



## Pengaruh *burnout* terhadap kinerja

Ujang Saepulloh· Dedy Trisnadi

Accepted: 21 Mei 2023 / Published online: 07 Juni 2023

### Abstrak

**Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *burnout*, kinerja dan pengaruh *burnout* terhadap kinerja pada guru PNS SMA Negeri 1 Pasawahan Kabupaten Purwakarta.

**Metodologi/Pendekatan:** Responden dari penelitian ini adalah Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMA Negeri 1 Pasawahan Kabupaten Purwakarta, dengan menggunakan metode kuantitatif pendekatan deskriptif. Sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan *software* SPSS versi 26.0.

**Hasil:** Hasil Penelitian mengungkapkan bahwa *burnout* yang dilakukan responden sebesar 79,45% dengan skor kriterium sebesar 1,311 mengartikan pada daerah tinggi, untuk kinerja mendapat presentase sebesar 80,66% dengan skor kriterium sebesar 1,331 mengartikan berada pada daerah tinggi dan pengaruh *burnout* terhadap Kinerja dengan presentase sebesar 60,6% sedangkan sisanya 39,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Implikasi Praktis:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru PNS di SMA Negeri 1 Pasawahan Kabupaten Purwakarta mengalami tingkat *burnout* yang tinggi. Ini mengindikasikan perlunya upaya yang lebih besar dalam manajemen stres dan *burnout* di kalangan guru. Sekolah dan pihak berwenang perlu memberikan dukungan psikologis, pelatihan manajemen stres, dan strategi pemulihan kepada guru untuk mengatasi *burnout*.

**Kebaruan:** Penelitian ini berkontribusi terhadap perkembangan literatur tentang kondisi *burnout* dan kinerja guru.

**Kata Kunci:** Burnout; Guru; Kinerja.

---

Komunikasi dilakukan oleh Ujang Saepulloh.

✉ Ujang Saepulloh

[ujangsaepulloh54@gmail.com](mailto:ujangsaepulloh54@gmail.com)

Dedy Trisnadi

[dedy.trisnadi@gmail.com](mailto:dedy.trisnadi@gmail.com)

Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

## Pendahuluan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU No. 20 Tahun 2003). Perencanaan sumber daya manusia (SDM) dapat dilihat dari tingkat pendidikan pada suatu negara (Utamy dkk, 2020). Semakin indeks pendidikannya baik, maka SDM negara tersebut dapat dipastikan baik. Di Indonesia sendiri, permasalahan pendidikan masih belum terselesaikan. Ada tiga faktor penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia menurut Fitri (2021, p. 1619) yaitu: (1) Faktor pendekatan pembelajaran; (2) Faktor perubahan kurikulum; dan (3) Faktor kompetensi guru.

Sehingga kondisi pendidikan Indonesia masih berada pada posisi bawah menurut laporan Bank Dunia pada tahun 2018 yang ditunjukkan dari skor *Human Capital Index* (HCI) sebesar 0,53 dengan peringkat 87 dari 157 negara. Sedangkan Singapura berada pada peringkat ke-1, Vietnam di peringkat 48, dan Malaysia di peringkat 55. Tidak hanya dimata dunia, ternyata pendidikan Indonesia pun masih belum bisa bersaing dengan negara-negara di ASEAN. Karena menurut *Skor Education Index* yang dikeluarkan oleh *Human Development Reports* pada tahun 2020 Indonesia berada diperingkat ke-6 dari 10 negara di ASEAN (*Human Development Reports*, 2020). *Reports* pada tahun 2020 Indonesia berada diperingkat ke-6 dari 10 negara di ASEAN.

**Tabel 1** *Education Index*

Rank	Negara	Index
1	Singapore	0,844
2	Malaysia	0,726
3	Brunei Darussalam	0,702
4	Thailand	0,682
5	Philippines	0,678
6	Indonesia	0,65
7	Vietnam	0,63
8	Kamboja	0,484
9	Laos	0,481
10	Myanmar	0,464

