

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AMONRA DAYA SEMESTA SERPONG

Irma Rahmawati^{*1}, Rhifwan Aji Bimantoro², Nita Anatriani³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang²
dosen03211@unpam.ac.id¹, dosen03218@unpam.ac.id², dosen03209@unpam.ac.id³

Abstrak

Penelitian yang dijalankan memiliki tujuan guna menganalisis serta mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amonra Daya Semesta Serpong, dengan populasi melibatkan seluruh karyawannya. Dengan total sampel yaitu sebanyak 60 responden. Data penelitian ini diperoleh dikumpulkan melalui kuisioner dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Metode analisa data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, korelasi berganda, persamaan regresi berganda, uji koefisien determinasi, serta hipotesis. Studi ini memiliki hasil secara uji secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi bergandanya $Y = 5,737 + 0,481X_1 + 0,674X_2 + e$. Korelasi berganda di angka 0,921 yang artinya ada hubungan yang sangat kuat antar variabel penelitian. Hasil Uji koefisien determinasi (KD) 84,8% sementara sisanya dengan besaran 15,2% dipengaruhi oleh variabel yang lain. Hasil hitung uji t, variabel Disiplin Kerja memberi pengaruh positif juga signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} = 5,090 > t_{tabel} = 1,672$ serta taraf signifikansinya $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, pelatihan memberi pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, diperlihatkan oleh hasil $t_{hitung} = 9,887 > t_{tabel} = 1,672$ serta taraf signifikansinya $0,000 < 0,05$. Sementara temuan penelitian dengan uji F, pengaruh variabel Disiplin Kerja dan variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. Amonra Daya Semesta Serpong memberi pengaruh positif juga signifikan, diperlihatkan oleh nilai $F_{hitung} = 159,515 > F_{tabel} = 3,16$ serta taraf signifikannya $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan

Abstract

The study conducted intends to analyze and determine the impact of work discipline and job training variables on employee performance at PT Amonra Daya Semesta Serpong, with the population involving all employees. Involving 60 respondents as the sample. This research data obtained was obtained through a questionnaire using a quantitative descriptive research method. The data analysis method employed includes validity testing, reliability, classical assumptions, multiple correlations, multiple regression equations, the coefficient of determination, also hypothesis testing. The findings of this research reveal that, in the simultaneous test, work discipline and training variables have a significant impact on employee performance, as indicated by the multiple regression equation: $Y = 5.737 + 0.481X_1 + 0.674X_2 + e$. The multiple correlation value is 0.921, suggesting a very strong relationship between the variables in the research. The coefficient of determination (KD) test is 84.8% and other variables influence the remaining 15.2%. The results of the t test calculation, the Work Discipline variable has a positive and significant impact on the Employee Performance variable as demonstrated by $t_{count} = 5.090 > t_{table} = 1.672$, significance level of $0.000 < 0.05$. Furthermore, training has a positive influence on Employee Performance, as evidenced by $t_{count} = 9.887 > t_{table} = 1.672$, significance level of $0.000 < 0.05$. While the research findings with the F test, the impact of the Work Discipline variable and the Training variable on Employee Performance simultaneously at PT. Amonra Daya Semesta Serpong has a positive and significant impact, shown by the value of $F_{hitung} = 159.515 > F_{tabel} = 3.16$, significant level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Employee Performance Training, Work Discipline

PENDAHULUAN

PT Amonra Daya Semesta Serpong adalah perusahaan industri yang terlibat dalam energi surya yang telah berpartisipasi di negara ini. Karyanya dalam pengembangan dan pengembangan bangsa dengan pengalaman perusahaan telah mempertimbangkan semakin banyak, terutama pengembangan pengembangan energi, yang dapat dinikmati oleh semua orang Indonesia. Di PT Amonra Daya Semesta Serpong, karyawan memainkan peran kunci dalam kemajuan perusahaan. Berdasarkan hal ini, perusahaan didasarkan pada kinerja karyawan untuk tetap stabil dan tetap kompeten di tempat kerja. Disiplin kerja termasuk di antara faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya disiplin dan ketidaktaatan terhadap peraturan dan norma yang berlaku mempengaruhi efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Jika disiplin tidak dikonfirmasi, memungkinkan proses pencapaian tujuan tidak dapat dilakukan dengan efisien maupun efektif. Disiplin didefinisikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan (hukum) atau pengawasan dan kontrol.

