

SUMBER DAYA MANUSIA DAN LINGKUNGAN ORGANISASI

1.1 Penduduk dan Angkatan Kerja

Penduduk adalah semua orang yang berdomisili dan menetap di suatu daerah tertentu dan diakui oleh suatu negara tertentu sebagai bangsanya. Indonesia merupakan negara yang memiliki jumlah penduduk terbesar di ASEAN yaitu sebesar 252,81 juta tahun 2014 atau sebesar 40,58 persen dan jumlah penduduk ASEAN. Angkatan kerja Indonesia meningkat rata-rata 1,6% pertahun dal) mengalami sedikit kenaikan dari 67,76% tahun 2004 menjadi 67,88% tahun 2014. Sejak kurun waktu sepuluh tahun (periode 2004 sampai 2014). Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) dangkan pertumbuhan penduduk yang bekerja selama periode tersebut mencapai sekitar 20,2% dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 1,8% per tahunnya. Tingkat pengangguran sebesar 6,1 persen mengalami penurunan dari 9 persen.

Komposisi penduduk seperti ini merupakan potensi besar bagi Indonesia untuk memenangkan persaingan di pasar global. Namun produktivitas kerja Indonesia lebih rendah dibandingkan dengan Singapura, Malaysia, dan Thailand atau masih setara dengan Filipina, dan Vietnam (Bangun, 2014). Pada Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) akan menuntut kualitas sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan efisiensi dalam memenangkan persaingan.

Lanjutan materi

Kehadiran masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) akan membuka lalu lintas tenaga kerja terampil di negara-negara kawasan ASEA, sehingga menuntut pekerja Indonesia untuk dapat bersaing secara global. Persaingan akan semakin ketat bagi pekerja-pekerja Indonesia akibat bebaskanya pekerja masuk dan keluar dari negara-negara kawasan ASEAN.

Suatu faktor penting diperhatikan untuk memenangkan persaingan global adalah lingkungan organisasi atau perusahaan. Lingkungan organisasi secara langsung berhubungan dengan kegiatan perusahaan adalah pemilik perusahaan (*owners*), manajer (*manager*), dan karyawan (*employee*). Ketiga pemangku kepentingan ini dalam perusahaan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pemilik perusahaan menyediakan modal untuk kegiatan operasional perusahaan. Kemampuan manajer untuk menggunakan dan mengalokasikan berbagai sumber daya organisasi akan menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan akan menggunakan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilannya untuk meningkatkan produksi. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peran sangat penting dalam kegiatan produksi dan berdaya saing secara global.

Pada Era MEA menjadikan pemangku kepentingan akan semakin luas terhadap suatu perusahaan sehingga menimbulkan lingkungan perusahaan pun akan semakin besar pula.

Lanjutan materi

Situasi ini akan menciptakan pasar tenaga kerja semakin luas, sehingga persaingan tenaga kerja makin kompetitif di kawasan ASEAN. Untuk menghadapi kenyataan ini, pekerja Indonesia harus meningkatkan kualitas kerjanya untuk memenangkan persaingan di pasar tenaga kerja ASEAN. Berbagai aspek penting berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia menjadi tanggungjawab penting, sejumlah keahlian atau keterampilan teknis, kemampuan manajerial dan sikap kerja yang menjadi tuntutan yang tidak terletakkan menjadi tanggungjawab individu dalam kontribusinya atas perusahaan.

Penduduk dapat dipandang dari sisi permintaan dan penawaran dalam pembangunan ekonomi dari sisi permintaan pada posisi sebagai konsumen, sedangkan posisinya sebagai produsen dari sudut penawaran. Kedua sudut pandang ini sama pentingnya dalam pembangunan ekonomi karena memberikan kontribusi yang sama dalam pertumbuhan ekonomi. Penduduk di definisikan semua orang yang berdomisili di suatu wilayah geografis yang menetap. Sedangkan pengertian penduduk menurut Undang-Undang dasar 1945 adalah warga negara Indonesia dan orang asing yang bertempat tinggal di Indonesia. Secara umum, penduduk adalah semua orang yang berdomisili dan menetap di suatu wilayah pada suatu negara dan telah diakui sebagai warganya menurut UU yang berlaku.

