

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Wacana mengenai isu gender muncul di Indonesia pada tahun 1977 dikenal dengan sebutan emansipasi (Amar, 2017). R.A. Kartini disebut-sebut sebagai pelopor dari pergerakan kaum wanita di Indonesia. Perjuangan R.A. Kartini menumbuhkan semangat bagi kaum perempuan dalam melawan tradisi saat itu guna memperjuangkan kemajuan pendidikan bagi perempuan Indonesia dan melawan ketertindasan. Pemikiran dan semangat R.A. Kartini menjadi pondasi untuk perjuangan kesetaraan gender bagi perempuan Indonesia (Mustikawati, 2015).

Perjuangan kaum Perempuan Indonesia terealisasi dengan adanya Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 31 ayat 1 dan 2 dengan bunyi “Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan dan setiap warga Negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya” (Pemerintah Indonesia, 1945). Pendidikan adalah salah satu jalan menjadikan perempuan sebagai agen perubahan, bukan sekedar penerima pasif program-program pemberdayaan. Pendidikan menjadi salah satu faktor yang memungkinkan perempuan untuk memiliki *independensi* (kemandirian) ekonomi dengan bekerja, baik di luar maupun di dalam rumah tinggalnya (Khayati, 2008). Sejak dikeluarkannya Instruksi Presiden No. 09 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender semakin banyak wanita yang bekerja dan berkarir di luar rumah. Instruksi Presiden tersebut dikeluarkan guna mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam seluruh proses pembangunan nasional.

Dari data Badan Pusat Statistik (BPS) memperlihatkan bahwa terjadi pertumbuhan jumlah pekerja wanita pada tahun 2018 ke 2019 dari 47,95 juta orang menjadi 48,75 juta orang (Pusparisa, 2020). DKI Jakarta sebagai Ibu Kota Negara Indonesia memiliki jumlah angkatan kerja yang bekerja pada tahun 2019 sebanyak 4.836.977 orang. Laki-laki sebanyak 3.035.993 orang dan jumlah

perempuan bekerja melebihi setengah jumlah laki-laki yaitu sebanyak 1.800.984 orang (Badan Pusat Statistik (BPS) DKI Jakarta, 2020). Berdasarkan status perkawinan pekerja DKI Jakarta yang berstatus kawin sebanyak 58,64%, belum kawin sebanyak 29,45%, cerai hidup sebanyak 4,20% dan cerai mati sebanyak 7,71% (Badan Pusat Statistik, 2019). Data tersebut menunjukkan bahwa saat ini sumber daya manusia perempuan sangat potensial sebagai penggerak ekonomi dan pembangunan.

Baron & Byrne (2008) mendefinisikan peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan dilakukan oleh individu yang memiliki posisi spesifik dalam kelompok (Sarwono & Meinarno, 2014). Peran sebagai pekerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan merupakan bentuk dari peran transisi partisipasi seorang perempuan (Wibowo, 2011). Namun demikian, begitu lekatnya budaya patriarki menjadikan peran perempuan sebagai penanggung jawab utama dalam pengasuhan anak dan pekerjaan rumah tangga di Indonesia. Hal tersebut yang menjadikan angka partisipasi perempuan yang bekerja masih di bawah laki-laki (Dwikurniarini, 2007). Peran perempuan sebagai pekerja tidak lantas menghilangkan peran perempuan sebagai istri untuk suami dan ibu untuk anak-anaknya. Oleh karena itu perempuan harus melaksanakan dua peran tersebut, sebagai pekerja di tempat kerja dan sebagai istri dan ibu di rumah (Cucuani, 2013).