Seperti diartikulasikan Hasibuan (2020: 193), itu artinya "bidang kesadaran serta kesediaan dalam mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang ada." Seperti pernyataan Mangunegara (2020:129), ini juga berarti implementasi manajemen dalam memperkuat pedoman organisasi. Mengikuti pendapat Edy Sutrisno (2020:89), Disiplin karyawan yakni perilaku individu dengan sikap, tindakan, dan langkah -langkah disiplin yang memenuhi peraturan, prosedur kerja, atau peraturan organisasi yang ada. Seperti diartikulasikan Hasibuan (2020:194), titik -titik kerja disiplin kerja: Peraturan Perusahaan, pemanfaatan waktu yang lebih efektif, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan maupun tugas, tingkat keberadaan. Pelatihan yakni proses yang melibatkan banyak tindakan (upaya) yang secara sengaja dilakukan untuk mendukung karyawan yang dilakukan oleh personel pelatihan profesional di usia, demi menambah keterampilan dan kemampuan bekerja bagi peserta di bidang tertentu untuk menaikan tingkat efektivitas serta produktivitas perusahaan.

Ancaman pelatihan Luturleann dan Hartomo (2020) adalah upaya untuk meningkatkan manifestasi pekerjaan yang dikenakan oleh karyawan yang lebih efektif. " Pelatihan oleh Hendra (2020) adalah sejumlah proses pembelajaran yang perlu dijalankan oleh pekerja supaya pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan mengikuti peraturan yang ditetapkan. Seperti pernyataan Mangkunegara (2020:43), pelatihan adalah bagian dari pelatihan secara jangka pendek melalui proses yang sistematis serta terorganisir dengan karyawan non-standar mempelajari pengetahuan secara teknis serta keterampilan dengan tujuan spesifik. Kursus pelatihan meliputi empat jenis kursus pelatihan: pelatihan terkemuka, pelatihan kejuruan, pelatihan penggalangan dana, dan pelatihan penyegaran.

Indikator pelatihan oleh Mangkunegara (2020:62) termasuk pelatih/pelatih, peserta, materi, metode, serta tujuan pelatihan. Amonra Daya Semesta Serpong, manajemen perusahaan harus memberikan kegiatan pelatihan untuk membantu meningkatkan disiplin setelah menyelesaikan pekerjaan dan pada awal periode penerimaan karyawan tertentu. Tujuan pelatihan kejuruan karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat diperlakukan lebih baik dengan masalah kerja dan alat pendukung untuk kegiatan kerja.

Kekurangan guru pelatihan, sama seperti karyawan bekerja dan bagaimana menyelesaikan masalah mengalami stagnasi. Penilaian kinerja diperlukan untuk menentukan keberhasilan kinerja masing -masing karyawan. Menurut Suwanto et al. (2022) Menggunakan penilaian kinerja layanan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan kegiatan pelaksanaan atau pedoman sesuai dengan tujuan tertentu untuk mengenali misi dan visi perusahaan

Berdasarkan deskripsi latar belakang, penulis ingin tahu bagaimana dampak pelatihan dan disiplin meningkatkan kinerja karyawan. Mengingat peningkatan layanan karyawan in-house, ada banyak kepercayaan dalam menyediakan proyek surya PT Amonra Daya Serpong. Dari deskripsi ini, penulis termotivasi untuk mendapatkan judul "Dampak Disiplin Pekerjaan dan Pelatihan tentang Kinerja Karyawan di PT Amonra Daya Semesta Serpong."

