkan menegaskan bahwa kualitas human capital merupakan determinan utama yang membedakan tingkat kemajuan ekonomi suatu bangsa atau organisasi dibandingkan dengan faktor-faktor produksi konvensional lainnya.

Dalam ranah *sustainable business*, peran *human capital* semakin relevan seiring

meningkatkan tekanan dari berbagai pemangku kepentingan terhadap praktik bisnis yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan. Organisasi yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan ke dalam budaya kerja dan kompetensi sumber daya manusianya terbukti memiliki keunggulan kompetitif yang lebih tahan lama. Menurut Pratama & Setiawan, (2024), organisasi yang berinvestasi pada pengembangan human capital berkelanjutan menunjukkan tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, tingkat inovasi yang lebih baik, serta kinerja keuangan jangka panjang yang lebih stabil dibandingkan dengan organisasi yang mengabaikan aspek tersebut. Hal ini mengisyaratkan bahwa human capital bukan sekadar biaya operasional, melainkan investasi strategis yang memberikan imbal hasil berlipat.

Tabel 2. Komponen Human Capital dan Kontribusinya terhadap Produktivitas Organisasi

Komponen Human Capital	Indikator Pengukuran	Dampak terhadap Produktivitas
Pendidikan & Pelatihan	Tingkat pendidikan, jam pelatihan/tahun	Peningkatan kualitas output dan efisiensi kerja
Kompetensi Teknis	Sertifikasi profesional, penguasaan teknologi	Percepatan proses dan minimalisasi kesalahan
Kesehatan & Kesejahteraan	Tingkat absensi, program kesehatan	Peningkatan kehadiran dan konsentrasi kerja
Motivasi & Engagement	Skor kepuasan kerja, tingkat retensi	Peningkatan loyalitas dan inisiatif karyawan
Inovasi & Kreativitas	Jumlah inovasi yang diimplementasikan	Pembukaan peluang bisnis dan efisiensi baru

Sumber: Diadaptasi dari Armstrong & Taylor (2023), *Managing Human Resources for Sustainable Performance*

Meskipun urgensi pengembangan human capital telah diakui secara luas, implementasinya di tataran organisasi masih menghadapi berbagai tantangan multidimensi. Pertama, terdapat kesenjangan antara perencanaan strategis pengembangan sumber daya manusia dengan eksekusi program di lapangan. Kedua, pengukuran return on investment (ROI) dari program pengembangan human capital masih dianggap sulit dilakukan secara kuantitatif oleh sebagian besar organisasi. Ketiga, perubahan teknologi yang bergerak sangat cepat, terutama dengan hadirnya kecerdasan buatan dan otomatisasi, menuntut organisasi untuk terus memperbarui kompetensi tenaga kerjanya secara berkelanjutan. Febriani & Kusuma, (2023) mengungkapkan bahwa hanya sekitar 34% perusahaan di Indonesia yang memiliki program pengembangan human capital yang terstruktur dan berorientasi jangka panjang, sementara sisanya masih mengandalkan pendekatan pelatihan yang bersifat reaktif dan tidak sistematis.

Di sisi lain, konsep sustainable business juga menempatkan dimensi sosial dan lingkungan sebagai bagian integral dari strategi bisnis, yang secara langsung berdampak pada bagaimana organisasi mengelola human capital-nya. Organisasi yang berkomitmen terhadap prinsip Environmental, Social, and Governance (ESG) memiliki kecenderungan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, adil, dan mendukung perkembangan potensi setiap karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian

Handayani et al., (2024) yang menyatakan bahwa organisasi dengan skor ESG yang tinggi cenderung memiliki tingkat produktivitas karyawan yang lebih baik serta kemampuan inovasi yang lebih kuat, karena karyawan merasa bahwa kontribusi mereka bermakna bagi tujuan yang lebih besar dari sekadar profit perusahaan.