Bertemunya dua peran sekaligus pada pekerja wanita akan menciptakan tekanan-tekanan psikologis yang akan berdampak pada psikologis dan juga fisiologis karyawan wanita. Apabila tekanan-tekanan tersebut terjadi secara terus menerus akan mengganggu produktivitas dan kinerja karyawan tersebut dalam sebuah perusahaan (Pongtuluran et al., 2013). Barnett et al., (1985) menyatakan bahwa peran ganda berkaitan dengan hasil positif yang didapatkan seperti *self-esteem* dan kepuasan hidup yang tinggi (Grandey & Cropanzano, 1999). Namun, persepsi akan waktu dan energi yang tidak cukup untuk memenuhi peran pekerjaan dan keluarga dikaitkan dengan ketidakpuasan pekerjaan dan keluarga, ketegangan pekerjaan dan keluarga, depresi dan juga stress menurut Frone et al., (1991) dalam (Grandey & Cropanzano, 1999). Pemenuhan tuntutan akan peran sebagai pekerja seringkali mempengaruhi kualitas dan kuantitas dalam

pemenuhan peran sebagai istri dan ibu hal tersebut di sebut sebagai konflik peran ganda atau *work family conflict*.

Netemeyer et al., 1996 (Hennessy, 2005) mendeskripsikan *work-family fconflict* sebagai suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan umum, waktu yang dihabiskan dan tekanan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu pelaksanaan tanggung jawab terkait keluarga dan juga sebaliknya sebagaimana adanya tuntutan, waktu yang dihabiskan dan tekanan yang diciptakan oleh keluarga dan mengganggu performa dalam pekerjaan. Kemudian dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda (*work-family conflict*) adalah suatu pertentangan atau ketidaksesuaian antarperan yang disebabkan oleh pemenuhan akan tuntutan dan kewajiban dari salah satu peran sehingga mempengaruhi kinerja pada peran lainnya. Contohnya seorang pekerja wanita yang dituntut untuk melaksanakan tugas dengan waktu yang ditentukan kemudian hal tersebut membebani waktu, pikiran dan tenaga wanita tersebut sehingga mempengaruhi performanya dalam menjalankan kewajiban rumah tangga.

Konflik peran dapat terjadi oleh siapapun baik laki-laki maupun perempuan namun, sering ditemukan terjadi pada pekerja wanita. Sipayung (2004), melakukan wawancara dengan 11 responden pemimpin perempuan yang ada di dalam lingkungan pemerintahan di Provinsi DKI Jakarta, menemukan bahwa dalam diri mereka terjadi konflik peran sebagai ibu atau istri dan sebagai pemimpin di tempat kerja. Para pemimpin perempuan itu merasa bersalah karena harus meninggalkan keluarganya untuk bekerja di kantor (Sarwono & Meinarno, 2014). Konflik peran seorang ibu yang bekerja tersebut meningkat dengan adanya pandemi COVID-19. *Corona Virus Disease* atau COVID-19 adalah penyakit infeksi disebabkan oleh virus baru yaitu corona yang dapat menular dengan sangat cepat. Sejak tanggal 29 Februari 2020 hingga 29 Mei 2020 BNPB (Badan Nasional Penanggulangan Bencana) menetapkan status darurat bencana di Indonesia.

Pada tanggal 15 Maret 2020 sebagai upaya pencegahan penularan virus corona Pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan *Work From Home* (WFH) dan *School From Home* (SFH) (Adiwijaya, 2020). Namun pada tanggal 1 Juni

2020 Pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan mengenai *New Normal* dimana para pekerja sudah kembali bekerja di kantor dengan beberapa ketentuan namun masih diberlakukannya SFH untuk anak-anak. Kebijakan tersebut kemudian memunculkan konflik bagi Ibu karena meninggalkan anak yang SFH tanpa pengawasan dari guru maupun orang tua. Dari survey yang dilakukan Komnas Perempuan dari 2.285 responden 96% mengaku bahwa pekerjaan rumah tangga yang harus mereka lakukan semakin bertambah. Dimana ibu yang bekerja harus berperan sebagai pekerja, guru yang mengajar anak sekolah di rumah dan sebagai ibu rumah tangga sehingga hal tersebut meningkatkan stres pada ibu yang bekerja (Dewi, 2020).

