

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pertumbuhan dan transformasi di dalam lingkungan bisnis modern yang terjadi begitu cepat seiring dengan peralihan menuju ekonomi berbasis pengetahuan, menempatkan sumber daya manusia sebagai kunci yang berkontribusi besar terhadap kesuksesan suatu institusi dan pencapaian tujuan strategisnya (Rohman & Kawedar, 2024). Sumber daya manusia adalah aset penting untuk suatu entitas karena menjadi penggerak utama untuk mencapai tujuan organisasi. SDM merupakan salah satu bentuk aset non fisik yang berperan sebagai elemen paling krusial, selain modal, dalam menjalankan strategi untuk mengelola teknologi dan aset milik perusahaan (Rubianto, 2022). Berbeda dengan aset fisik seperti mesin atau bangunan, sumber daya manusia memiliki kemampuan beradaptasi, berinovasi, dan menciptakan nilai baru yang dapat memperkuat keunggulan kompetitif perusahaan di industri. Kualitas sumber daya manusia yang unggul, termasuk keterampilan, pengetahuan, dan dedikasi, berkontribusi langsung terhadap produktivitas, efisiensi, dan keberlanjutan bisnis.

Sumber daya manusia dianggap sebagai elemen krusial karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, arah, tujuan, perencanaan, serta infrastruktur perusahaan yang modern tidak akan efektif atau memberikan dampak yang berarti bagi perusahaan (Yunita & Mauliza, 2020). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif bukan hanya menjadi tanggung jawab manajemen tetapi juga investasi

jangka panjang yang dapat mendorong pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Semua pengeluaran yang timbul dari aktivitas ketenagakerjaan seringkali hanya dikategorikan sebagai biaya operasional, bukan sebagai biaya modal, dalam laporan keuangan (Saputri dkk., 2024).

Perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi yang signifikan mendorong percepatan kegiatan sektor industri dengan banyaknya tugas manusia yang tergantikan oleh mesin dan robot, namun manusia tetap menjadi pemeran utama dengan kemampuan uniknya yang tak tergantikan oleh teknologi (S. Darma, 2020). Tenaga kerja yang ahli dan kompeten sesuai dengan bidangnya memegang peran penting bagi keberhasilan perusahaan. Perusahaan akan mengalokasikan anggaran yang besar untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja, melalui proses perekrutan, pelatihan, hingga program pendidikan, demi memperoleh tenaga kerja yang memenuhi kriteria standar perusahaan (Rohman & Kawedar, 2024).

Aspek ketenagakerjaan seringkali menjadi suatu permasalahan yang cukup rumit di dalam organisasi perusahaan. Dalam metode dan teori akuntansi yang ada, manusia belum diperlakukan sebagai aset, baik dalam bentuk aktiva maupun investasi (S. Darma, 2020). Pengeluaran-pengeluaran terkait ketenagakerjaan yang telah dibayarkan oleh perusahaan sebaiknya dicatat secara memadai agar tersedia data yang lengkap dan akurat. Informasi yang memadai membantu pihak yang berkepentingan, seperti investor, dalam menganalisis dan memahami perusahaan melalui nilai aktiva sumber daya manusia untuk pengambilan keputusan.

Saat ini banyak perusahaan mulai berupaya mengungkapkan data mengenai SDM dalam laporan keuangan sebagai bentuk perhatian terhadap pelanggan,

kebutuhan dan keinginan perusahaan, serta kemampuan organisasi untuk memanfaatkan peluang di lingkungan dan meraih keunggulan kompetitif (Rohman & Kawedar, 2024). Namun, akuntan menghadapi tantangan dalam menyampaikan laporan akuntansi sumber daya manusia kepada pemangku kepentingan karena peraturan dan pedoman pelaporan SDM belum tercantum secara eksplisit dalam regulasi Bapepam-LK dan masih merupakan konsep yang relatif baru (Widodo & Widagdo, 2020).