Lanjutan materi

Suatu negara dengan jumlah penduduk besar yang memiliki tingkat produktivitas tinggi sangat potensi dalam pertumbuhan ekonomi yang lebih baik. Kondisi kependudukan di negara maju berhubungan secara positif, pertumbuhan penduduk akan menambah pendapatan perkapita. Ini disebabkan karena kesiapan tabungan dijadikan sebagai investasi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pertumbuhan penduduk yang pesat akan menjadi konsumen sebagai salah satu sumber pendapatan nasional. Dari sisi lain, bertambahnya jumlah penduduk akan membuka lapangan kerja semakin luas dengan bertambahnya produsen-produsen baru. Sebenarnya hubungan positif dimaksudkan di sini, bila pertambahan penduduk merupakan angkatan kerja yang produktif.

Namun bagi negara-negara yang sedang berkembang lonjakan penduduk tidak dibarengi kecukupan modal untuk investasi dan minimnya tenaga-tenaga terampil dan pengetahuan, sehingga faktor-faktor produksi tidak dapat dikelola dengan baik. Keadaan seperti ini tidak menambah output dan tidak dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, akhirnya menurunkan pendapatan nasional. Keadaan ini akan berdampak pada minimnya lapangan kerja menimbulkan tingkat pengangguran makin besar.

Angkatan kerja (*labor force*) merupakan salah satu sumber masukan tenaga kerja untuk mengisi kekosongan pekerjaan dalam suatu organisasi. Angkatan kerja adalah penduduk yang

Lanjutan materi

Sudah memenuhi syarat berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi. Menurut UU RI No. 20 tahun 1999, angkatan kerja adalah penduduk yang sudah memasuki usia kerja antara 15 tahun sampai 60 tahun, baik yang sudah bekerja maupun belum bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Dapat diketahui bahwa angkatan kerja selalu mengalami perubahan setiap tahun sehingga sulit bagi perusahaan untuk melakukan prediksi kebutuhan tenaga kerja. Bagi negara dengan perkembangan penduduk lambat akan menjadi tantangan dalam pengadaan tenaga kerja. Negara-negara tersebut memperoleh tenaga kerja dari negara lain yang berkelebihan tenaga kerja. Sebagai konsekuensi atas situasi ini membekalkanya biaya perolehan tenaga kerja, sehingga berdampak pada berkurangnya keuangan perusahaan.

Bagi negara yang berkembang. Perkembangan penduduk yang pesat akan menciptakan ketersediaan tenaga kerja yang cukup banyak. Sebagai contoh Indonesia memiliki jumlah penduduk besar, sehingga tenaga kerja merupakan keunggulan bersaing (*competitive advantage*) karena tingkat upah rendah. Tetapi yang menjadi permasalahan di sini adalah tidak sesuaiannya kualitas tenaga kerja yang dimiliki dengan kebutuhan pekerjaan. Untuk jenis pekerjaan yang membutuhkan kapabilitas tinggi, perusahaan akan mengalami kesulitan memperoleh pekerja yang memenuhi syarat pada daerah atau negara yang berjumlah penduduk besar tetapi

Lanjutan Materi

Memiliki pengetahuan dan keterampilan rendah. Kecuali untuk jenis pekerjaan pada produk-produk massal, tidak membutuhkan pengetahuan tinggi, pekerjaan semacam itu tidak mempermasalkan tingkat pendidikan dan keterampilan tinggi. Cara yang paling tepat untuk mengatasi permasalahan yang demikian adalah meningkatkan pendidikan dan pelatihan untuk mengimbangi perkembangan teknologi tersebut. Jumlah angkatan kerja sejalan dengan kenaikan jumlah penduduk, pertambahan jumlah penduduk akan diikuti pertumbuhan angkatan kerja.

1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi menentukan jumlah output yang berpengaruh terhadap pembangunan ekonomi suatu negara. Dengan demikian, tenaga kerja adalah penduduk yang dapat bekerja dalam kegiatan produksi. Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri dan untuk masyarakat. Tenaga kerja adalah penduduk yang diklasifikasikan sebagai angkatan kerja berdasarkan pada batas usia. Menurut UU RI No. 20 Tahun 1999, mengklasifikasikan bahwa angkatan kerja (*Labor force*) adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas.