Berdasar dari latar belakang, identifikasi masalah, serta batasan masalah, rumusan masalah yang akan diajukan, mencakup:

1. Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amonra Daya Semesta Serpong?
2. Apakah Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Amonra Daya Semesta Serpong?
3. Apakah Terdapat Disiplin Kerja dan Pelatihan secara simultan pada Kinerja Karyawan pada PT.Amonra Daya Semesta Serpong?

Tujuan daripada penelitian yakni

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Amonra Daya Semesta Serpong.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada menganalisa PT. Amonra Daya Semesta Serpong.
3. Untuk mengetahui dan pengaruh secara simultan Disiplin Kerja dan Pelatihan secara simultan pada Kinerja Karyawan pada PT.Amonra Daya Semesta Serpong.

METODE

1. Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini yang bertempat di PT Amonra dan berlokasi di JL. Raya Serpong Kilometer 15 Nomor 17K, Kelurahan Cilenggang, Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan. Adapun objek penelitian melibatkan karyawan di PT terkait.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan secara bertahap dari Juli - September 2024, dengan durasi 3 bulan. Tahapan penelitian meliputi prasurvei, penyusunan proposal penelitian, seminar proposal, pengajuan surat izin, pengumpulan data penelitian, megolah data hasil penelitian, serta menyusun laporan hasil penelitian.

3. Jenis Penelitian

Penelitian akan digunakan yakni penelitian asosiatif, sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2022:44) "Tujuan daripada penelitian asosiatif yakni guna menentukan efek atau keterkaitan antar dua variabel lainnya. Dibandingkan deskripsi dan perbandingan, penelitian asosiatif memiliki tingkat yang lebih tinggi.. Dan dilanjutkan sugiyono (2022 :44) menjelaskan "dengan menggunakan penelitian Asosiatif asosiatif telah mengembangkan teori yang menjelaskan gejala prediksi dan kontrol.

4. Populasi

Sugiyono (2022:44) menerangkan "Populasi yakni jangkauan generalisasi berdasarkan dari objek ataupun subyek dengan kuantitas serta karakteristik tertentu dari peneliti untuk dikaji , dianalisa untuk bisa dihasilkan kesimpulan". Dalam penelitian ini populasi mencakup seluruh pekerja PT Amonra Daya Semesta Serpong, yakni jumlahnya 60 orang. Penentuan sampel melalui pengelompokan karyawan yang telah menjalani pelatihan.

5. Sampel

Seperti diartikulasikan Sugiyono (2022:149) "Sampel yakni bagian dari karakteristik populasi keseluruhan ketika ada populasi besar, jika peneliti tidak dapat memeriksa semua objek populasi. Penelitian ini melibatkan 60 responden yang dimulai oleh manajer, staff dan teknisi PT Amonra Daya semesta Serpong.

HASIL dan PEMBAHASAN

1. Sejarah Singkat Perusahaan PT Amonra Daya Semesta

PT Amonra Daya Semesta Serpong merupakan perusahaan yang berfokus pada energi tenaga surya, yang telah dikaitkan sejak 2007. Perusahaan mengumumkan bahwa mereka didasarkan pada semua wilayah Indonesia dengan energi berbasis listrik surya. PT Amonra I Semesta Serpong telah menyelesaikan berbagai proyek pengadaan dari panel surya dengan bekerja dengan pemerintah daerah dan perusahaan swasta. Perusahaan ini menawarkan berbagai produk dan layanan untuk panel dan layanan surya berkualitas tinggi yang didukung oleh insinyur ahli yang memiliki pengalaman di bidang energi surya.

