

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Proses kehidupan manusia dimulai dari usia anak menuju usia remaja, dewasa dan menuju usia lanjut, sebuah perjalanan hidup yang memang tidak bisa ditawar-tawar lagi. Pada periode usia produktif akan dikeluarkan segala kemampuan dan potensi dirinya. Mereka akan bekerja memaksimalkan tenaganya supaya mampu memberikan hasil untuk kehidupan keluarganya. Setelah lama bekerja di sebuah perusahaan atau mungkin mereka menjadi seorang wirausaha sekalipun, mereka tetap akan bertemu dengan masa pensiun yaitu sebuah keadaan yang memaksanya untuk berhenti bekerja, karena umur yang sudah lanjut usia, pensiun akan menjadi sebuah permasalahan tersendiri bagi mereka yang tidak mempersiapkan dirinya untuk pensiun atau tidak memiliki bekal untuk memasuki masa pensiun.

Perusahaan di satu sisi ingin memberikan keleluasaan untuk kepada karyawannya untuk istirahat menikmati hidup pada hari tuanya, di sisi lain sebenarnya karyawan sebagai pekerja di perusahaan juga sudah lama bekerja mengabdikan kepada perusahaan dan memang sebenarnya mereka pun ingin menikmati hari tuanya. Namun, tidak sedikit yang tidak bisa menikmati masa pensiunya karena masih banyak keperluan yang harus dipenuhi sedangkan mereka tidak punya penghasilan tetap lagi, kalau pegawai negeri sipil (PNS) masih dapat uang pensiunan tapi bagaimana dengan pekerja yang tidak dapat uang pensiunan, kebutuhan masih banyak sedangkan mereka tidak punya lagi

penghasilan tetap, ditambah lagi dengan tenaga sudah berkurang dan kesehatan sudah mulai terganggu.

Pensiun merupakan masa transisi, seseorang yang memasuki tahap pensiun sedang melangkah dari satu tahap perkembangan dewasa menengah ke tahap perkembangan dewasa akhir/lanjut usia. Kondisi perpindahan tahap perkembangan ini mengarah kepada transisi peran dimana seseorang yang memiliki identitas sebagai pekerja akan berubah menjadi pensiunan atau tidak bekerja lagi. Transisi ini dapat mengakibatkan krisis dimana terdapat proses merelakan semua yang diperoleh dari peran sebelumnya yang sangat penting artinya bagi kesejahteraan. Individu yang pensiun tersebut perlu untuk melakukan penyesuaian diri terhadap terjadinya transisi tersebut. (Ebersole & Hess, 1990 dalam Sulistyorini, 2000).

Penyesuaian diri menurut Schneider (1999), merupakan kemampuan untuk mengatasi tekanan kebutuhan, frustrasi dan kemampuan untuk mengembangkan mekanisme psikologis yang tepat (Partosuwido, 1993). Hambatan dalam penyesuaian diri dapat dilihat dari tanda-tanda kecemasan tinggi, rasa rendah diri, depresi, ketergantungan pada orang lain dan tanda-tanda psikosomatis (Kristiyanti dkk, 2001). Seseorang dapat menyesuaikan diri dengan datangnya pensiun dengan beberapa cara. Salah satunya adalah dengan mengembangkan pola-pola perilaku tertentu yang sesuai dengan keinginan individu itu sendiri. Hornstein & Wapner (1985), dalam Hoyer, 1999) mengembangkan empat pola penyesuaian diri yang cenderung dijalani yaitu: *transition to old age*, dimana individu menganggap pensiun sebagai saat santai dan akhir dari beban kerja yang penuh tekanan, *new beginning*, dimana individu memandang pensiun sebagai kesempatan untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan yang terpendam dan

merasa kembali bervitalitas dan bersemangat. Pola ketiga adalah *continuation*, dimana pensiun tidak membawa dampak personal bagi individu karena hanya merupakan pengurangan intensitas dan pola kerja. Pola penyesuaian yang terakhir adalah *imposed disruption* dimana pensiun dipandang sebagai hal yang negatif karena hilangnya identitas diri yang berharga sehingga individu merasa frustrasi dan kehilangan.