Berdasarkan Tabel 1, Indonesia berada di peringkat keenam dengan skor

sebesar 0,650 dan peringkat pertama diraih oleh Singapura, yaitu sebesar 0,884. Peringkat kedua ditempati oleh Malaysia (0,726) dan di susul oleh Brunei Darussalam (0,702), Thailand (0,682), Phipinna (0,678), Indonesia (0,650), Vietnam (0,630), Kamboja (0,484), Laos (0,481) dan pada peringkat terakhir diisi oleh Myanmar (0,464). Dapat disimpulkan bahwa index pendidikan di Indonesia masih berada di posisi pertengahan, belum berada diposisi puncak. Seiring berkembangnya zaman, pendidikan menjadi tonggak penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang selanjutnya akan disebut dengan SDM (Wibowo, 2019). Hal itu bisa terwujud jika lembaga pendidikan mempunyai SDM yang mumpuni membentuk peserta didik dalam mewujudkan SDM yang berkualitas. Sekolah merupakan salah satu lembaga tempat pelaksana pendidikan yang dirancang untuk pengajaran peserta didik dibawah pengawasan pendidik atau guru (Fitri dkk, 2023). Keberhasilan pendidikan tentu banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satunya kinerja guru, jika kinerja guru pada suatu sekolah semakin baik akan berdampak pada *output* yang dihasilkan. Menurut Emda (2016) mengemukakan bahwa guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Menurut Lubis dkk (2018, p. 26) menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 menerangkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Supardi (2016, p. 54) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya.

Akan tetapi, rutinitas kegiatan pengajaran menyebabkan kejenuhan kerja (*burnout*) pada guru sehingga dalam pelaksanaan penyampaian pembelajaran tidak maksimal. Menurut Freudenberger (Priansa 2017, p. 259) mengatakan *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan yang diakibatkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen tinggi, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Masthis dan Jackson (2012) dalam buku Priansa (2017:270) menyatakan tiga dimensi yang terkait dengan *burnout*, yaitu: (1) kelelahan emosional; (2) depersonalisasi; dan (3) *reduced personal accomplishment*.

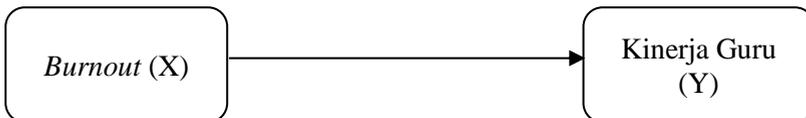
Fenomena yang terjadi di SMA Negeri 1 Pasawahan, dari hasil pengamatan menunjukkan bahwa kinerja mengajar para guru itu relatif yang mana para guru diberikan tugas selain mengajar adalah dengan membuat terobosan-terobosan baru untuk mengembangkan dan menganalisis cara pembelajaran yang cocok untuk siswa dengan kompetensi mengajar sesuai dengan target yang ditetapkan.

**Tabel 2** Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru

No	Kriteria Penilaian	2019	2020	2021
1	Pedagogik	90,24%	89,88%	89,40%
2	Kepribadian	90,28%	88,33%	88,06%
3	Sosial	90,42%	88,33%	87,92%
4	Profesional	90,00%	89,58%	87,50%
	Rata-rata	90,23%	89,03%	88,22%

Data pada Tabel 2 menunjukkan 2 tahun secara berturut-turut hasil penilaian kinerja guru mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2019, hal ini dikarena banyak guru yang tidak lengkap dari segi administrasi kesiapan dalam melakukan pembelajaran dan masih ada guru yang malas dalam mengevaluasi sesudah pembelajaran, sehingga hal tersebut mengindikasikan kinerja guru mengalami penurunan. Apabila kenyataan diatas diabaikan dan dibiarkan secara terus menerus, maka dapat mengakibatkan kejenuhan kerja (*burnout*). Hal ini sejalan dengan Whitebead, dkk dalam buku Priansa (2017, p. 267) menyatakan penyebab timbulnya *burnout* yaitu: (1) faktor personal; (2) kondisi kerja; (3) pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan manusia; (4) konflik tuntutan kerja; (5) teknologi; dan (6) ketidakseimbangan hidup.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini yaitu: (1) Bagaimana gambaran *Burnout* di SMA Negeri 1 Pasawahan Kabupaten Purwakarta?; (2) Bagaimana gambaran Kinerja Guru PNS di SMA Negeri 1 Pasawahan Kabupaten Purwakarta?; (3) Bagaimana pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Guru PNS di SMA Negeri 1 Pasawahan?



**Gambar 1** Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian pada Gambar 1, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>** : *Burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1

Pasawahan Kabupaten Purwakarta.

## **Metode Penelitian**

Sugiyono (2021, p. 2) mengemukakan metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sedangkan menurut Ridha (2017), penelitian pada dasarnya merupakan suatu kegiatan atau proses sistematis untuk memecahkan masalah yang dilakukan dengan menerapkan metode ilmiah. Menurut Sugiyono (2021, p. 16) menyatakan bahwa metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun metode deskriptif merupakan pendekatan melalui pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan kegiatan, sikap, pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh dari suatu fenomena.