Entitas yang mengungkapkan informasi mengenai sumber daya manusia secara signifikan menarik perhatian para investor karena menyediakan data terperinci tentang tenaga kerjanya secara transparan. Investor cenderung memilih perusahaan yang dapat mengelola modal manusia secara efektif, mendukung kelancaran operasional, dan pada akhirnya meningkatkan laba serta kinerja keseluruhan perusahaan dalam mempertimbangkan investasi. Oleh karena itu, penting untuk menyampaikan atau menyajikan informasi tersebut melalui laporan keuangan sehingga dapat dimanfaatkan oleh pemangku kepentingan sebagai dasar dalam membuat keputusan. Lebih lanjut, diharapkan penyajian akuntansi terkait sumber daya manusia dapat mengurangi ketidakseimbangan informasi antara pihak manajemen selaku pelaksana operasional dan pemegang saham selaku pemilik sah perusahaan (Rohman & Kawedar, 2024).

Komite Akuntansi Sumber Daya Manusia dari *American Accounting Association* mendefinisikan *Human Resource Accounting* (HRA) sebagai suatu rangkaian tahapan yang melibatkan pengukuran serta identifikasi informasi terkait SDM, serta penyampaian data tersebut kepada para pemangku kepentingan

(Maharani, 2023). Secara harfiah, *Human Resource Accounting* (HRA) merujuk pada proses pencatatan dan pelaporan informasi ekonomi terkait kontribusi manusia dalam organisasi. Konsep ini mencakup penilaian atas pengeluaran perusahaan yang berkaitan dengan proses perolehan dan peningkatan kualitas tenaga kerja sebagai aset utama (Andini, 2020). *Human Resource Accounting Disclosure* (HRAD) merupakan metode akuntansi yang dirancang untuk menilai, mencatat, dan mengungkapkan nilai sumber daya manusia dalam laporan keuangan.

Perubahan regulasi tenaga kerja di Indonesia, seperti disahkannya revisi Undang-Undang Cipta Kerja oleh Mahkamah Konstitusi pada Oktober 2024, mendorong perusahaan untuk lebih transparan dalam mengelola dan melaporkan informasi ketenagakerjaan, khususnya terkait kontrak kerja dan hak-hak karyawan, sebagaimana dilaporkan oleh Talenta.co (Talenta, 2024). Di sisi lain, meningkatnya tren kerja *hybrid* dan *remote* yang kini banyak diterapkan oleh perusahaan Indonesia, sebagaimana dibahas dalam artikel Arvis.id, menuntut perusahaan untuk menyesuaikan sistem kerja dan menyampaikan informasi terkait produktivitas serta efektivitas kerja fleksibel secara terbuka (Admin, 2024). Selain itu, laporan dari Kompas.id menunjukkan bahwa isu kesehatan mental karyawan kini menjadi perhatian utama di dunia kerja, dengan semakin banyak perusahaan yang mulai mengembangkan program kesejahteraan dan dukungan psikologis bagi karyawan (Mediana, 2024). Ketiga fenomena ini menegaskan pentingnya penerapan HRAD sebagai upaya perusahaan dalam menyampaikan pengelolaan SDM secara sistematis, akuntabel, dan sesuai dengan tuntutan zaman.

Konsep HRAD muncul dari pemahaman bahwa SDM berperan krusial untuk mempertahankan keberlanjutan perusahaan serta memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian (Anggraini & Fransiska, 2021). Konsep ini diperkuat dengan anggapan bahwa modal manusia terwujud melalui wawasan, gagasan, inovasi, keahlian, serta tingkat efektivitas dalam bekerja (Rizwan & Nova, 2023). Seiring dengan perkembangan dunia bisnis dan teknologi, fungsi strategis sumber daya manusia semakin signifikan dan mengalami percepatan perkembangan, menjadikannya faktor kunci dalam pencapaian tujuan strategis perusahaan dan daya saing industri.

