

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia telah didefinisikan dalam berbagai cara. Tetapi, hal yang penting yang muncul dalam hampir semua definisi adalah bahwa organisasi yang efektif harus mampu menemukan, mendayungkan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan. Ringkasnya, sumber daya manusia adalah proses untuk membantu organisasi menjalankan upaya tersebut (Marwansyah 2019:3).

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau seni untuk mengatur orang lain, mengatur organisasi, pada setiap aspek yang ada pada suatu pekerjaan. Sumber Daya Manusia yang baik dapat didapat dari berbagai faktor seperti kinerja karyawan yang mempunyai dan sesuai standar yang dibutuhkan perusahaan. Kinerja karyawan pada perusahaan harus sangat diperhatikan karena dapat mempengaruhi hasil dan peningkatan kualitas dalam suatu PT.

PT. Hanabe Kharisma Sejati adalah perusahaan Pelaksanaan konstruksi berbentuk jasa pelaksana instalasi alat angkut dan alat angkat. PT. Hanabe Kharisma Sejati adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional.

PT. Hanabe Kharisma Sejati saat ini memiliki kualifikasi dan dapat mengerjakan proyek-proyek seperti : Jasa pelaksana instalasi *system control* dan instrumentasi, jasa pelaksana instalasi alat angkut dan alat angkat.

Alat angkut adalah peralatan yang digunakan untuk memindahkan muatan yang berat dari satu tempat ke tempat lain dalam jarak yang tidak jauh, misalnya pada bagian atau departemen pabrik, pada tempat-tempat penumpukan bahan, lokasi konstruksi, tempat penyimpanan dan pembongkaran muatan dalam jumlah besar, serta jarak tertentu dengan arah pemindahan bahan vertical, horizontal, dan atau kombinasi antar keduanya. Berbeda dengan alat transportasi yang memindahkan muatan (bisa berupa barang atau manusia) dengan jarak yang cukup jauh, alat pemindah bahan umumnya hanya digunakan untuk memindahkan muatan berupa bahan, hanya pada jarak tertentu. Untuk operasi muat dan bongkar muatan tertentu, mekanisme alat pemindah bahan dilengkapi dengan alat pemegang khusus atau secara manual. Alat pemindah bahan mendistribusikan muatan keseluruhan lokasi didalam perusahaan, memindahkan bahan di antara unit proses yang terlibat dalam produksi, membawa produk (*finished product*) ke tempat produk tersebut akan dimuat, dan memindahkan barang dari satu lokasi ke lokasi lainnya.

Menurut *handbook of leadership*, perilaku kepemimpinan adalah suatu interaksi antara anggota suatu kelompok. Pemimpin merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kepemimpinan memiliki potensi besar untuk menjalankan sebuah organisasi sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Sangatlah jelas organisasi publik melayani kepentingan masyarakat secara keseluruhan. Sedangkan organisasi non publik melayani profit atau keuntungan saja/terbatas pada kalangan yang tertentu yaitu nasabah atau pelanggan. Oleh sebab itu sangat diharapkan perilaku kepemimpinan yang kreatif dalam

melakukan inovasi serta pengambilan keputusan yang tepat. Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memainkan peranan yang amat penting dalam usaha pencapaian tujuannya.

Hal ini tidak saja akan mempengaruhi hasil yang akan dicapai oleh perusahaan, tetapi juga masyarakat (*changes*), orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Banyak para ahli yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antar gaya kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan direktif yaitu gaya kepemimpinan yang sering memberikan perintah atau tugas pada bawahannya serta membuat mengambil keputusan-keputusan bagi dirinya sendiri, kepemimpinan suportif yaitu pemimpin yang bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati, dan memuaskan kinerja para karyawan, kepemimpinan partisipatif yaitu pemimpin cenderung meminta pendapat karyawan dan menggunakan saran serta gagasannya sebelum mengambil keputusan dan menggunakan metode karyawan tersebut terhadap pemecahan masalah dan mengambil keputusan tersebut jika dianggap sesuai oleh pemimpin, kepemimpinan orientasi prestasi yaitu pemimpin memberikan tantangan atau merangsang karyawan untuk berprestasi setinggi mungkin. Berdasarkan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap semangat kerja bawahannya.

Tanpa pemimpin, hubungan antara individu dengan tujuan organisasi akan menjadi lemah. Pernyataan (Yukl, 2015) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan proses orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang

dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama. Hal ini merupakan faktor manusia yang mengikat suatu kelompok untuk bersama-sama dan mendorong terhadap tujuan. Pernyataan-pernyataan yang dinyatakan oleh para ahli tersebut memperkuat bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan semangat kerjaitu ada. Bagaimana seorang pemimpin dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif dapat mempengaruhi bawahannya sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Berdasarkan keempat gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan orientasi prestasi yang telah dikemukakan para ahli, penulis hanya menggunakan satugaya kepemimpinan yang mempengaruhi semangat kerja yaitu partisipatif.

Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoor-dinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan (Afandi, 2018:104) dalam Umi Narimawati (2022).

Fahmi (2016:122) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan, setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan kerja seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan kerja itu bersifat individual.

Menurut Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salahsatu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasikerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Jika seorang karyawan memilikikepuasan terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan berusaha meningkatkan prestasi kerja atau kinerja mereka yang juga dipicu oleh berbagai faktor dalammerasakan Kepuasan Kerja (Tri Maryati, 2021).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Olehkarena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusiayang ada di dalamnya.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan yang baik dapat diperoleh dengan adanya kualitas karyawan yang dapat mempunyai akan tanggung jawab pekerjaan yang dilakoninya, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai suatu perusahaan dapat melakukan pelatihan kerjasama sehingga menciptakan kemampuan kerja karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan standar perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2004:67) dalam Isniar Budiarti (2020) bahwa kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi.

Untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada karyawan di PT Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi, peneliti melakukan kuesioner terhadap 10 karyawan di PT Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi menggunakan Google Form dan melakukan wawancara kepada Bapak Harry Kriswanto, serta dapat

dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Survey Awal Mengenai Variabel Kinerja Karyawan
PT Hanabe Kharisma Sejati

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah kualitas kerja anda sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	3 (30%)	7 (70%)
2	Apakah anda menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini	8 (80%)	2 (20%)
3	Apakah anda memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan	7 (70%)	3 (30%)
4	Apakah anda mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai	6 (60%)	4 (40%)

Sumber : Diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 1.1 jawaban responden terhadap 10 orang karyawan 70% atau 7 orang menyatakan kurangnya kualitas kerja yang memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karena faktor personal yang mempengaruhi performa kerja karyawan, Beban kerja yang terlalu padat, Karyawan tidak mendapatkan pelatihan yang cukup, performa karyawan yang kurang atau *underperformance* sebagai kegagalan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan komunikasi yang kurang efektif dalam struktur kerja, misalnya antara manajer dan staf. Berdasarkan hasil survei tersebut hal itu diperkuat dengan wawancara kepada bapak Harry Kriswanto di PT Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi terdapat permasalahan yang berkaitan dengan survei tersebut. Ada beberapa faktor lainnya seperti karyawan tidak mendapatkan pelatihan yang cukup, kualifikasi karyawan yang tidak tepat untuk pekerjaan tersebut. Mengenai Performance yang berarti standar kualitas atau hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan (Sedarmayanti

2011:260).

Selaras dengan pendapat Faisal Afif Sebagaimana telah banyak diketahui umum Karena adanya keterlibatan seorang pemimpin yang mampu menggerakkannya. Pemimpin adalah aktor yang memiliki peran besar dalam sebuah organisasi. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya kerjasama antara pekerja, tim kerja dan kepemimpinan yang terdapat pada organisasi. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan erat antara kinerja pekerja, tim kerja, dan pemimpin kerja yang terwadahi dalam kinerja organisasi. Dengan perkataan lain bila kinerja para pekerja, tim kerja dan pemimpinnya baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi akan lebih baik pula.

Pekerjaan karyawan, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja (Abdullah, 2013).

Kinerja karyawan tidak lepas dari peran pemimpinnya, peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal (Irvan Anzhari, 2017).

Namun terdapat permasalahan yang terjadi di PT Hanabe Kharisma Sejati mengenai Perilaku Kepemimpinan. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan karyawan di PT Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi yang menyatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak dapat memenuhi keinginannya dari pimpinan di perusahaan tersebut. Maka berdasarkan permasalahan tersebut dibuatlah wawancara dan kuesioner awal sebagai berikut :

Tabel 1.2
Survey Awal Mengenai Variabel Perilaku Kepemimpinan
PT Hanabe Kharisma Sejati

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah atasan Anda dapat memenuhi keinginan tiap anggota kelompok	2 (20%)	8 (80%)
2	Apakah atasan Anda memperhatikan hal-hal kecil pada anggota, sehingga anggota merasa diperhatikan	8 (80%)	2 (20%)
3	Apakah tindakan dan ucapan atasan Anda mudah dimengerti oleh karyawan	9 (90%)	1 (10%)
4	Apakah atasan Anda menggunakan aturan yang ketat pada karyawan	7 (70%)	3 (30%)
5	Apakah atasan Anda bersedia melakukan langkah-langkah tertentu agar dimengerti anggota kelompok	6 (60%)	4 (40%)

