

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan yang akan dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukannya pengendalian dan penilaian manajemen guna memberikan jaminan dilaksanakannya tujuan tersebut secara efektif dan efisien sehingga bisa mencapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Jika tujuan organisasi atau perusahaan telah tercapai, manajemen bisa melakukan pengukuran dan penilaian bagaimana kinerja selama proses pencapaian tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut sudah dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan hal tersebut yang paling berpengaruh besar yaitu sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan adalah aset yang sangat penting, karena sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan dari organisasi ataupun perusahaan tersebut. Menurut Sumanto (2020:2) sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi (misal perusahaan) didirikan berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinyajuga dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengatur, mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara

rnaksimal. Manusia menjadi motor penggerak kegiatan usaha sehingga sumber daya tersebut perlu dikelola secara profesional oleh pemilik usaha.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, SDM sebagai penentu bagaimana cara perusahaan mencapai tujuannya dengan keefektifan serta keefisienan kinerjanya. Menyadari hal tersebut peran SDM dalam organisasi atau perusahaan hendaknya mengelola SDM-nya sebaik mungkin karena kunci kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya terletak pada sektor teknologi yang unggul, tapi juga terletak pada sektor SDM-nya. SDM yang baik dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan dari tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. SDM merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan didirikan tentunya memiliki tujuan, sehingga tentunya juga organisasi atau perusahaan memiliki pedomannya seperti organisasi atau perusahaan berdiri berdasarkan visi yang bertujuan untuk kepentingan manusia dan ada pula misi yang harus dikelola serta dilaksanakan oleh manusia. Maka dari itu SDM merupakan faktor utama dalam seluruh kegiatan suatu organisasi ataupun perusahaan.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam organisasi atau perusahaan, SDM yang dimiliki haruslah di kelola dengan baik. Pengelolaan SDM ini disebut dengan MSDM. MSDM yang artinya menatur atau mengelola SDM berdasarkan visi suatu organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut bisa tercapai secara optimal. Dessler (2015) menyatakan bahwa MSDM adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi, dan mengurus relasi kerja manusia, kesehatan dan keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Dari hal tersebut suatu organisasi atau perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya

manusia yang telah diperkerjakan dalam organisasi maupun perusahaannya tersebut. Selain itu juga organisasi atau perusahaan harus memiliki komitmen untuk mendukung perkembangan pegawainya dengan cara memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk beradaptasi dengan tugas-tugas yang telah diberikan dari pihak organisasi ataupun perusahaan tersebut dan juga menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk melaksanakan pemberdayaan SDM tentunya ada program-program yang harus dijalankan. Program-program tersebut di susun berdasarkan visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan yang telah ditetapkan dalam organisasi maupun perusahaan. Proses ini disebut dengan manajemen strategik. Ilmu manajemen strategik dikenal juga dengan kebijakan perusahaan yang menggabungkan perencanaan dan penetapan strategi yang digunakan organisasi. Menurut Rufaidah (2012:1) manajemen strategik adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Manajemen strategik merupakan aktivitas manjerial tertinggi yang biasanya dilakukan oleh pemimpin puncak organisasi baik di suatu organisasi swasta maupun publik. Manajemen strategik merupakan suatu pola yang mengarahkan secara menyeluruh dan komprehensif pimpinan serta tim kerja dalam mencapai tujuan organisasi serta mengarahkan organisasi mengenali kegagalan-kegagalan dalam industri.