Perusahaan menghadapi tantangan dalam menyajikan data finansial, khususnya berkaitan dengan penanganan dan penyajian biaya yang dialokasikan untuk investasi pada SDM dan pengukuran nilai yang diperoleh dari modal manusia sebagai aset non fisik. Pada akuntansi konvensional, biaya atas tenaga kerja dicatat sebagai beban dan dihapuskan setiap tahun dalam laporan keuangan tanpa mencerminkannya sebagai aset dalam neraca. Padahal pengeluaran yang dialokasikan guna peningkatan kualitas SDM seharusnya dikategorikan sebagai aset apabila manfaat yang dihasilkan dapat memberikan manfaat dalam waktu dekat maupun jangka waktu yang lebih panjang (Harini dkk., 2020).

Human resource accounting disclosure dapat dimanfaatkan sejumlah pemangku kepentingan, baik yang berasal dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Di samping itu, HRAD juga dapat berguna bagi pihak lain seperti investor dan kreditor. Manajemen perusahaan memanfaatkan HRAD sebagai dasar untuk mengambil keputusan terkait pengembangan perusahaan,

perencanaan, pengendalian SDM, serta penetapan kebijakan lain yang mencakup alokasi, pemeliharaan, dan pemberian kompensasi tenaga kerja (Hariono dkk., 2023).

Pengungkapan informasi terkait *human resource accounting* masih bersifat sukarela (*voluntary disclosure*), sehingga dapat menghasilkan variasi dalam laporan tahunan setiap perusahaan (Rubianto, 2022). Perbedaan ini disebabkan oleh karakteristik dan filosofi masing-masing perusahaan, meskipun mereka beroperasi di sektor yang sama. Karakteristik perusahaan dapat ditinjau dari berbagai aspek, seperti ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan, *leverage*, maupun karakteristik lain yang memengaruhi operasional dan strategi (Widiartini dkk., 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *human resource accounting disclosure* adalah ukuran perusahaan. Ukuran perusahaan dapat diartikan sebagai parameter dalam menentukan tingkat operasional entitas melalui beragam metode seperti jumlah keseluruhan aset, kapitalisasi pasar, ukuran perusahaan dalam logaritma (*log size*), dan lainnya (A. P. Dewi & Putra, 2024). Berdasarkan hasil penelitian Adila & Wahyuningrum (2021) ukuran perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap HRAD, sebab perusahaan mendorong HRAD untuk mengurangi asimetri informasi dan menjaga kepercayaan pemangku kepentingan. Berbanding dengan penelitian oleh Rahman (2021), menyimpulkan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap HRAD, karena ukuran perusahaan yang lebih besar tidak menjamin perusahaan akan melakukan HRAD secara lebih luas.

Profitabilitas memiliki pengaruh terhadap *human resource accounting disclosure* dalam suatu perusahaan. Profitabilitas adalah indikator keuangan yang menggambarkan kapasitas entitas usaha dalam menciptakan keuntungan melalui pemanfaatan aset dan ekuitas yang tersedia (Anggraini & Fransiska, 2021). Hasil penelitian Istiawan & Kartika (2022) mengungkapkan profitabilitas memiliki pengaruh yang positif secara signifikan terhadap HRAD, yang mengindikasikan bahwa entitas dengan besaran laba yang besar cenderung lebih terbuka dalam HRAD. Sebaliknya, hasil penelitian Yunita & Mauliza (2020) menyatakan profitabilitas tidak memberikan pengaruh terhadap HRAD karena menurut hasil penelitian ini, sebagian besar perusahaan mengalami peningkatan profitabilitas namun tidak sejalan dengan peningkatan HRAD.

Selain profitabilitas, variabel lain yang diperkirakan turut memengaruhi *human resource accounting disclosure* adalah umur perusahaan. Umur perusahaan mengacu pada lamanya suatu entitas beroperasi, terhitung sejak didirikan hingga periode saat ini (Istiawan & Kartika, 2022). Penelitian oleh Setiabudhi & Pamikatsih (2023) mengindikasikan adanya pengaruh umur perusahaan secara signifikan atas HRAD karena umur perusahaan menjadi indikator bahwa perusahaan memiliki kemampuan untuk berkompetisi serta mengambil kesempatan bisnis yang tersedia di sistem perekonomian. Penelitian oleh Sari & Widodo (2023) memiliki pernyataan yang berbeda, umur perusahaan tidak menunjukkan adanya pengaruh terhadap HRAD sebab perusahaan muda atau baru tercatat di BEI cenderung mengungkapkan informasi SDM pada tingkat yang relatif sama dengan perusahaan yang sudah lama terdaftar di BEI.