Lanjutan Materi

Secara umum dapat dinyatakan bahwa penduduk pada batas usia tersebut secara fisik sudah layak dipekerjakan sebagai tenaga kerja. Penduduk sebagai angkatan kerja dengan menggunakan kemampuan dan keahliannya akan memberikan hasil dalam kegiatan produksi. Oleh karena itu, akan dibutuhkan jumlah maupun kualitas untuk meningkatkan hasil produksi.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya dapat dinyatakan bahwa sumber daya manusia adalah merupakan angkatan kerja atau penduduk yang berusia 15 tahun ke atas yang dapat dipekerjakan pada satu atau lebih bidang pekerjaan tertentu dalam kegiatan produksi. Sedangkan kategori bukan sumber daya manusia adalah penduduk yang berusia di bawah 15 tahun dan di atas 60 tahun yang menurut usia tersebut tidak produktif dalam kegiatan produksi. Sesuai kategori tersebut jumlah sumber daya manusia di Indonesia sebesar 120,29 juta pada tahun 2013. Sedangkan jumlah bukan sumber daya manusia sebesar 41,56 juta pada tahun 2013

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki kontribusi produksi terhadap hasil organisasi. Sumber daya manusia menjadi sumber daya penggerak terhadap berbagai sumber daya organisasi, sehingga memiliki peran penting untuk menentukan arah dan perkembangan organisasi di masa akan datang. Sumber daya manusia

Lanjutan materi

Dapat dikategorikan ke dalam sumber daya manusia terampil (*skilled human resource*) Sumber daya manusia terampil adalah tenaga kerja yang berpendidikan minimal sekolah lanjutan tangkat atas (SMK/SMA), (*senior high school*) dan perguruan tinggi (*university*) atau memiliki pengetahuan setara dengan itu. Sumber daya tidak terampil adalah tenaga kerja berpendidikan sekolah lanjutan tingkat pertama (SMP) ke bawah (junior high school to bottom). Indonesia memiliki jumlah sumber daya manusia terampil sebesar 33,1 persen, sedangkan sisanya 66,9 persen tergolong sumber daya manusia tidak terampil pada tahun 2014.

Menurunnya proporsi sumber daya manusia tidak terampil didorong oleh penurunan proporsi sumber daya manusia yang hanya tamatan sekolah dasar (SD) atau lebih rendah, sementara proporsi sumber daya manusia yang hanya tamat SLTP cenderung terus meningkat. Kecenderungan ini merupakan dampak dari kebijakan pemerintah di bidang pendidikan dasar dalam bentuk pembebasan biaya untuk tingkat sekolah dasar (SD) dan sekolah menengah pertama (SLTP). Oleh karena itu, Indonesia harus meningkatkan pengetahuan masyarakat melalui program-program pendidikan dan pelatihan.

Menghadapi MEA, Indonesia dituntut pada efisiensi dan daya saing perusahaan-perusahaannya. Persaingan antara negara-negara ASEAN semakin ketat dalam kegiatan

Lanjutan materi

Ekonomi. Dunia pekerjaan membutuhkan sumber daya manusia berkualitas untuk meningkatkan efisiensi dalam memenangkan persaingan global. Berbagai perusahaan di negara-negara kawasan ASEAN akan bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja berpengetahuan dan keterampilan tinggi untuk meningkatkan produktivitas. Pekerja Indonesia dapat mengejar ketertinggalan dengan para pekerja di negara-negara kawasan ASEAN dengan memperbaiki kualitas sumber daya manusia. Menciptakan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan untuk dapat memilih, mengelola, dan menggunakan berbagai sumber daya secara tepat guna. Juga menghasilkan tenaga-tenaga manajerial yang handal dan profesionalisme tinggi dalam mengelola bisnis yang semakin kompetitif.

Sumber daya manusia dapat dipandang sebagai pekerja, manajer, dan pemilik perusahaan, ketiga kelompok ini memiliki fungsi yang berbeda dalam organisasi tetapi mempunyai tujuan yang sama yaitu meningkatkan hasil produksi. Untuk tujuan tersebut, sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kecerdasan atau kemampuan untuk menciptakan hasil produksi. Tentu, setiap semua sumber daya manusia memiliki kemampuan yang beragam sesuai dengan keahlian dan pengetahuan serta bakat yang dimiliki dalam berproduksi.

Lanjutan materi

Berbagai bentuk dan tingkat kemampuan yang dimiliki setiap manusia, sehingga memberikan hasil kerja yang berbeda pula. Robin dan Timothy (2008) membagi kemampuan ke dalam kemampuan intelektual dan fisik. Dia mendefinisikan kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Sedangkan kemampuan fisik (*physical ability*) adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan fisik, keterampilan, dan kekuatan sehingga memerlukan stamina.