Berdasarkan pengertian yang telah dibahas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini menggunakan metode kuantitatif pendekatan deskriptif karena penelitian ini memuat angka-angka serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistic.

## **Populasi**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru PNS pada SMA Negeri 1 Pasawahan Kabupaten Purwakarta yang berjumlah 30 orang.

## **Teknik Sampling**

Teknik penarikan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik nonprobability sampling yaitu sampling sensus atau sampling total. Menurut Sugiyono (2021, p. 128) menyatakan sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua.

## Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data penelitian ini adalah menggunakan kuesioner/ angket yang disebarakan kepada guru PNS SMA Negeri 1 Pasawahan Kabupaten Purwakarta.

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis data untuk mengukur besarnya pengaruh *burnout* terhadap kinerja menggunakan teknik analisis data uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, korelasi dan regresi, serta uji signifikasi dan koefisien determinasi dengan menggunakan *software* SPSS versi 26.0.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021:175) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

**Tabel 3** Uji Validitas Variabel

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	X1	0,478	0,361	Valid
2	X2	0,582	0,361	Valid
3	X3	0,422	0,361	Valid
4	X4	0,619	0,361	Valid
5	X5	0,471	0,361	Valid
6	X6	0,515	0,361	Valid
7	X7	0,55	0,361	Valid
8	X8	0,564	0,361	Valid
9	X9	0,625	0,361	Valid
10	X10	0,495	0,361	Valid
11	X11	0,649	0,361	Valid

Keputusan pengujian validitas item instrumen menurut Ghazali (2018, p. 53) ditentukan dengan membandingkan nilai antara  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  di mana apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang digunakan adalah valid dan sebaliknya.

Hasil uji validitas pada Tabel 3 dan 4 menunjukkan bahwa nilai tiap item pernyataan dengan total skor yang diperoleh,  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$

(0,361) sehingga dapat dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

**Tabel 4** Uji Validitas Variabel Y

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Y1	0,397	0,361	Valid
2	Y2	0,397	0,361	Valid
3	Y3	0,377	0,361	Valid
4	Y4	0,482	0,361	Valid
5	Y5	0,637	0,361	Valid
6	Y6	0,416	0,361	Valid
7	Y7	0,487	0,361	Valid
8	Y8	0,623	0,361	Valid
9	Y9	0,442	0,361	Valid
10	Y10	0,505	0,361	Valid
11	Y11	0,399	0,361	Valid

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari nilai (0,6) sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 5. Sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel *burnout* dan kinerja, semua dinyatakan reliabel, dan layak digunakan dalam penelitian.

**Tabel 5** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Koefisien Kesepakatan	Keterangan
<i>Burnout</i> (X)	0,76	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,61	0,6	Reliabel

### Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 6, nilai dari *Asymp. Sig (2-tailed)* dari variabel *burnout* (X) sebesar 0,194 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel *burnout* (X) adalah berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah  $0,194 > 0,05$ .

Kemudian nilai dari *Asymp. Sig (2-tailed)* dari variabel kinerja (Y) didapat sebesar 0,054 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kinerja (Y) adalah berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah  $0,054 > 0,05$ .

**Tabel 6** Hasil Uji Normalitas

	<i>Burnout</i>	Kinerja
N	30	30
Test Statistic	0,132	0,158
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,19	0,054

### Uji Linearitas

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai Sig sebesar (0,052) dan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 yang berarti model regresi linier, yang berarti ada hubungan linear antara *burnout* dengan kinerja.

**Tabel 7** Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			512,867	15	34,191	7,275	0
Kinerja * <i>Burnout</i>	Between Groups	Linearity	350,824	1	350,824	74,643	0
		Deviation from Linearity	162,043	14	11,574	2,463	0,052
	Within Groups		65,8	14	4,7		
	Total		578,667	29			

### Uji Korelasi Linear Sederhana

Berdasarkan Tabel 8, menunjukkan nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,779 dan jika dikonfirmasi dengan tabel interpretasi korelasi koefisien nilai r (Sugiyono, 2021, p. 231), maka korelasi yang diperoleh berada pada tingkat hubungan kuat. Artinya terdapat korelasi yang kuat antara variabel *burnout* dengan variabel kinerja (Y) pada guru PNS SMA Negeri 1 Pasawahan Kabupaten Purwakarta.