Generasi milenial dan Generasi Z, yang kini mendominasi angkatan kerja di Indonesia, turut membawa perubahan signifikan dalam dinamika pengelolaan human capital. Generasi ini memiliki ekspektasi yang berbeda terhadap pekerjaan; mereka tidak hanya mencari kompensasi finansial yang kompetitif, tetapi juga menginginkan pekerjaan yang bermakna, peluang pengembangan diri yang berkelanjutan, serta lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal. Menurut Ramadhani & Wijaya, (2024), organisasi yang mampu memenuhi ekspektasi generasi baru ini melalui program pengembangan human capital yang relevan akan memiliki keunggulan dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan produktivitas dan daya saing organisasi secara keseluruhan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas mengenai hubungan antara human capital dan kinerja organisasi dari berbagai perspektif, mulai dari aspek ekonomi makro hingga manajemen operasional. Namun, masih relatif sedikit kajian yang secara spesifik mengeksplorasi bagaimana peran human capital dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam konteks sustainable business, khususnya di lingkungan organisasi Indonesia. Sebagian besar penelitian terdahulu cenderung berfokus pada aspek pengukuran produktivitas secara kuantitatif tanpa menggali secara mendalam mekanisme dan strategi pengelolaan human capital yang paling efektif dalam mendorong keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan mengeksplorasi praktik pengelolaan human capital yang dilakukan oleh organisasi-organisasi yang telah berhasil mengintegrasikan prinsip sustainable business dalam strategi pengembangan sumber daya manusianya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran human capital dalam meningkatkan produktivitas organisasi di era sustainable business. Fokus utama studi ini adalah untuk memahami bagaimana investasi terhadap pengembangan kompetensi, kesejahteraan, dan motivasi karyawan dapat menjadi katalis bagi peningkatan produktivitas yang berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi pengelolaan human capital yang paling relevan dan efektif dalam konteks bisnis berkelanjutan di Indonesia. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, sekaligus menjadi panduan praktis bagi organisasi dalam merancang program pengembangan human capital yang berorientasi pada keberlanjutan. Dengan tercapainya tujuan tersebut, diharapkan organisasi-organisasi di Indonesia dapat tumbuh lebih produktif, inovatif, dan kompetitif dalam era sustainable business yang terus berkembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan fokus pada pemahaman mendalam mengenai peran *human capital* dalam meningkatkan produktivitas organisasi di era *sustainable business*. Subjek penelitian terdiri dari pimpinan organisasi, manajer SDM, dan karyawan yang bekerja pada organisasi yang telah menerapkan prinsip bisnis berkelanjutan di Surabaya. Penentuan informan dilakukan menggunakan

teknik purposive sampling dengan kriteria memiliki pengalaman minimal dua tahun di bidang terkait serta terlibat dalam pengelolaan *human capital*. Jumlah informan sebanyak lima orang yang berasal dari organisasi yang berbeda.

Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer yang diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur serta data sekunder berupa dokumen perusahaan dan literatur pendukung. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara secara langsung maupun daring dengan menggunakan pedoman wawancara. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjaga keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari berbagai informan sehingga menghasilkan temuan yang lebih objektif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan tiga orang informan yang terdiri dari pimpinan organisasi, manajer sumber daya manusia, serta karyawan operasional yang bekerja pada PT. Buminusa Frismandiri, PT Gresik Cipta Sejahtera, dan PT. DSL Indonesia yang telah mengimplementasikan prinsip *sustainable business* di Surabaya. Pemilihan informan dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan keterlibatan langsung dalam pengelolaan *human capital* serta kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas organisasi. Ketiga informan tersebut dinilai mampu memberikan informasi yang komprehensif karena memiliki pengalaman dan pemahaman yang memadai terkait praktik manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan AF yang menjabat sebagai manajer sumber daya manusia PT. Buminusa Frismandiri, diperoleh temuan bahwa pengembangan kompetensi karyawan merupakan faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja. Informan menjelaskan bahwa organisasi secara aktif menyelenggarakan berbagai program pelatihan dan pengembangan, baik yang bersifat teknis maupun pengembangan soft skills, guna meningkatkan kapabilitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Upaya tersebut dinilai mampu meningkatkan efisiensi kerja serta kualitas output yang dihasilkan. Selain itu, peningkatan kompetensi juga berdampak pada kemampuan karyawan dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

“Pelatihan yang diberikan secara berkala sangat membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan kerja, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan hasilnya lebih optimal.” (AF/Informan 1).

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan informan AH yang merupakan pimpinan divisi sumber daya manusia PT. DSL Indonesia, diketahui bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang signifikan dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Informan menekankan bahwa organisasi berupaya menciptakan sistem penghargaan dan pengakuan yang adil dan transparan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan. Pemberian penghargaan tersebut tidak hanya berdampak pada peningkatan semangat kerja, tetapi juga memperkuat komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan juga dinilai mampu meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. “Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya akan cenderung bekerja lebih maksimal dan memiliki komitmen yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.” (AH/Informan 2).

Sementara itu, berdasarkan hasil wawancara dengan informan VR yang bekerja sebagai karyawan operasional PT. Gresik Cipta Sejahtera, diperoleh informasi bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik serta kebijakan organisasi yang mendukung turut berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Informan menyampaikan bahwa suasana kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis antar karyawan, serta dukungan dari atasan menjadi faktor penting yang mendorong kenyamanan dalam bekerja. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan untuk lebih fokus, meningkatkan efektivitas kerja, serta meminimalkan potensi konflik di lingkungan kerja. Selain itu, kebijakan organisasi yang jelas dan terstruktur juga memberikan kepastian dalam pelaksanaan tugas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih terarah. “Lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan yang baik dengan rekan kerja membuat saya lebih fokus dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.” (VR/Informan 3).