1.3 Pentingnya Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi (*organization environment*) adalah merupakan faktor-faktor organisasi yang menentukan berhasil tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Faktor-faktor organisasi tersebut dapat dipandang dari segi jumlah dan kualitas. Lingkungan di dalam (*internal environment*) organisasi berkaitan dengan kegiatan proses produksi memberikan kontribusi besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan organisasi dimaksud adalah pemilik, manajer, dan karyawan. Pemilik perusahaan adalah penyedia dana dan fasilitas lainnya memberi kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Para manajer perusahaan melaksanakan aktivitas manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personal, pergerakan, dan pengawasan dengan menggunakan sumberdaya-sumberdayanya organisasi secara efisien untuk mencapai tujuannya. Karyawan adalah pemilik pengetahuan dan keterampilan yang disumbangkan dalam kegiatan proses produksi.

Faktor-faktor luar (*external factor*) organisasi seperti anggota-anggota masyarakat di luar

Lanjutan materi

Organisasi dan kebutuhan akan sumber daya manusia, teknologi, dan lain sebagainya memberi pengaruh besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Faktor luar organisasi ini mempunyai kekuatan dan tekanan untuk mempengaruhi kegiatan organisasi. berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor luar tersebut. Oleh karena itu, seorang manajer harus tanggap terhadap hal-hal tersebut.

Faktor luar dimaksudkan di sini adalah faktor luar organisasi dalam negeri dan luar negeri (*international factor*). Faktor internasional sangat besar pengaruhnya sebagai faktor luar, ini berkaitan dengan perusahaan yang menggunakan input dari luar negeri dan pasar luar negeri. Perusahaan akan mengimpor barang modal dari luar negeri dan atau mengekspor barang atau jasa ke luar negeri. Tentunya dalam hal ini, perusahaan dalam negeri yang berhubungan dengan negeri lain baik sebagai importir maupun negara tujuan ekspor atau disebut perusahaan multinasional (PMN) akan tergantung dengan keadaan ekonomi, politik, dan teknologi luar negeri. Para manajer perusahaan multinasional perlu mempelajari banyak hal tentang sistem ekonomi, hukum, politik, dan budaya negara tersebut.

Ada tiga hal yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mengatasi faktor luar tersebut. *Pertama*, Perusahaan harus bisa melihat ketersediaan berbagai sumber daya sebagai input,

Lanjutan materi

Seperti bahan baku, tenaga kerja, modal, dan metode. Input-input ini akan diubah atau ditransformasikan menjadi barang atau jasa. *Kedua*, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan berbagai pihak, seperti karyawan, konsumen, pemasok, pemerintah, pemegang saham, dan masyarakat lainnya. *Ketiga*, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor luar lainnya, seperti ekonomi, politik, teknologi dan sosial.

1.4 Proses Lingkungan Organisasi

Organisasi dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya tidak terlepas dari lingkungan eksternal (*external environment*). Organisasi merupakan suatu wadah untuk memproses masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*). Input merupakan faktor produksi atau berbagai sumber daya seperti bahan baku, tenaga kerja, uang, dan energi yang diproses dalam organisasi untuk menghasilkan barang dan jasa. Ketersediaan berbagai sumber daya tersebut diproses dari luar organisasi itu sendiri karena organisasi tidak pernah dapat memenuhi kebutuhannya sendiri (*self-sufficient*) maupun berdiri sendiri (*self-contained*). Demikian pula, setelah barang atau jasa diproduksi, organisasi atau perusahaan mengirimkannya ke pasar untuk memenuhi kebutuhan manusia. Organisasi berfungsi sebagai penransformasi infut manjadi uotput .

Lanjutan Materi

Tentu saja, barang yang belum diolah melalui proses produksi memiliki nilai rendah, tetapi setalah melalui proses produksi nilainya menjadi lebih tinggi. Jadi peran perusahaan di sini adalah mengubah nilai barang dari rendah menjadi tinggi. Dengan demikian, lingkungan internal organisasi memberi kontribusi besar dalam kegiatan proses produksi. Lebih-lebih lagi barang yang diproses dalam perusahaan harus memiliki daya saing agar dapat berkompetisi di pasar internasional. Oleh karena itu, seluruh faktor organisasi harus diperhatikan jumlah dan kualitasnya agar dapat menenangkan persaingan di pasar.

1.5 Klasifikasi Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi terdiri dari dua bagian antara lain: ***Lingkungan khusus*** dan ***Lingkungan Umum***. ***Lingkungan khusus (specific environment)*** disebut sebagai pihak yang berpengaruh secara langsung pada organisasi, seperti pemilik perusahaan, karyawan, pemasok, dan lain sebagainya yang dapat mempengaruhi perusahaan secara langsung. ***Lingkungungan umum*** adalah pihak yang dapat mempengaruhi organisasi secara tidak langsung seperti teknologi, ekonomi, sosial dan politik.