Selain umur perusahaan, *leverage* juga dianggap memiliki pengaruh terhadap *human resource accounting disclosure*. *Leverage* mengukur sejauh mana perusahaan memanfaatkan sumber pendanaan eksternal, seperti utang atau pinjaman, dibandingkan dengan modal yang berasal dari pemilik untuk mendukung kegiatan usahanya (Maharani, 2023). Penelitian Rahman (2021) menunjukkan adanya pengaruh *leverage* terhadap HRAD karena entitas yang memiliki rasio *leverage* tinggi memiliki kecenderungan mengungkapkan informasi SDM dalam tingkat yang lebih tinggi pula. Berbeda dengan penelitian S. M. M. Darma dkk. (2024) yang menyimpulkan bahwa *leverage* tidak terbukti berperan terhadap HRAD karena perusahaan menghindari penyampaian informasi terkait ketenagakerjaan atau SDM guna mencegah timbulnya keraguan terhadap stabilitas kinerja keuangan maupun komitmen perusahaan dalam menjalankan tanggung jawab sosialnya.

Variabel ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan, dan *leverage* lebih representatif dan praktis untuk dianalisis secara kuantitatif langsung terhadap HRAD melalui data sekunder yang tersedia di laporan tahunan. Sebaliknya, pemilihan variabel lain seperti ukuran dewan komisaris, budaya organisasi, kepemilikan institusional, maupun diversifikasi produk memang memiliki relevansi terhadap HRAD, namun keterkaitannya bersifat lebih kompleks dan tidak selalu terukur secara langsung dari laporan keuangan. Variabel-variabel tersebut umumnya mencerminkan aspek tata kelola dan strategi perusahaan yang pengaruhnya terhadap HRAD tidak selalu dapat diukur secara konsisten.

Menurut *teori stakeholder*, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan informasi para pemangku kepentingan melalui pengungkapan yang relevan dan transparan. Dalam konteks ini, ukuran perusahaan dapat memengaruhi luasnya HRAD karena perusahaan yang lebih besar menghadapi tekanan dan sorotan yang lebih tinggi dari berbagai *stakeholder*. Profitabilitas juga dapat mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas pengungkapan sebagai bentuk akuntabilitas terhadap pemegang saham dan investor. Selain itu, umur perusahaan berhubungan dengan akumulasi pengalaman dan legitimasi organisasi di mata *stakeholder*, sehingga semakin lama perusahaan beroperasi maka diharapkan semakin konsisten dalam melakukan HRAD. Sementara itu, tingkat *leverage* mencerminkan hubungan perusahaan dengan kreditur yang juga merupakan *stakeholder* penting, sehingga semakin tinggi *leverage* dapat mendorong perusahaan untuk memperluas pengungkapan HRAD guna meyakinkan pihak pemberi pinjaman mengenai kesehatan organisasi.

Berdasarkan berita yang dilansir dari Infobanknews.com, pada akhir 2024, PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim) menjadi sorotan setelah terungkap adanya praktik *creative accounting* dalam pemberian fasilitas kredit. Temuan internal dan regulator menunjukkan bahwa terdapat penyimpangan serius berupa rekayasa pencatatan transaksi kredit secara fiktif yang dilakukan di Kantor Cabang Jakarta. Akibat manipulasi tersebut, Bank Jatim mengalami potensi kerugian mencapai Rp569,4 miliar, yang berkontribusi terhadap meningkatnya kredit bermasalah (NPL) dan memburuknya rasio keuangan. Praktik tersebut tidak hanya mencederai transparansi laporan keuangan, tetapi juga mengguncang

kepercayaan publik terhadap tata kelola dan integritas manajemen perusahaan (Pratama, 2025). Fenomena yang sering terjadi dalam HRAD umumnya disebabkan oleh kesalahan dan kelalaian yang berasal dari manajemen maupun karyawan, secara eksplisit atau implisit, serta dipicu oleh faktor-faktor dari dalam maupun luar perusahaan.