Istilah stress digunakan untuk mengacu pada tekanan atau permintaan yang di tempatkan pada organisme untuk beradaptasi atau menyesuaikan diri (Nevid et al., 2018). Stress dapat didefinisikan sebagai respon umum dari perubahan lingkungan, respon psikologis atas kegagalan untuk menemukan penyelesaian masalah atau perasaan cemas berkepanjangan selama periode waktu tertentu yang menyebabkan penyakit (Stranks, 2005). Menurut Lazarus & Folkman (1986) *Psychological stress* mengacu pada hubungan dengan lingkungan yang mana orang menilainya sebagai sesuatu yang penting untuk kesejahteraannya dan yang mana tuntutan itu membebani atau melebihi kemampuan coping yang ada. Selama pandemi COVID-19 memunculkan beragam pemicu stress yang sebelumnya tidak banyak dialami oleh masyarakat seperti stress akademik, stress kerja dan stress dalam keluarga (Muslim, 2020).

Stress akademik dialami oleh siswa dan mahasiswa karena harus beradaptasi dengan cara belajar baru dan beban tugas yang bertambah. Stress kerja dialami oleh para pekerja karena adanya kebijakan mengenai *Work From Home* (WFH) dan *social distancing*. Dengan diberlakukannya WFH banyak perusahaan dan tempat usaha di tutup sehingga menyebabkan terjadinya peningkatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada karyawan perusahaan dan kerugian pada tempat usaha. Sementara stress pada Ibu yang bekerja tidak hanya karena ia mengkhawatirkan kelangsungan pekerjaannya, namun juga karena harus mengurus suami yang WFH, anak yang SFH sambil khawatir atas kemungkinan anggota keluarga terkena Covid-19.

Stres dalam keluarga salah satu diantaranya terjadi karena, meningkatnya beban tanggung jawab seorang ibu disaat pandemi COVID-19 dan juga karena ketidakstabilan rutinitas yang terjadi di dalam keluarga akibat pandemic COVID-19. Ketika ibu harus *work from home* dan semua anggota keluarga juga berada di rumah, ibu harus bekerja, mengurus anak dan mengajari anak yang bersekolah online juga harus melayani suami yang bekerja dari rumah. Ibu yang harus bekerja di kantor saat pandemic juga mengalami peningkatan kecemasan akibat dari meninggalkan anak yang *school from home* dengan beban tugas yang diberikan oleh guru lebih banyak dari pada sekolah tatap muka. Ibu khawatir sang anak tidak dapat mencerna pelajaran dengan baik karena tidak mendapatkan pengawasan dari tenaga *professional* (guru) yang intens (Muslim, 2020).

Data dari survey yang di lakukan oleh UN Women dan AJI Jakarta “Menilai Dampak COVID-19” menyatakan bahwa 57% wanita mengalami peningkatan stress dan kecemasan akibat bertambahnya beban pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan, kehilangan pekerjaan dan pendapatan, serta mengalami kekerasan berbasis gender (Ferdiaz, 2020). Menurut dr. Ronny Tri Wirasto, Sp.KJ., perempuan menjadi rentan terkena stress karena beberapa faktor, salah satu diantaranya yaitu karena perempuan memiliki kecenderungan lebih pemikir mendalam daripada laki-laki sehingga mengalami *overthinking* (Ika, 2020). Penelitian di Cina saat masa pandemi COVID-19 menunjukkan perempuan lebih rentan mengalami stress dibandingkan laki-laki. Hal tersebut terjadi karena norma sosial yang berlaku untuk menempatkan tanggung jawab perempuan bekerja memiliki peran ganda (Suryani & Renaldo, 2020). Penelitian lain juga dilakukan oleh Falkingham dan timnya yang menyatakan bahwa, peningkatan gangguan insomnia yang disebabkan oleh kegelisahan, depresi dan stress lebih besar terjadi pada perempuan terkait peran seorang ibu yang mengambil banyak beban *home schooling* bagi anak-anak mereka dari pada pria (Arnani, 2020).