A. LINGKUNGAN KHUSUS.

Lingkungan khusu merupakan pihak yang berkepentingan baik secara individual maupun

Lanjutan materi

Kelompok dalam suatu organisasi yang berpengaruh secara langsung untuk mencapai tujuannya. Lingkungan khusus dibagi menjadi dua antara lain: pemangku kepentingan internal (internal stakeholders) dan eksternal (external stakeholders). Pemangku kepentingan internal adalah para karyawan, dewan direksi, penyedia tenaga kerja, sedangkan pemangku kepentingan eksternal termasuk pemasok, penyedia tenaga kerja, pelanggan, dan pesaing. Pihak yang berkepentingan internal dan eksternal akan dibahas berikut. Peran dari pemangku kepentingan dalam organisasi dapat berubah sesuai dengan perubahan yang dilakukan lingkungan. Oleh karena itu manajer harus tanggap terhadap perubahan lingkungan tersebut yaitu:

1. Pemangku kepentingan Internal.

Pemangku kepentingan internal merupakan pihak yang secara langsung berperan dalam suatu organisasi. Merekalah yang harus bertanggungjawab secara langsung atas keberhasilan suatu organisasi. pihak yang berkepentingan internal antara lain, peran karyawan, manajer, dan pemilik perusahaan sebagai berikut:

a. Karyawan

Karyawan adalah salah satu sumber daya manusia dalam organisasi, sebagai pemilik

Lanjutan materi

Pengetahuan dan keterampilan yang disumbangkan terhadap organisasi, memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Kesalahan dalam memilih sumber daya manusia merupakan salah satu penyebab tidak tercapainya tujuan, sehingga dapat menimbulkan kehancurannya sebuah organisasi. Dalam menjalankan tugasnya, manajer melaksanakan aktivitas sumber daya manusia mulai dari perencanaan, penarikan dan seleksi, pengembangan sampai akhirnya tenaga kerja tersebut dipisahkan dari perusahaan.

Perusahaan perlu mengembangkan tersedianya tenaga kerja, baik dari jumlah maupun kualitasnya. Di Indonesia, jumlah tenaga kerja cukup banyak tersedia karena tingkat pertumbuhan penduduk yang relatif tinggi. Biaya tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya untuk menghasilkan barang atau jasa, di Indonesia upah tenaga kerja relatif murah. Oleh karena itu, di Indonesia tenaga kerja merupakan keunggulan komperatif (comparative advantage), sehingga menguntungkan bagi perusahaan. Namun, tidak semua tenaga kerja tersebut dapat diserap, hanya tenaga kerja yang terampil yang dapat digunakan. Telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, sumber daya manusia terampil sangat terbatas jumlahnya, sehingga masih membutuhkan tenaga kerja terampil dari negara lain.

Lanjutan materi

Oleh karena itu, sangat dibutuhkan perubahan kualitas sumber daya manusia di Indonesia dalam waktu yang relatif singkat.

Berbeda dengan negara maju, seperti di Eropa, tingkat pertumbuhan penduduk relatif lambat, jumlah tenaga kerja sedikit sehingga mengalami kekurangan tenaga kerja. Bersamaan dengan itu, tuntutan pekerjaan selalu berubah. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan keterampilan, pendidikan, dan pengalaman yang dibutuhkan pekerjaan tersebut. Untuk mengatasi permasalahan kekurangan tenaga kerja di negara-negara maju dilakukan perubahan teknologi yaitu menggantikan tenaga manusia ke tenaga mesin.