2. Pengaruh variabel Disiplin terhadap Kinerja

Edy Sutrisno (2020:97) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah ukuran yang dipakai oleh top manajemen untuk menjalin komunikasi dengan staff lainnya, membantu mereka dalam mengubah perilaku serta menaikkan kesadaran juga kesediaan dalam mematuhi peraturan perusahaan serta menjaga norma-norma sosial di perusahaan. Mengikuti hasil penelitian yang sudah dijalankan, dengan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial menghasilkan bahwa Variabel dalam penelitian ini yaitu Disiplin terhadap Kinerja Karyawan memberikan hasil uji $t_{hitung} = 5,090 > t_{tabel} = 1,672$ serta taraf signifikansinya $0,000 < 0,05$, menandakan bahwasanya variabel disiplin memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil dari Regresi Linear Sederhana $Y = 17,174 + 0,565X$, di mana artinya Disiplin(X_1) meningkat secara 1 satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,565. Diambil kesimpulan bahwasanya disiplin memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil korelasi sederhana (RX1Y) antara disiplin kinerja, kesimpulan dapat dibuat berdasarkan proses menentukan tes korelasi. Nilai korelasi antara variabel disiplin dan variabel kinerja 0,556 berkorelasi sedang. Koefisien Determinasi (r^2) pada variabel disiplin (X_1) terhadap variabel kinerja yang berdasar pada tabel *Model Summary* dalam kolom R Square dengan hasil hitung pada aplikasi SPSS versi 20 didapat menuhasilkan angka koefisien determinasi (R^2) 0,309, menandakan bahwasanya variabel Disiplin dapat memengaruhi variabel Kinerja sebanyak 30,9% dan hasil sisa perhitungan sebanyak 69,1% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian. Temuan dari penelitian ini diperkuat oleh studi terdahulu oleh Susnati & Aesah 2022, Ariesni & Asnur 2021 bahwasanya disiplin memberi pengaruh positif terhadap kinerja.

3. Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja

Seperti diartikulasikan Mangkunegara (2020:44), pelatihan yakni bagian dari pelatihan secara jangka pendek melalui proses yang sistematis serta terorganisir dengan karyawan non-standar mempelajari pengetahuan secara teknis serta keterampilan dengan tujuan spesifik. Berdasarkan hasil yang didapat pada penelitian dengan menggunakan pengujian dengan hipotesis secara parsial menghasilkan hasil uji Variabel penelitian Pelatihan terhadap variabel Kinerja memiliki hasil uji $t_{hitung} = 9,887 > t_{tabel} = 1,672$ serta taraf signifikansinya $0,000 < 0,05$, menandakan bahwasanya Pelatihan memberi pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil hitung Regresi Linear Sederhana $Y = 8,986 + 0,722X$. Artinya apabila tidak ada nilai Pelatihan Artinya bila setiap kenaikan 1 satuan variabel Pelatihan, akan meningkatkan variabel Kinerja sebanyak 0,722. Ini artinya variabel disiplin memiliki hubungan positif pada variabel kinerja. Hasil hitung dalam penelitian dengan Korelasi Sederhana (rx₂y) antara variabel disiplin dengan variabel kinerja, kesimpulan dapat dibuat berdasarkan keputusan yang dialambil pada uji korelasi. Nilai korelasi antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan yakni 0,792, menandakan sifat korelasi yang kuat. Nilai R² antara disiplin terhadap kinerja karyawan mengikuti tabel *Model Summary* kolom R Square menggunakan aplikasi SPSS versi 20 yakni 0,628. Ini artinya Pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebanyak 62,8% dan sisa hasil hitung 37,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian. Temuan ini memiliki kesamaan dengan studi terdahulu oleh Wahyunata 2021 Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia bahwasanya Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Variabel Disiplin dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan memberikan hasil pengujian $F_{hitung} = 159,515 > F_{tabel} = 3,16$ serta taraf signifikansinya $0,000 < 0,05$, mengindikasikan bahwasanya Disiplin dan Pelatihan secara simultan memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Regresi Linear Berganda $Y = 5,737 + 0,481X_1 + 0,674X_2 + e$. Artinya bila tidak ada variabel Disiplin dan variabel Pelatihan maka nilai Kinerja Karyawan di angka 5,737.