Sumber : Diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 1.2 jawaban responden terhadap 10 orang karyawan 80% atau 8 orang menyatakan belum dapat apa yang karyawan inginkan dari atasan. Karena setiap karyawan memiliki keinginan yang berbeda-beda, beberapa karyawan ada yang menginginkan peningkatan gaji sementara yang lain ada yang menginginkan promosi jabatan untuk itu pemimpin tidak bisa memenuhi semua keinginan karyawan. Berdasarkan hasil survei tersebut permasalahan yang terjadi dalam perusahaan diperkuat dengan wawancara kepada karyawan di PT Hanabe Kharisma Sejati terdapat permasalahan yang berkaitan dengan survei tersebut. Mengenai atasan yang tidak dapat memenuhi keinginan setiap anggotanya maka karyawan akan menunjukkan sikap kurangnya kepuasan kerja terhadap perusahaan, maka akan berdampak negatif bagi organisasi perusahaannya tersebut (Andayani 2021) Pimpinan kadang mengambil keputusan sendiri tanpa meminta saran atau masukan dari para karyawan sehingga hasilnya kurang maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, serta kurangnya penghargaan dari pimpinan atas kinerja karyawan. Akibatnya para karyawan merasa baik atau tidaknya kinerja yang dihasilkan tetap sama, sehingga dapat dipastikan tujuan perusahaan tidak tercapai

(Supriyatin 2016).

Penulis melakukan wawancara dengan perusahaan dimana dari hasil wawancara tersebut terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja yaitu dimana karyawan PT Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi merasa bahwa mereka terkadang terlambat dalam penerimaan gaji. Berdasarkan fenomena ini penulis membuat kuesioner sebagai berikut :

Tabel 1.3
Survey Awal Mengenai Variabel Kepuasan Kerja
PT Hanabe Kharisma Sejati

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah yang berkinerja baik memperoleh kesempatan dalam promosi jabatan	8 (80%)	2 (20%)
2	Apakah sistem pemberian gaji perusahaan sudah sesuai tepat waktu	3 (20%)	7 (70%)
3	Apakah prestasi yang sudah dicapai belum sesuai dengan keinginan	7 (70%)	3 (30%)
4	Apakah penghasilan karyawan yang diperoleh dapat membuat semangat kerja meningkat	6 (60%)	4 (40%)
5	Apakah rekan kerja anda selalu memberikan dukungan kepada anda	9 (90%)	1 (10%)

Sumber : Diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 1.3 jawaban responden terhadap 10 karyawan 70% atau 7 orang menyatakan terlambat dalam penerimaan gaji. Berdasarkan hasil survei tersebut permasalahan yang terjadi dalam perusahaan diperkuat dengan wawancara karyawan di PT Hanabe Kharisma Sejati terdapat permasalahan yang berkaitan dengan survei tersebut. Karena perusahaan mengubah sistem penggajian beralih ke sistem baru atau perangkat lunak yang memungkinkan kendala teknis yang menyebabkan keterlambatan dalam memberikan gaji. Keterlambatan dalam memberikan gaji kepada karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah maka intensi karyawan untuk keluar dari pekerjaan semakin tinggi meskipun tidak semua karyawan merasakan hal tersebut dalam perusahaan (Mahdi, et al., 2012).

Hal ini sebagaimana di pendapat Hirschfeld dan Field (2000) dalam Hafer dan Martin (2006) bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menyebabkan karyawan memiliki keseriusan yang lebih tinggi selama bekerja. Konsentrasi yang kuat pada pekerjaan menggambarkan tingginya komitmen karyawan pada pekerjaan yang ditangani.

Berdasarkan pemaparan teori dan penelitian terdahulu mengenai fenomena masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Bertolak dari hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HANABE KHARISMA SEJATI KABUPATEN BEKASI”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan PT Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi karyawan menyatakan kurangnya standar kualitas kerja karyawan diperusahaan tersebut.
2. Sebagian besar karyawan PT Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi menyatakan atasan tidak dapat memenuhi keinginan setiap anggotanya.
3. Sebagian besar karyawan PT Hanabe Kharisma Sejati karyawan menyatakan mendapat keterlambatan dalam pemberian gaji kepada karyawan.

1.2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan PT Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi.
2. Apakah Perilaku Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi.
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi
4. Seberapa besar pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi secara simultan.

1.3 Maksud dan tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini, penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Perilaku Kepemimpinan dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi, serta penulis mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi
2. Untuk mengetahui perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi secara parsial.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi secara parsial.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat berpengaruh positif dan transparan bagi karyawan di PT Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi sebagai bahan pemecahan masalah dan sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi masalah yang terkait dengan pengaruh perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pengaruh positif yaitu dengan menambah wawasan penulis terkait dengan ada atau tidak adanya pengaruh

lingkungan kerja, dan non fisik terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat membangun pengetahuan dan memfasilitasi berbagai masalah terutama dalam hal hubungan pengaruh lingkungan kerja fisik, dan non fisik terhadap kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Hanabe Kharisma Sejati beralamat di Puri Harapan, Blok C.19/18 RT.003 RW.017 Desa Setia Asih Kec. Tarumajaya kabupatenKab. Bekasi.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan Bulan Agustus 2023.

Tabel 1.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Pengajuan Judul Penelitian																												
2.	Melakukan Penelitian																												
3.	Mencari Data																												
4.	Membuat Proposal																												
5.	Seminar																												
6.	Revisi																												
7.	Penelitian Lapangan																												
8.	Bimbingan																												
9.	Sidang																												