a. Manajer

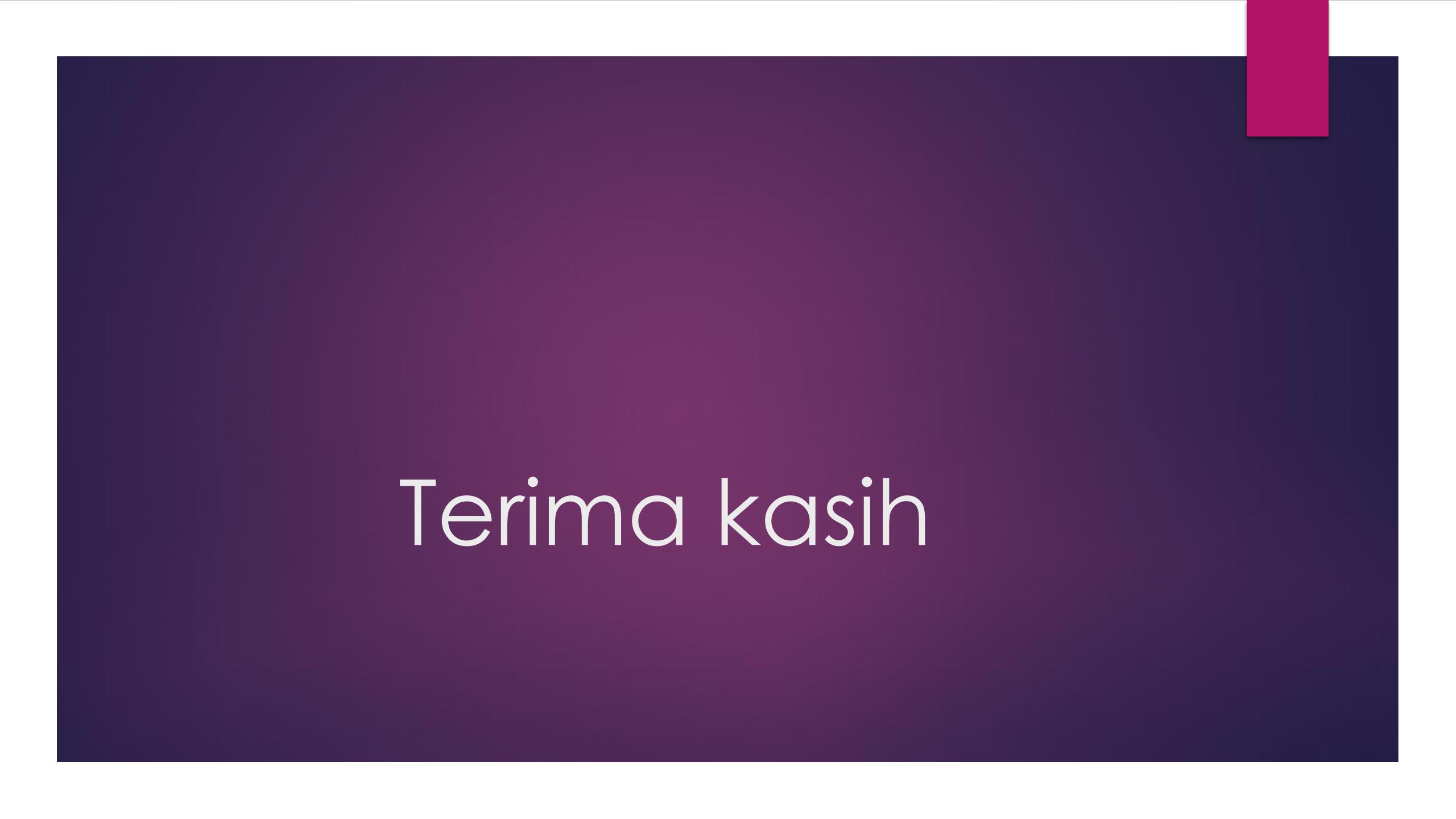
Manajer adalah pihak yang bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan perusahaan yang memiliki kemampuan untuk menggunakan dan mengalokasikan seluruh sumber daya organisasi secara tepat. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya ada di tangan manajer. Manajer mendapat kepercayaan dari pemilik untuk kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajer menyusun dan melakukan berbagai macam program dan strategi yang tepat. Serta menggunakan berbagai sumber daya secara efisien untuk mencapai tujuan yang efektif. Untuk itu dibutuhkan seorang manajer yang berkualitas

Lanjutan materi

Dan berintegritas tinggi. Dengan demikian, kualitas manajer sangat menentukan dalam pencapaian tujuannya tergantung pada kemampuan manajer dalam mengelolanya.

c. Pemilik Perusahaan

Pemilik pada perusahaan publik/terbuka adalah para pemegang saham, mereka memungkinkan untuk mempengaruhi perusahaan dalam menggunakan hak suara. Para pemilik menginvestasikan dananya dengan harapan untuk memperoleh keuntungan. Untuk tujuan tersebut, mereka memberikan kekuasaan sepenuhnya kepada seorang manajer yang diyakini mempunyai kemampuan untuk mengelola usahanya. Kegiatan proses produksi ditentukan oleh jumlah dan kualitas dana yang tersedia.



Terima kasih