Menurut Sarafino dan Smith (2012) dalam (Saputri, 2019) individu yang mengalami stres cenderung mengalami gangguan daya ingat, dan konsentrasi. Selain itu juga individu yang mengalami stres akan mudah marah, mengalami kecemasan yang berlebihan terhadap segala sesuatu, merasa sedih, dan sulit untuk rileks. Hal tersebut terbukti dengan hasil wawancara singkat yang telah dilakukan

oleh peneliti pada 5 orang ibu yang bekerja di DKI Jakarta berinisial R, P, Y, S dan T. Dari wawancara yang dilakukan oleh narasumber berinisial R, ia merasa selama pandemic Covid-19 ini rasa cemas ia semakin bertambah. Ia memikirkan bagaimana anak yang ia tinggal di rumah yang bersekolah secara daring tanpa didampingi oleh tenaga profesional secara langsung. Hal tersebut juga ternyata dirasakan oleh ke tiga ibu bekerja lainnya yang saya wawancarai. Mereka merasa sangat cemas meninggalkan anak yang bersekolah secara daring di rumah.

Selain itu juga ke lima narasumber menyatakan bahwa dengan diberlakukannya sekolah daring atau *school from home* tugas yang diberikan oleh guru kepada anak semakin banyak. Narasumber Y memaparkan bahwa setelah ia seharian bekerja ketika ia sampai rumah ia tidak bisa langsung bergegas untuk istirahat dikarenakan ia harus memeriksa apa yang sudah di pelajari oleh anaknya hari itu dan membantu anaknya untuk menyelesaikan tugas sekolahnya. Narasumber S menyatakan bahwa ketika hari libur tiba ia akan lebih banyak menghabiskan waktu untuk beristirahat dan tidak bisa menghabiskan banyak waktu untuk berinteraksi dengan anak. Namun sebisa mungkin ia mencoba untuk mengurus rumah dan anak pada saat hari liburnya.

Narasumber P menyatakan bahwa ia khawatir karena harus bekerja di kantor pada saat pandemic COVID-19 karena ia takut menjadi orang yang membawa virus masuk ke rumah dan menginfeksi keluarga di rumah. Hal serupa juga di rasakan oleh narasumber R, Y dan S tersebut menyatakan bahwa merasa lebih khawatir mengenai kesehatan keluarga di rumah mengingat DKI Jakarta menjadi zona merah penyebaran COVID-19. Hal berbeda dirasakan oleh narasumber T dimana ia melaksanakan *Work From Home*. Narasumber T menyatakan dengan melaksanakan WFH waktu yang ia miliki untuk bersama keluarga lebih banyak karena aktivitas keluarganya lebih banyak dilaksanakan di rumah. Namun ketika WFH dan keluarga lain melakukan aktivitas mereka di rumah juga memberikan beban tersendiri untuknya untuk membagi waktu dan fokusnya.

Narasumber Y merasa bahwa ia mudah sekali terganggu untuk fokus dalam pekerjaan karena ia juga harus mengemban tanggung jawab terhadap mengurus rumah dan anak. Beberapa kali ia terganggu dalam bekerja di rumah karena anak

yang rewel dan suami yang meminta bantuan untuk melakukan sesuatu. Seringkali ia kewalahan untuk mengatur perannya selama *work from home* dan membuatnya merasa sangat lelah, pusing dan bahkan waktu tidurnya semakin tidak teratur. Ternyata pandemic COVID-19 ini memberikan dampak yang sangat mempengaruhi kehidupan narasumber dan mengharuskan narasumber untuk beradaptasi dengan kebiasaan baru dalam beraktivitas.