Proses belajar manusia berlangsung hingga akhir hayat (*long life education*) dalam belajar tidak ada kata berhenti, namun ada korelasi negatif antara perubahan usia dengan kemampuan belajar orang dewasa. Artinya, setiap individu orang lanjut usia, makin bertambah usianya, akan semakin sukar baginya belajar (karena semua aspek kemampuan fisiknya semakin menurun), misalnya daya ingat, kekuatan fisik, kemampuan menalar, kemampuan berkonsentrasi, dan lain-lain. Semuanya memperlihatkan penurunannya sesuai pertambahan usianya pula. Menurut Lunandi (1987), kemajuan pesat dan perkembangan berarti tidak diperoleh dengan menantikan pengalaman melintasi hidup saja. Kemajuan yang seimbang dengan perkembangan zaman harus dicari melalui pendidikan sehingga proses belajar dan pembelajaran orang lanjut usia memiliki karakteristik yang berbeda, dimana semua unsur pembelajarannya harus benar-benar diadaptasikan dengan emosional dan struktur kemampuan fisiknya supaya memiliki manfaat yang baik untuk mereka.

Sebenarnya tidak semua orang pensiun setelah mereka pensiun ingin langsung berwirausaha, ada juga yang setelah pensiun ingin istirahat dan menikmati hari tuanya dengan melakukan pendekatan secara spiritual kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, namun kenyataannya sifat manusia menurut Jhon Gray (2000) yang serba kekurangan dan selalu membutuhkan penghargaan pengakuan orang lain, hidup tanpa kegiatan seolah-olah

kosong dan merasa tidak berguna, namun disaat mau belajar kondisi fisik mereka sudah mulai menurun dan juga saat yang sama orang yang memasuki masa pensiun sedang berada pada posisi secara kejiwaan masuk pada *post power syndrome*, Sehingga dibutuhkan sebuah pendekatan pembelajaran yang harus memperhatikan usia dan kebutuhan peserta didik.

Masa pensiun memiliki karakteristik tersendiri baik dari cara belajar dan juga cara mereka mengisi hidup dan menikmati kehidupannya, berwirausaha mungkin menjadi salah satu pilihan yang terbaik bagi mereka, tidak untuk berlebihan ternyata Colonel Sanders *founder* dari KFC restoran cepat saji yang sekarang outletnya hampir berada diseluruh dunia ternyata ia memulai usahanya di umur ia yang sudah pensiun saat itu umunya 60 tahun dan bisa sukses, dari fakta ini menunjukkan bahwa pensiun bukan akhir segalanya tatapi bisa jadi awal yang tepat untuk berwirausaha.

Fokus penelitian ini mengkaji permasalahan mengenai Model Pelatihan Kewirausahaan Masa Persiapan Pensiun, pesertanya adalah karyawan yang akan menjelang pensiun dari perusahaan PT. Pupuk Kaltim. PT. Pupuk Kaltim merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dalam penyedia pupuk nasional memiliki komitmen yang baik terhadap karyawannya sehingga ia membuat sebuah program kewirausahaan masa persiapan pensiun bekerja sama dengan PT. Mulia Visitama Indonesia sebagai konsultan dan pelaksana kegiatan pelatihan.

Muvi Consulting yang telah berpengalaman memberikan pelatihan di berbagai perusahaan nasional, ia memiliki model pelatihan kewirausahaan yang aplikatif karena selain memiliki desain pelatihan yang unik dimana peserta pelatihan selain diberikan

treatment mengenai spiritual, emosional, kesehatan dan juga usaha yang tepat untuk orang-orang yang sudah pensiun.