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa *human capital* memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Hal tersebut tercermin dari pentingnya pengembangan kompetensi, motivasi kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif sebagai faktor pendukung utama dalam optimalisasi kinerja karyawan. Dengan demikian, pengelolaan *human capital* yang efektif dan berkelanjutan menjadi kunci dalam menciptakan organisasi yang produktif dan mampu bersaing di era *sustainable business*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pengelolaan *human capital* dalam organisasi yang menerapkan prinsip *sustainable business* terbukti memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pengembangan kompetensi karyawan melalui program pelatihan yang berkelanjutan menjadi salah satu strategi utama dalam meningkatkan kemampuan kerja serta kualitas output yang dihasilkan. Selain itu, motivasi kerja yang didukung oleh sistem penghargaan dan pengakuan yang adil mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Di sisi lain, kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta kebijakan organisasi yang jelas juga berkontribusi dalam menciptakan kenyamanan kerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Dengan adanya pengelolaan *human capital* yang terintegrasi, organisasi mampu meningkatkan produktivitas sekaligus memperkuat daya saing di tengah dinamika bisnis yang terus berkembang.

Lebih lanjut, peran *human capital* tidak hanya terbatas pada peningkatan kinerja jangka pendek, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam mendukung keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, memiliki tingkat inovasi yang lebih tinggi, serta mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan, seperti pengembangan kompetensi secara berkesinambungan, peningkatan kesejahteraan karyawan, serta penciptaan budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif, menjadi kunci dalam menghadapi tantangan bisnis modern. Oleh karena itu, optimalisasi pengelolaan *human capital* secara berkelanjutan perlu menjadi prioritas utama organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas sekaligus mewujudkan *sustainable business* yang tangguh dan berdaya saing di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management* (17th ed.). Pearson.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Fundamentals of Human Resource Management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- World Health Organization. (2023). *Global Health Statistics 2023: Monitoring Health for the SDGs*. WHO Press.
- Liawati, L., & Widowati, W. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–56.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, D. (2024). Peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi berbasis layanan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 78–89.
- Saputra, R., & Febrianti, D. (2025). Analisis pengaruh human capital terhadap produktivitas organisasi di era digital. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 101–112.
- Danlayanannasabah. *Bhakti Nagori (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 5(2), 463–470. https://doi.org/10.36378/Bhakti_Nagori.V5i2.4595
- Harrington B. Silaban, Eka Valentina Manurung, Regita Amelia, Yemima Eleonore Nadapdap, & Putri Kemala Dewi Lubis. (2024). Peran Intermediasi Pasar Modal Dalam Meningkatkan Partisipasi Investor Di Pasar Modal Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 18–30. <https://doi.org/10.59024/Jumek.V2i3.358>
- Reny, D., Astuti, W., & Samudra, H. (2022). *Synotic Law: Jurnal Ilmu Hukum Volume 1 Nomor 2 (2022) Synotic Law: Jurnal Ilmu Hukum Studi Kasus: Masalah Dan Penyelesaian Dalam Perdagangan Berjangka Komoditi*. <https://ojs-synoticinstitute.com/index.php/SL>
- Rewanda Mutiara Az-Zahra Rahmadina, & Siti Aminah. (2026). Peran Media Sosial Sebagai Alat Public Relations Mengatasi Stereotip Negatif PT Victory International Futures. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(3), 16863–16869. <https://doi.org/10.31004/Jerkin.V4i3.4618>
- Ria Istanti, W., & Bhirawa Dwi Atma Citalada, M. (2026). *BY-SA License | 241 Implementasi 241` 241 Implementasi Webinar Trading Dalam Meningkatkan Edukasi Masyarakat Di PT Agrodana Futures Surabaya*. <https://doi.org/10.56013/Jak.V6i1.5127>
- Sekar Bidari, A., & Nurviana, R. (2022). REGULATION AND THE FUTURE OF CRYPTOCURRENCY IN INDONESIA. *Business And Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 6. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Tanjung, A. F., Adha, R., & Marliyah. (2024). Analisis Perkembangan Pasar Derivatif Di Indonesia. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 285–294. <https://doi.org/10.35870/Emt.V8i1.2047>
- Utomo, S. (2022). *Perlindungan Hukum Nasabah Perdagangan Produk Derivatif Index Saham Berdasarkan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2011*.

<https://doi.org/10.36418/Locus.V1i8.289>