Peneliti juga melakukan survey sederhana kepada ibu pekerja di DKI Jakarta pada masa pandemic COVID-19. Survey sederhana yang peneliti lakukan mendapatkan 53 responden menunjukkan hasil, 80,8% anak mengeluh ketika ditinggal oleh ibu untuk bekerja. 96,2% responden merasa menyesal karena kehilangan momen tumbuh kembang anak, 94,2% responden merasa sangat khawatir akan membawa penularan penyakit ke anggota keluarga di rumah, 96,2% responden merasa kelelahan dan cemas saat mendapatkan pekerjaan banyak, 53,8% responden melakukan kerja *overtime*, 61,5% responden merasa menenangkan diri dengan mengatur nafas tidak akan membuatnya merasa lebih tenang.

75% responden merasa waktu yang ia gunakan untuk bekerja lebih banyak dibandingkan waktu yang ia gunakan untuk keluarga, 53,8% responden tidak memiliki waktu untuk keluarga sebelum berangkat kerja, 94,2% responden merasa kelelahan saat pulang bekerja akibatnya mengabaikan keperluan keluarga, 84,6% responden merasa pekerjaan sangat menguras banyak waktunya, 65,4% responden merasa bahwa waktu yang ia gunakan untuk bekerja dan keluarga tidak seimbang, 57,7% responden merasa pasangan tidak turut andil dalam membantu pekerjaan rumah, 65,4% responden merasa atasan tidak akan memberikan keringanan untuk kelalaian dalam waktu bekerja. 92,3% responden merasa akibat dari bekerja merasa tidak dapat maksimal dalam mengurus keluarga.

Setelah melakukan wawancara singkat dan survey sederhana tersebut saya melihat bahwa konflik peran ganda atau *work family conflict* yang dialami oleh pekerja di DKI Jakarta menyebabkan *psychological stress* karena adanya tuntutan peran sebagai pekerja yang sering kali mengganggu perannya sebagai Ibu Rumah tangga, begitu juga sebaliknya ketika adanya tuntutan peran sebagai Ibu Rumah

Tangga akan mengganggu perannya sebagai pekerja dan mempengaruhi kualitas kerjanya. Diperkuat dengan adanya pandemic COVID-19 yang membuat peran seorang ibu yang bekerja bertambah. Ibu yang bekerja menjadi lebih cemas memikirkan anak yang bersekolah secara daring di rumah, ibu yang bekerja di kantor merasa takut akan menjadi pembawa virus untuk keluarga di rumah. Sedangkan ibu yang melaksanakan *work from home* merasa kewalahan akan berbagai peran yang harus diembannya dalam satu waktu.

Work family conflict yang menyebabkan *psychological stress* pada ibu yang bekerja diperparah dengan adanya pandemi COVID-19. Perubahan yang tidak menentu dengan ketidakpastian membuat kecemasan pada ibu yang bekerja meningkat karena takut akan pemberhentian kontrak kerja dan juga kecemasan akan penularan COVID-19 di lingkungan kerja. Kemudian peran ibu yang bekerja juga bertambah saat pandemi COVID-19 ini dimana selain menjadi pekerja, ibu dan istri adanya peran tambahan sebagai guru bagi anak yang melaksanakan *school from home*. Seorang ibu yang bekerja dan memiliki jam kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas interaksi seorang ibu dengan anak dan istri dengan suami. Begitu juga sebaliknya ketika waktu lebih banyak diberikan untuk keluarga maka akan mengurangi jam kerja pada perusahaan. Hal tersebut tentu mempengaruhi karir seorang perempuan yang kemungkinan akan lebih sulit untuk mendapatkan kenaikan dalam karir dari pada laki-laki.