Proses penyelenggaraan pelatihan harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil di identifikasikan secara ideal, pelatihan juga harus di desain untuk mewujudkan tujuan-tujuan orang-orang maupun perorangan. Model pelatihan mencakup asesmen kebutuhan pelatihan, perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pelatihan. hal ini dilakukan agar pelatihan dapat terencana dengan baik dan mampu memberikan manfaat yang optimal.

Pendekatan pembelajaran untuk pensiun yang berhaluan pada pendekatan pembelajaran andargogi yang bersifat partisipatif harus memiliki model supaya mudah dipahami dan memudahkan dalam proses penyelenggaraanya. Knowles (Marzuki 1992:63) memberikan pengertian mengenai *learning design model* adalah suatu proses perencanaan, suatu proses berupa arus kejadian (kegiatan) untuk mencapai tujuan tertentu, secara runtut yang diarahkan oleh skema konseptual, seperti langkah suatu pelaksanaan, penampilan suatu peran, fungsi dari unit organisasi, dan lain-lain". Beberapa riset menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar bisa pesatnya. Studi yang dilakukan Tall dan Hall (Amalia 2003:3), menghasilkan bahwa " dengan berbagai macam faktor seperti teknik pelatihan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang, serta komitmen terhadap esensi pelatihan, hasil pelatihan akan sangat memuaskan".

Pelatihan bukanlah sekedar sebuah kegiatan biasa yang hanya asal terselenggara, tetapi ia harus benar-benar memiliki nilai manfaat dan mudah untuk di aplikasikan,

Muvi Consulting merupakan lembaga professional yang memiliki komitmen hal itu ia buktikan dengan pembelajaran pelatihan yang unik dan dengan sistem penyelenggaraan pelatihan yang professional.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas serta hasil pengamatan sementara pada studi di lapangan khususnya observasi langsung pada pelatihan kewirausahaan masa persiapan pensiun PT. Pupuk Kaltim, yang diselenggarakan oleh Muvi Consulting di Bandung, peneliti mengidentifikasi permasalahan dan beberapa hal yang nampak terjadi dalam proses pelatihan di lembaga tersebut, seperti yang di uraikan dibawah ini sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan pelatihan dilaksanakan 7 hari dengan efektif 5 hari 4 malam, apa yang bisa dilakukan selama 5 untuk mengubah paradigma pemikiran, dan memberikan keterampilan wirausaha, padahal peserta adalah sudah bertahun-tahun terbiasa dengan hidup sebagai pekerja yang setiap bulan mendapat gaji dan berada dalam kondisi aman (*comfort zone*) sangat berbeda dengan mereka yang hidupnya sebagai wirausahawan.
2. Proses pembelajaran pelatihan pensiunan tentunya berbeda dengan proses pembelajaran orang dewasa biasa, meskipun peserta termasuk warga belajar orang dewasa, namun dari segi usia mereka menjelang usia lanjut, peserta juga berada dalam keadaan emosional yang tidak seperti biasanya atau biasa disebut *post power syndrom* sehingga model pembelajarannya, memerlukan pendekatan tersendiri, harus

benar-benar dapat mengelola emosi mereka. Mampu memberikan *treatmen* psikologis yang tepat supaya proses belajarnya bisa lebih baik lagi. Permasalahan lainya yang ada pada usia pensiun adalah penurunan-penurunan fisik seperti penglihatan menurun, pendengaran menurun, dan staminanya juga menurun, sehingga proses pembelajarannya pun harus memperhatikan kondisi fisik dan kesehatan peserta.

3. Apa yang bisa didapatkan dalam pelatihan yang relatif singkat apakah ada perubahan terhadap keterampilan berwirausaha, semangat untuk memulai bisnis, sedangkan alokasi waktu pembelajaran yang disediakan relatif singkat.
4. Proses pelatihan tentunya yang sangat mendasar adalah bagaimana setiap peserta memiliki kesiapan mental dan siap secara ikhlas memasuki episode pensiun. proses pendekatan pembelajaran tentunya memerlukan seni tersendiri supaya ada perubahan dari yang tadinya tidak siap, menjadi lebih siap untuk memasuki kehidupan pensiun dengan tetap produktif.