**Tabel 8** Hasil Uji Kolerasi Linear Sederhana

		<i>Burnout</i>	Kinerja
<i>Burnout</i>	Pearson Correlation	1	0,779**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	0,779**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	30	30

### Uji Regresi Linear Sederhana

Pada Tabel 9, koefisien dapat ditentukan persamaan regresi dengan melihat

kolom B pada nilai konstanta 10,622 dan nilai pelatihan sebesar 0,639 sehingga persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10,622 + 0,639X \dots (1)$$

Dengan persamaan (1), terdapat nilai koefisien regresi variabel bebas X adalah positif yaitu sebesar 0,639. Jika terjadi perubahan pada variabel *burnout* (X), maka akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel kinerja (Y).

**Tabel 9** Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,622	2,598		4,089	0,000
	<i>Burnout</i>	0,639	0,097	0,779	6,566	0,000

### Uji Signifikasi

Pada Tabel 9, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6,566 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Prosedur mencari statistik tabel dengan kriteria tingkat signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) untuk uji dua pihak serta  $df$  atau  $dk = \text{jumlah data} - 2$  atau  $30 - 2 = 28$ . Sehingga didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,70113. Dengan demikian,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,566 > 1,70113$ ) atau nilai probabilitas (0,05) lebih besar dari nilai Sig ( $0,05 > 0,000$ ). Dengan demikian  $H_1$  diterima, yang artinya *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMA Negeri 1 Pasawahan Kabupaten Purwakarta.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari peneliti mengenai Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja (Studi Guru PNS SMA Negeri 1 Pasawahan Kabupaten Purwakarta) sebagai yaitu: (1) Gambaran *burnout* pada guru PNS SMA Negeri 1 Pasawahan Kabupaten Purwakarta dari tanggapan responden sebanyak 30 orang dan hasil presentase sebesar 79,45% dengan skor kriterium sebesar 1.311 mengartikan berada pada daerah tinggi. Hal ini dibuktikan dengan skor tertinggi pada indikator kelelahan emosional dengan presentase sebesar 79,78% yang berarti bahwa masih ada yang merasa kurang senang ketika menerima tantangan yang diberikan, kurang bersemangat dalam bekerja dan kurang fokus terhadap pekerjaannya. Kemudian skor terendah terdapat pada indikator *reduced personal accomplishment* dengan presentase sebesar 79,17%; (2) gambaran kinerja pada guru PNS SMA Negeri 1 Pasawahan

Kabupaten Purwakarta dari tanggapan responden sebanyak 30 orang dan menghasilkan presentase sebesar 80,66% dengan skor kriterium sebesar 1.331 mengartikan berada pada daerah tinggi. Hal ini dibuktikan dengan skor tertinggi terdapat pada indikator target dengan presentase sebesar 84,0% yang berarti bahwa guru bisa memenuhi target yang telah ditetapkan sekolah dengan baik. Untuk skor terendah terdapat pada indikator kualitas yaitu dengan presentase sebesar 78,9%; (3) Terdapat pengaruh antara variabel *burnout* (X) terhadap kinerja (Y). Hal ini bisa dilihat berdasarkan hasil pengolahan data yang mengindikasikan Kinerja dapat dipengaruhi oleh *burnout*, sehingga *burnout* berpengaruh terhadap Kinerja dengan presentase sebesar 60,6% sedangkan sisanya 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- Emda, A. (2016). Strategi peningkatan kinerja guru yang profesional. *Lantanida Journal*, 4(2), 111-117. <https://doi.org/10.22373/lj.v4i2.1883>
- Fitri, A., Tanjung, A., Amelia, A., Yunita, E., Manurung, O. E., Nurkhotimah, N., & Budi, B. (2023). Strategi kepemimpinan dalam membangun/mendirikan sekolah di SMP Islam Plus Al Fatih Medan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 894-899.
- Fitri, S. F. N. (2021). Problematika Kualitas Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1617-1620.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Human Development Reports. (2020). *Education Index*. Human Development Reports.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan riset sumber daya manusia*. Alfabeta CV.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen kinerja kepegawaian dalam pengelolaan SDM perusahaan*. CV Pustaka Setia.
- Ridha, N. (2017). Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian. *Hikmah*, 14(1), 62-70.
- Sugiyono. (2021). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Rajawali Pers.
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Wibowo, A. (2019). Pengawasan pendidikan formal untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perbatasan di Kabupaten Sanggau. *Legal*

*Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 3(1), 23-38.

<https://doi.org/10.24269/lis.v3i1.1589>