Rivai (2011:78) menyatakan bahwa MSDM stategik adalah tujuan dan sasaran strategik untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan kultur organisasi yang mendorong inovasi dan kelenturan. Perencanaan manajemen sumber daya manusia strategik harus memerhatikan langkah-langkah dari beberapa

aspek sehingga bisa berfungsi secara efektif untuk berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki misi yang baik atau sesuai dengan apa yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Organisasi atau perusahaan perlu juga menganalisa lingkungan eksternal dan internal agar bisa mengetahui bagai mana kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dimiliki. MSDM strategik digunakan untuk mencapai tujuan serta memberikan pengarahan dalam faktor internal maupun eksternal yang terkadang tidak stabil, karena itu keperluan dalam bisnis suatu organisasi maupun perusahaan dapat dikembangkan dalam menjalankan program yang dijalankan bisa berjalan dengan efisien dan praktis. Tahap pertama dalam manajemen strategik adalah melakukan analisis lingkungan yang dihadapi perusahaan. Dalam lingkungan bisnis, peran MSDM strategik dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, di mana fungsi organisasi yaitu menggunakan seluruh sumber daya atau keahlian internal untuk menghadapi bagaimana kondisi pasar sebagai faktor eksternal utama.

Wheelen dan Hunger (2001:4), MSDM strategik merupakan serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Manajemen strategis meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi (perencanaan strategis atau perencanaan jangkapanjang), implementasi strategi, dan evaluasi serta pengendalian). MSDM strategik mempertimbangkan implikasi strategi organisasi pada seluruh sistem SDM dalam organisasi dengan cara menerjemahkan tujuan-tujuan organisasi kedalam sistem-sistem MSDM yang spesifik. Keberhasilan MSDM sangat ditentukan oleh dukungan yang jelas pada misi dan strategi organisasi. Saat ini sangat penting memahami SDM dalam menghadapi persaingan global. Manajemen organisasi atau yang baik harus

mengetahui dengan pasti bagaimana kinerja dapat ditingkatkan. Banyak organisasi yang merencanakan dan mengimplementasikan MSDM Strategik, namun jarang sekali perusahaan melakukan evaluasi dan pengendalian kinerja karyawannya. Perencanaan MSDM strategik merupakan proses penyusunan langkah-langkah ke depan yang dimaksudkan untuk membangun visi dan misi organisasi, menetapkan tujuan strategis dan keuangan perusahaan, serta merancang strategi untuk mencapai tujuan tersebut dalam rangka menyediakan customer value terbaik. Perencanaan MSDM Strategik merupakan langkah pertama pada MSDM Strategik yang meliputi penentuan misi perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai, pengembangan strategi, dan kebijakan perusahaan (Dessler, 2000:133).

Berdasarkan data yang saya dapat, yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng. Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Buleleng. Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang merupakan unsur penyelenggara pemerintahan di bidang pertanian. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Buleleng. Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pertanian. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng menyelenggarakan fungsi: (1) perumusan kebijakan di bidang Pertanian; (2) pelaksanaan kebijakan di bidang Pertanian; (3) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Pertanian; (4) pelaksanaan administrasi Dinas Pertanian; (5) pelaksanaan fungsi lain yang

diberikan oleh Bupati. Untuk melaksanakan tugas pokok serta fungsi yang telah ditetapkan pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng telah merumuskan visi, misi, tujuan, sasaran, strategi serta arah kebijakan.

Berdasarkan kondisi umum daerah Kabupaten Buleleng saat ini, permasalahan, tantangan dan isu-isu strategis yang dihadapi di masa depan, serta dengan memperhitungkan faktor strategis, potensi Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM), pemangku kepentingan, serta Pemerintah Daerah, maka dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan visi Pembangunan Kabupaten Buleleng yang dicanangkan oleh kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih sesuai dengan Visi dan Misi Kabupaten Buleleng yang tercantum di RPJMD Kabupaten Buleleng Tahun 2017-2022: "Terwujudnya Masyarakat Buleleng Yang Mandiri, Sejahtera Dan Berdaya Saing Berlandaskan Tri Hita Karana".

Dari visi tersebut maka di tetapkannya misi sebagai berikut: (1) Memantapkan pembangunan ekonomi untuk mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif; (2) Pengembangan ekonomi kerakyatan yang berbasis pada produk unggulan daerah; (3) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang profesional, berbudaya dan berintegritas; (4) Memantapkan partisipasi pemangku kepentingan dalam pembangunan; (5) Meningkatkan kuantitas dan kualitas infrastruktur daerah untuk pemenuhan pelayanan; (6) Mewujudkan pembangunan Buleleng yang berbudaya dan berkelanjutan (*sustainable development*).