Masalah penelitian perlu serlaras dengan dasar pemikiran, dan untuk memenuhi hal itu, maka peneliti merumuskan permasalahan yang akan dijadikan fokus penelitian yaitu sebagai berikut :

“Bagaimana Model Pelatihan Kewirausahaan Dalam Menghadapi Persiapan Pensiun PT. Pupuk Kaltim yang Diselenggarakan oleh Muvi Consulting di Bandung ?”

1. Pembatasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan dari perumusan masalah maka pembatasan permasalahan penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Model dan proses penyelenggaraan pelatihan kewirausahaan masa persiapan pensiun meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pada pelatihan masa persiapan pensiun.
2. Pembelajaran dalam pelatihan masa persiapan pensiun PT. Pupuk Kaltim yang diselenggarakan oleh Muvi Consulting, meliputi konsep, kurikulum dan metode pembelajaran dan proses pembelajaran.
3. Hasil pembelajaran pada perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta pelatihan
4. Kesiapan peserta untuk menjalani pensiun

2. Pertanyaan penelitian

Berdasarkan pembatasan dan perumusan masalah diatas, maka peneliti mengajukan pertanyaan – pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana model dan proses penyelenggaraan pelatihan kewirausahaan masa persiapan pensiun PT. Pupuk Kaltim yang diselenggarakan oleh Muvi Consulting
2. Bagaimana proses pembelajaran pelatihan kewirausahaan masa persiapan pensiun PT. Pupuk Kaltim yang diselenggarakan oleh Muvi Consulting.
3. Bagaimana hasil pembelajaran pada perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta pelatihan kewirausahaan masa persiapan pensiun PT. Pupuk Kaltim.
4. Bagaimana kesiapan peserta pelatihan kewirausahaan masa persiapan pensiun PT. Pupuk Kaltim untuk menjalani pensiun.

C. Definisi Operasional

Supaya adanya penafsiran yang sama, dan agar tidak terjadi perbedaan penafsiran, maka berikut ini dijelaskan beberapa istilah yang digunakan.

1. **Model** dapat diartikan sebagai “ suatu pola atau aturan tentang sesuatu yang akan dihasilkan. Pengertian kedua adalah suatu contoh sebagai tiruan daripada aslinya. Pengertian ketiga, adalah seperangkat faktor atau *variable* yang saling berhubungan satu sama lain merupakan unsur yang menggambarkan suatu kesamaan sistem “ (Saleh Marzuki, 1992:63).
2. **Penyelenggaraan pelatihan** adalah proses tahapan-tahapan kegiatan pelatihan secara komperhensif dalam dalam mencapai *output* pelatihan dan pengertian pelatihan itu sendiri, adalah suatu upaya yang terencana dan sistematis yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan atau sikap individu melalui pengalaman belajar dan ditunjukkan untuk mencapai kinerja yang efektif (Greg Keasley). Pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pelatihan kewirausahaan masa persiapan pensiun PT. Pupuk Kaltim yang diselenggarakan oleh Muvi Consluting.
3. **Pembelajaran**
Pembelajaran adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu proses belajar siswa, yang berisi serangkaian peristiwa yang dirancang, disusun sedemikian rupa untuk mempengaruhi dan mendukung terjadinya proses belajar siswa yang bersifat internal. Gagne dan Briggs (1979:3).
4. **Hasil pembelajaran**

Hasil pembelajaran merupakan potret atau gambaran dari sebuah output kegiatan pelatihan yang menunjukkan sebuah perubahan pada pengetahuan peserta, sikap dan keterampilan peserta, yang dengan melihat perbedaan pada awal pelatihan dan setelah selesai pelatihan

5. Pensiun

Pensiun adalah masa akhir dalam bekerja, dalam karyawan PNS usia 60 dan pensiun perusahaan biasanya usia 55 tahun, batasan usia biasanya tergantung dari perusahaan itu sendiri. Schwartz (dalam Hurlock, 1980) berpendapat bahwa pensiun merupakan akhir pola hidup atau masa transisi ke pola hidup yang baru. Pensiun selalu menyangkut perubahan peran, perubahan keinginan, nilai, dan perubahan secara keseluruhan terhadap pola hidup setiap individu. Jadi kesiapan merupakan kesadaran secara mental untuk menerima proses episode pensiunan dalam hidupnya dengan kematangan jiwa, kesiapan secara spiritual dan persiapan kemandirian usaha. Sehingga mampu menjadi pensiun menjadi episode kehidupan yang tetap produktif.