a. $\beta_1 = 0,481$

angka tersebut memiliki arti bila setiap variabel Disiplin meningkat 1 satuan, akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebanyak 0,481 satuan dengan anggapan variabel lain konstan.

b. $\beta_2 = 0,674$

angka tersebut memiliki arti bila setiap variabel Pelatihan meningkat 1 satuan, akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebanyak 0,674 satuan dengan anggapan variabel lain konstan. Koefisien korelasi peneliti dapat ditarik dengan mengacu pada dasar untuk menentukan tes korelasi. Nilai korelasi antara disiplin dan pelatihan mengenai kinerja karyawan yakni 0,921, artinya korelasi itu sangat kuat. Koefisien penentuan dalam ringkasan model hasil kualifikasi R untuk output yang dihitung menggunakan program SPSS Versi 20 adalah koefisien penentuan (R^2) 0,848. Ini menunjukkan bahwa disiplin dan pelatihan mempengaruhi kinerja 84,8%, dengan 15,2% sisanya dipengaruhi oleh variable lain selain dari variable dalam model penelitian. Temuan ini selaras dengan studi terdahulu oleh Wahyunata 2021 Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia bahwasanya Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Mengikuti temuan penelitian serta pembahasan, diambil kesimpulan bahwasanya:

1. Variabel Disiplin Kerja memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh $Y = 17,174 + 0,565X_1$ berarti bila disiplin meningkat satu kesatuan, akan meningkatkan Kinerja karyawan sebanyak 0,565. Koefisien Determinasi dalam penelitian ini sebesar 30,9% artinya Disiplin mempengaruhi Kinerja Karyawan sebanyak 30,9% dan 61,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji $t_{hitung} = 5,090 > t_{tabel} = 1,672$ serta taraf signifikansinya $0,000 < 0,05$, sehingga terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_a .
2. Pelatihan memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan, diperlihatkan oleh nilai $Y = 8,986 + 0,722X_1$, berarti jika pelatihan meningkat satu kesatuan, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebanyak 0,722. Koefisien Determinasi 62,8% artinya Pelatihan mempengaruhi Kinerja sebanyak 62,8% serta faktor lain memengaruhi 37,2% sisanya. Dari hasil uji $t_{hitung} = 9,887 > t_{tabel} = 1,672$ serta taraf signifikansinya $0,000 < 0,05$, akibatnya terjadi penolakan H_0 ditolak dan penerimaan H_a .
3. Disiplin Kerja dan Pelatihan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai $Y = 1,737 + 0,481X_1 + 0,674X_2 + e$ yang memiliki arti jika Disiplin Kerja meningkat satu kesatuan, variabel Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sejumlah 0,481. Dan apabila Pelatihan mengakali peningkatan satu kesatuan, variabel Kinerja karyawan akan meningkat sejumlah 0,674. Koefisien Determinasi 84,8% artinya Pelatihan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebanyak 84,8% serta sisanya 15,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji F yakni $F_{hitung} = 159,515 > F_{tabel} = 3,16$ serta taraf signifikansinya $0,000 < 0,05$, akibatnya terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_a .

DAFTAR PUSTAKA

1. Ariesni, S., & Asnur, L. 2021. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* Volume 5, Number 3, Tahun 2021, pp. 363-369
2. Hartomo, N. dan B. Luturlean. 2020. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (persero) Bandung. *Jurnal ilmiah MEA (Manajemen, ekonomi, & akuntansi)*.
3. Hendra, H. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
4. Malayu S.P., Hasibuan. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara. Jakarta.
5. Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-14. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
6. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
7. Susanti, F., & Aesah, S. (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Rakha Gustiawan. *Jurnal Tabdir Peradaban*, VOLUME 2, NOMOR 2, MEI 2022.
8. Sutrisno, Edy. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta : Kencana.
9. Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
10. Wahyunata, A. 2021. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening (CV Deschino Sport). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
11. Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1)(1), 61–72.