Sesuai dengan visi dan misi pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng Tahun 2017-2022 berdasarkan urusan dan kewenangan Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng menetapkan tujuan sebagai berikut: "Terwujudnya Peningkatan Produksi,

Mutu, Daya Saing Dan Pemasaran Komoditas Pertanian”, serta menetapkan sasaran sebagai berikut: (1) Meningkatnya Produksi dan Produktivitas Pertanian; (2) Meningkatnya mutu, daya saing dan pemasaran komoditas pertanian; (3) Meningkatnya pelayanan kepada masyarakat (petani).

Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng disusunnya strategi sebagai berikut: (1) Manfaatkan sumber daya alam pertanian yang ada untuk meningkatkan produktivitas, mutu dan kontinuitas produk; (2) Optimalkan kelembagaan yang ada untuk mendukung komitmen pemerintah terhadap pembangunan pertanian; (3) Tingkatkan kualitas, produktivitas dan sikap SDM Pertanian untuk mengoptimalkan produktivitas, mutu dan kontinuitas produk; (4) Optimalkan kelembagaan pendukung pembangunan pertanian yang memadai untuk meningkatkan produktivitas, mutu dan kontinuitas produk; (5) Tingkatkan prasarana dan sarana untuk mengurangi dampak anomali iklim akibat pemanasan global.

Agar strategi tersebut dapat diimplementasikan maka ditetapkan kebijakan sebagai berikut: (1) Melaksanakan kegiatan pengembangan kawasan, penerapan GAP/SOP, peningkatan kualitas SDM Pertanian, pengendalian OPT dan peningkatan status kesehatan hewan; (2) Pemberdayaan kelembagaan petani, peningkatan diversifikasi pangan dan pengolahan hasil; (3) Peningkatan SDM Pertanian; (4) Peningkatan produksi dan produktivitas pertanian; (5) Penyediaan prasarana dan sarana pertanian.

Kepemerintahan yang baik (*good governance*) adalah prasyarat bagi terbentuknya pemerintahan yang efektif dan demokratis. *Good governance* digerakkan oleh prinsip-prinsip partisipatif, penegakan hukum yang efektif,

transparansi, responsif, kesetaraan, visi strategis, efektif dan efisien, profesional, akuntabel dan pengawasan yang efektif. Dengan kaitan tersebut, peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan khususnya sumber daya aparatur harus menjadi salah satu prioritas penting dan strategis dalam program saat ini dan di masa yang akan datang. Sumber daya aparatur pemerintah menempati posisi strategis yang bukan saja mewarnai melainkan juga menentukan arah kemana suatu daerah akan dibawa.

Pemerintah Daerah adalah implementator kebijakan publik yang mengemban tugas dan fungsi-fungsi pelayanan, perlindungan dan pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, pemerintahan di masa mendatang adalah pemerintahan yang cerdas, yang mampu menerjemahkan kebijakan publik ke dalam langkah-langkah operasional yang kreatif dan inovatif dengan orientasi pada kepentingan masyarakat. Pemerintahan yang cerdas hanya bisa diwujudkan jika aparaturnya cerdas.

Terkait dengan hal tersebut di atas, jumlah aparatur Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng berdasarkan data dari Sub Bagian Umum sampai Bulan Desember Tahun 2019 berjumlah 305 orang. Dari jumlah tersebut terdiri dari tenaga struktural 29 orang, fungsional umum 39 orang, penyuluh/fungsional PNS 61 orang, medik veteriner 1 orang, POPT/PHP 8 orang, honorer 1 orang, tenaga harian lepas 39 orang dan tenaga kontra 127 orang. Berdasarkan jumlah SDM yang dimiliki oleh Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng, sehingga SDM tersebut di kelola dalam beberapa bidang, yaitu Kepala Dinas, Sekretariat, Bidang Prasarana dan Sarana, Bidang Tanaman Pangan, Bidang Hortikultura, Bidang Perkebunan, Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan dan Bidang Penyuluhan Pertanian.