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai Model Pelatihan

Kewirausahaan Masa Persiapan pensiun PT. Pupuk Kaltim

2. Tujuan khusus

1. Untuk mendapatkan data mengenai proses penyelenggaraan Model Pelatihan Kewirausahaan Masa Persiapan Pensiun.
2. Untuk mengetahui proses pembelajaran pelatihan masa persiapan pensiun.

3. Untuk mengetahui hasil pembelajaran pada perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta pelatihan masa persiapan pensiun.
4. Untuk mengetahui gambaran kesiapan peserta menjelang pensiun.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Manfaat dari penelitian ini mudah-mudah mampu memperluas dan memperdalam jangkauan pengembangan ilmu tentang pembelajaran pelatihan masa persiapan pensiun, sehingga mampu memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan dan memberikan inspirasi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat praktis

- a. Memberikan bahan kajian pelatihan untuk pensiun dan usia lanjut.
- b. Sebagai bahan *alterntive* model pelatihan kewirusahaan masa persiapan pensiun.
- c. Sebagai bahan masukan untuk pengembangan model pembelajaran bagi pensiun.

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan metode penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis dengan pendekatan kualitatif, pendekatan penelitian ini digunakan adalah untuk memperoleh gambaran realistik dan menyeluruh mengenai pembelajaran pelatihan kewirusahaan Masa Persiapan Pensiun PT. Pupuk Kaltim oleh Muvi Consulting.

2. Teknik pengumpulan data

Alat pengumpul data adalah peneliti sendiri, dan dilengkapi dengan instrument pembantu atau teknik yang dipergunakan untuk menyaring data dipergunakan wawancara mendalam, observasi dan studi dokumentasi dengan melakukan terjun kelapangan. Cara yang dilakukan untuk memperoleh data berdasarkan pada penjelasan dari setiap instrument pembantu.

Akurasi penulisan diperoleh dengan pengumpulan data dan dianalisis dan selanjutnya ditrepretasikan dengan teknik deskriptif analitis untuk menjadi sebuah penelitian yang menyeluruh dan sempurna.

3. Subjek penelitian

Lexi Moleong (1989:165) mengemukakan bahwa “ pada penelitian kualitatif tidak ada sampel acak tetapi sampel yang bertujuan (*purposive sampling*) selain itu Nasution (1996:32) menegaskan bahwa “ dalam penelitian naturalistik yang dijadikan sampel hanyalah sumber yang dapat memberikan informasi. Sampel dapat berupa, peristiwa, manusia, situasi yang diobservasi. Sampel juga berupa responden yang dapat di wawancarai, sampel yang dipilih secara *purposive* berkaitan dengan tujuan tertentu “. Subjek penelitian ditentukan berdasarkan *purposive sampling* (sampel bertujuan) yaitu disesuaikan dengan tujuan penelitian dengan teknik yang menghususkan pada permasalahan yang terjadi pada suatu lokasi tertentu dan pada kondisi tertentu.

Subjek penelitian *pertama* 5 peserta mewikili, 1 level pimpinan, 1 level staff, 3 staff biasa. *Kedua* 5 panitia penyelenggaraa pelatihan kewirausahaan masa persiapan

pensiun meliputi 1 Orang Direktur Utama, 1 Orang manajer operasional, 3 orang penyelenggara lapangan dan 3 narasumber (trainer).