DKI Jakarta dipilih karena sebagai Ibu kota Negara Indonesia DKI Jakarta menjadi Provinsi penggerak ekonomi yang sangat berpengaruh bagi Negara. Banyaknya lapangan pekerjaan membuat Sumber Daya Manusia dari luar DKI Jakarta seperti Tangerang, Bekasi dan Depok mencoba peruntungan untuk bekerja di Jakarta. Tingginya jumlah pekerja wanita yang melebihi setengah jumlah pekerja laki-laki juga menjadi alasan lain saya melakukan penelitian di DKI Jakarta. Oleh karena itu saya memilih untuk meneliti Hubungan *Work Family Conflict* dengan *Psychological Stress* Pada Ibu Yang Bekerja Di Masa Pandemi COVID-19 Di DKI Jakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Dari Fenomena yang ada saya merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu: “Apakah terdapat hubungan *work-family conflict* dengan *psychological stress* pada ibu bekerja di masa pandemi COVID-19 di DKI Jakarta?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work-family conflict* dengan *psychological stress* pada ibu bekerja di masa pandemic COVID-19 di DKI Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemahaman baru bagi berbagai lapisan masyarakat terutama keluarga bahwa konflik peran dapat terjadi oleh siapapun terutama seorang ibu pekerja yang memiliki kewajiban akan tanggung jawab pekerjaan di perusahaan dan juga tanggung jawab sebagai istri dan ibu di rumah. Sehingga kedepannya penelitian ini dapat bermanfaat untuk pengembangan dalam penelitian psikologi lainnya terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Pekerja wanita, dapat digunakan untuk meningkatkan kesadaran akan *symptom psychological stress* yang muncul sehingga dapat mengurangi kelanjutan dari efek stress tersebut
2. Pasangan atau keluarga ibu bekerja, dapat digunakan untuk meningkatkan kepekaan akan tekanan yang dialami oleh ibu pekerja sehingga pasangan atau keluarga dapat lebih memahami dukungan yang dibutuhkan.

3. Peneliti selanjutnya, dapat digunakan sebagai sarana informasi guna pengembangan penelitian selanjutnya.

1.5 Uraian Keaslian

Penelitian mengenai *work-family conflict* dengan stress telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Berikut adalah uraian perbedaan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan penelitian yang akan saya lakukan.

Tabel 1.1 Uraian Keaslian Penelitian

Judul Penelitian	The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention	Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat	Hubungan Komplik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita pada RSUD A. Wahab Sjahranie Samarinda
Nama Peneliti	Alicia A. Grandey dan Russell Cropanzano	Vita Putri Saraswati dan Made Subudi	Ummu Hany Almasitoh	Ella Dona Fita
Tahun	1999	2017	2011	2017
Metode Penelitian	Kualitatif	Kuantitatif metode Sensus	Kuantitatif	Kuantitatif
Hasil	Menilai ada hubungan stressor pekerjaan dan keluarga dengan hasil dari pekerjaan dan keluarga dan <i>life distress</i> , kesehatan fisik dan <i>turnover intention</i> .	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap <i>turnover intention</i> , serta adanya pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja dan <i>turnover intention</i> .	Ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stress kerja.	Terdapat hubungan positif yang berbanding lurus antara peran ganda dengan stress kerja perawat RSUD Abdum Wahab Sjahranie Samarinda.
Perbedaan	Responden, Tempat dan waktu penelitian, variabel dan metode penelitian.	Responden, Tempat dan waktu penelitian, dan Variabel	Responden, Waktu dan Tempat Penelitian, dan Variabel	Responden, Waktu dan Tempat penelitian

Dilihat dari tabel di atas bahwa beberapa penelitian telah dilakukan untuk meneliti tentang hubungan *work family conflict* dengan *psychological stress*, dari empat penelitian yang disebutkan di atas keempatnya menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh *work family conflict* dengan *psychological stress*. Oleh karena itu peneliti memilih untuk meneliti hubungan *work family conflict* dengan *psychological stress* namun, pada penelitian ini tentu saja ada beberapa perbedaan dengan peneliti-penelitian sebelumnya. Penelitian kali ini memiliki perbedaan mengenai responden penelitian yang akan diteliti. Selain itu juga tempat dan waktu penelitian yang peneliti lakukan kali ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Dan metode penelitian dan juga variabel yang peneliti pilih untuk penelitian kali ini memiliki beberapa perbedaan dengan beberapa penelitian yang telah ada.