Pembagian pada setiap bidang tersebut akan menjalankan tugas serta fungsinya masing-masing untuk mencapai target yang telah ditetapkan pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan perumusan visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng maka diperoleh pencapaian sasaran strategis Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng Tahun 2018 adalah sebagai berikut. Pertama, Meningkatnya Produksi dan Produktivitas Pertanian. Persentase peningkatan produksi pertanian mendapatkan target 2,50% ,Realisasi 25,17% , dan Capaian 1006,71% sehingga mendapatkan predikat Baik Sekali. Kedua, Meningkatnya mutu, daya saing dan pemasaran komoditas pertanian. Persentase peningkatan kelompok pelaku usaha bidang pertanian mendapatkan target 20%, Realisasi 20%, dan Capaian 100% sehingga mendapatkan predikat Baik. Ketiga, Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat (petani). Persentase peningkatan kemampuan kelompok tani mendapatkan persentase target 38,50%, realisasi 6,55%, dan capaian 17,02% sehingga mendapatkan predikat Kurang.

Dari data di atas, dalam pencapaian sasaran strategis Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng Tahun 2018 dinyatakan bahwa rata-rata capaian kinerja tahun 2018 sebesar 274,58%, dikategorikan Baik Sekali. Pencapaian ini diantaranya disebabkan karena terjadinya sinergi antara sumberdaya manusia baik petani maupun petugas sebagai pelaku utama di sektor pertanian dengan sumber daya alam yang dimiliki melalui pekerjaan pelaksanaan kegiatan yang sudah di rinci berdasarkan pada tingkat kebutuhan masyarakat yang didukung dari pendanaan yang bersumber dari pemerintah pusat maupun daerah.

Capaian kinerja Dinas Pertanian didukung oleh program pembangunan Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng Tahun 2018 yang terdiri dari 9 Program Utama dengan 26 kegiatan dan 5 Program Penunjang dengan 24 kegiatan penunjang lainnya. Untuk membiayai 50 kegiatan pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng dengan alokasi anggaran Belanja Langsung dari APBD Kabupaten 2018 sebesar Rp. 18.695.014.677,35 dan terealisasi sebesar Rp. 16.107.295.242,00 atau 86,16% dari rencana, sedangkan realisasi fisiknya sebesar 98,43% dari rencana.

Pencapaian sasaran strategis Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng Tahun 2019 adalah sebagai berikut. Pertama, Meningkatnya Produksi dan Produktivitas Pertanian. Persentase peningkatan produksi pertanian mendapatkan target 2,50% ,Realisasi 0,02% , dan Capaian 0,80% sehingga mendapatkan predikat Kurang. Kedua, Meningkatnya mutu, daya saing dan pemasaran komoditas pertanian. Persentase peningkatan kelompok pelaku usaha bidang pertanian mendapatkan target 40%, Realisasi 38,75%, dan Capaian 96,88% sehingga mendapatkan predikat Baik. Ketiga, Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat (petani). Persentase peningkatan kelas kemampuan kelompok tani mendapatkan persentase target 39,40%, realisasi 31,90%, dan capaian 80,96% sehingga mendapatkan predikat Baik.

Dari data di atas, dalam pencapaian sasaran strategis Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng Tahun 2019 dinyatakan bahwa rata – rata capaian kinerja tahun 2019 sebesar 59,29%, dikategorikan Cukup. Pencapaian ini diantaranya disebabkan karena terjadinya sinergi antara sumberdaya manusia baik petani maupun petugas sebagai pelaku utama di sektor pertanian dengan sumber daya alam yang dimiliki melalui pekerjaan pelaksanaan kegiatan yang sudah di rinci

berdasarkan pada tingkat kebutuhan masyarakat yang didukung dari pendanaan yang bersumber dari pemerintah pusat maupun daerah.