4. Prosedur pengumpulan data

Sumber data yang diperoleh dalam rancangan penelitian adalah sumber data primer, yaitu diperoleh langsung dari sumber data yang dijadikan responden penelitian. Angket diberikan secara langsung kepada responden dan diberi tenggang waktu untuk mengisinya. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup, responden diberi sejumlah pertanyaan dengan diberi gambaran hal-hal yang ingin diungkap dari semua variabel yang disertai alternatif jawaban pilihan. Responden cukup memberikan tanda silang(x) dengan apa yang diketahui dan dirasakan sesuai dengan pilihan pertanyaan yang disediakan.

Selain itu juga menggunakan pendekatan observasi dan wawancara dengan pelaksana dan juga peserta, juga studi dokumentasi pelatihan baik secara langsung hadir pada pelatihan juga melakukan studi pada dokumentasi video dan juga pelaporan kegiatan langsung pada penyelenggara.

5. Pengolahan dan teknik analisis data

Pengolahan dan analisis data terdiri dari beberapa tahap baik menggunakan hasil uji kuisioner juga menggunakan pendekatan observasi lapangan dan juga wawancara

langsung pada penyelenggara dan peserta. Selain itu juga menggunakan angket pada peserta pasca pelatihan untuk menganalisis pasca kegiatan.