Capaian kinerja Dinas Pertanian didukung oleh program pembangunan Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng Tahun 2019 yang terdiri dari 12 Program Utama dengan 26 kegiatan dan 5 Program Penunjang dengan 25 kegiatan penunjang lainnya. Untuk membiayai 51 kegiatan pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng dengan alokasi anggaran Belanja Langsung dari APBD Kabupaten 2019 sebesar Rp. 20.668.840.167,67 dan terealisasi sebesar Rp. 19.959.082.108,10 atau 96,57% dari rencana, sedangkan realisasi fisiknya sebesar 99,89% dari rencana.

Dari hasil capaian sasaran strategis pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng tersebut dapat diketahui bahwa pada tahun 2018 dengan jumlah kegiatan 50 kegiatan meraih rata-rata capaian 96,88% yang dikategorikan baik. Sedangkan pada tahun 2019 dengan jumlah kegiatan 51 kegiatan mengalami penurunan capaian sasaran strategis dengan rata-rata capaian 59,29% yang dikategorikan cukup.

Pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng memiliki arah kebijakan untuk meningkatkan kualitas SDM dalam bidang pertanian dengan sasaran meningkatkan pelayanan dalam bidang pertanian. Berdasarkan hal tersebut Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng memiliki strategi mengoptimalkan kelembagaan yang ada untuk mendukung komitmen pemerintah terhadap pembangunan pertanian. Namun demikian, kendala dalam ketersediaan SDM yang menjadi isu strategis di Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng adalah mengenai terus berkurangnya jumlah pegawai karena memasuki masa pensiun, dimana tidak diikuti dengan bertambahnya pegawai baru untuk menggantikan posisi bersangkutan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penelitian ini dilaksanakan dengan judul penelitian “Analisis Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng”.

1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang peneliti tujukan, permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut.

- 1.2.1 Visi dan misi belum berjalan secara optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- 1.2.2 Tujuan dan saran belum berjalan secara optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- 1.2.3 Strategi dan arah kebijakan belum berjalan secara optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan.

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi, maka penelitian ini dibatasi dengan permasalahan “Analisis Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng”

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut.

- 1.4.1 Bagaimana bentuk, penerapan serta capaian visi dan misi pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng?

1.4.2 Bagaimana bentuk, penerapan serta capaian tujuan dan sasaran pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng?

1.4.3 Bagaimana bentuk, penerapan serta capaian strategi dan arah kebijakan pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dibuat, adapun capaian yang dicapai untuk memperoleh temuan deskriptif sebagai berikut.

1.5.1 Untuk mengetahui bentuk, penerapan serta capaian visi dan pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng.

1.5.2 Untuk mengetahui bentuk, penerapan serta capaian tujuan dan sasaran pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng.

1.5.3 Untuk mengetahui kendala bentuk, penerapan serta capaian strategi dan arah kebijakan pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng.

1.5 Manfaat Hasil Penelitian

Dari penelitian ini dapat diperoleh 2 manfaat, yaitu.

1.6.1 Manfaat secara teoritis

Secara teoriis penelitian ini dapat memberikan pemahaman dalam mengembangkan ilmu ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia strategik pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng.

1.6.2 Manfaat secara praktis

a. Bagi Penulis

Secara Praktis dalam penelitian ini sebagai sarana mengimplementasikan teori yang diperoleh dari bangku kuliah sehingga dapat bermanfaat bagi Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng.

b. Bagi Dinas

Secara praktis penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan dalam masalah manajemen sumber daya manusia strategik dan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng sehingga bisa mencapai tujuan dan sasaran lebih optimal kedepannya.

c. Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran bagi kepustakaan Universitas Pendidikan Ganesha