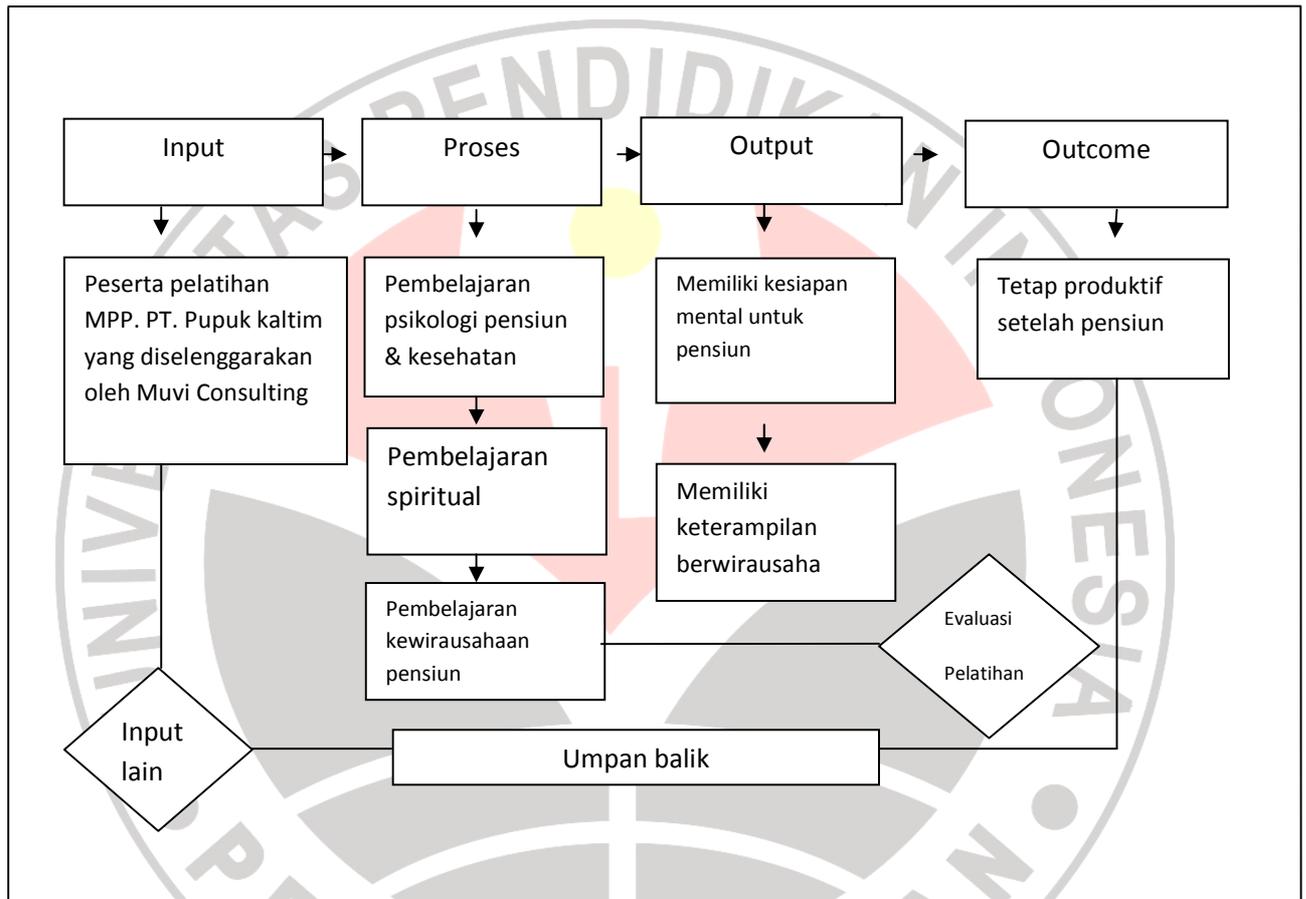
G. Kerangka Pemikiran

Beberapa premis yang melandasi penelitian ini adalah :

1. Pembelajaran dalam pelatihan memerlukan suatu kajian khusus yang diarahkan pada pencapaian keberhasilan performa, sehingga dapat memenuhi kriteria standar dalam penyelenggaraannya.
2. Perencanaan kegiatan pelatihan kewirausahaan masa persiapan pensiun, pihak penyelenggara perlu melakukan asesmen kebutuhan sehingga perekrutan peserta pelatihan dapat benar-benar sesuai dengan tujuan pelatihan yang telah diprogramkan.
3. Penyusunan program, kurikulum, proses pelaksanaan pelatihan, evaluasi merupakan faktor-faktor yang turut menentukan terhadap *outcomes* daripada suatu kegiatan pelatihan. Serta pemantauan terhadap keluaran dari kegiatan pelatihan tersebut akan menjadi umpan balik pada lembaga untuk suatu perencanaan dan penentuan kebijakan lembaga.
4. Penyelenggara perlu memperhatikan proses perencanaan pelatihan, pelaksanaan dan evaluasi hasil pelatihan sehingga kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh Muvi Consulting benar-benar sesuai dengan kebutuhan pelatihannya.

Paradigma ini dibuat untuk memberikan gambaran ruang lingkup dari penelitian ini. Paradigma penelitian ini mengambil model komponen-komponen penelitian seperti yang dikemukakan oleh D.Sudjana, (2001:34), yang dipergunakan sebagai alat untuk

melakukan pemilahan dan analisis komponen pendidikan pada proses pelatihan kewirausahaan masa persiapan pensiun di Muvi Consulting.



Gambar 1.1. Paradigma penelitian

H. Sistematika Penulisan

Pembahasan dan penyusunan penulisan tesis ini peneliti membuat rencana penelitian untuk membagi pokok-pokok pembahasan yang terdiri dari :

BAB I berisi : Pendahuluan yaitu meliputi latar balakang, identifikasi masalah dan rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, anggapan dasar, penjelasan istilah, metode penelitian,dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta sistematika penulisan.

BAB II berisi : Landasan teoritis yaitu konsep yang berhubungan dengan judul dan permasalahan penelitian .

BAB III berisi : Metode Penelitian yaitu: membahas mengenai metode dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, penyusunan instrument penelitian, prosedur pengumpulan data serta prosedur pengolahan data.

BAB IV berisi : Pengolahan dan hasil penelitian berisi tentang kondisi objektif daerah penelitian , gambaran umum responden, penyajian hasil pengolahan data, dan hasil analisa penafsiran serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V berisi : dalam bab ini berisikan beberapa kesimpulan dan saran-saran atau rekomendasi sehubungan dengan permasalahan penelitian.