Permasalahan yang kerap muncul adalah kesalahan kerja di departemen akuntansi, terutama dalam pencatatan dan pelaporan transaksi keuangan (Eksandy & Sari, 2020). Kesalahan ini dapat berupa kelalaian dalam menyimpan bukti transaksi seperti kuitansi atau nota, yang memiliki peran penting sebagai bukti valid dalam laporan keuangan. Selain itu, kesalahan pencatatan dan rekonsiliasi juga sering terjadi, terutama ketika laporan keuangan tidak dicatat secara rutin, sehingga mengakibatkan penyajian informasi yang tidak mencerminkan keadaan nyata perusahaan (KJA Konsultama Indonesia, 2024). Pada akhirnya, kesalahan pada laporan keuangan menjadi penghalang bagi pengambilan keputusan yang akurat dan berisiko menurunkan efektivitas strategi bisnis perusahaan.

Kesalahan umum dalam praktik akuntansi dan keuangan bisnis dapat berdampak signifikan terhadap keakuratan laporan keuangan serta pengambilan keputusan manajemen. Salah satu kesalahan yang sering terjadi adalah pencatatan transaksi yang tidak sesuai atau kesalahan dalam memasukkan angka, yang dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara laporan keuangan dan kondisi aktual perusahaan (Al Farishi & Tjun, 2023). Kurangnya ketelitian dalam pencatatan dan pembukuan juga menjadi faktor utama yang berkontribusi terhadap kesalahan dalam penyusunan laporan keuangan, termasuk kesalahan dalam klasifikasi akun

atau perhitungan saldo dalam neraca (KJA Konsultama Indonesia, 2024). Jika tidak segera diperbaiki, kesalahan-kesalahan ini dapat menghambat transparansi keuangan perusahaan, menurunkan kredibilitas di mata investor dan kreditor, serta berpotensi menimbulkan masalah hukum di masa depan. Dengan demikian, pelaksanaan sistem akuntansi yang efektif, pengawasan yang ketat, serta peningkatan kompetensi SDM dalam bidang akuntansi menjadi langkah penting untuk meminimalisir kesalahan tersebut.

Dalam konteks perusahaan jasa, peran sumber daya manusia tidak hanya krusial dalam fungsi keuangan dan akuntansi, tetapi juga menjadi kunci utama dalam keseluruhan proses penciptaan nilai. Perusahaan yang bergerak di sektor jasa memperoleh keuntungan dari kualitas layanan yang diberikan oleh karyawannya. Dengan kata lain, perusahaan ini tidak menawarkan produk fisik, melainkan jasa atau pelayanan. Sumber daya manusia dengan kualitas tinggi menjadi faktor kunci bagi perusahaan jasa karena loyalitas pelanggan sangat bergantung pada kompetensi dan profesionalisme karyawan dalam memberikan layanan yang memenuhi ekspektasi pelanggan (Rohman & Kawedar, 2024). Oleh sebab itu, sumber daya manusia di perusahaan jasa dianggap sebagai aset utama yang harus dikelola dan dipersiapkan secara efektif untuk menjamin kepuasan pelanggan serta menjaga loyalitas terhadap perusahaan. Sektor keuangan dan teknologi memiliki tingkat intensitas pengetahuan yang tinggi, modal intelektual berperan sebagai aset utama dalam menciptakan nilai tambah dan memastikan keberlanjutan perusahaan (H. R. Dewi & Dewi, 2020).

Penelitian mengenai *human resource accounting disclosure* sudah banyak dikaji oleh sejumlah peneliti terdahulu. Namun demikian, hasil yang diperoleh dari studi-studi tersebut menunjukkan ketidakkonsistenan, baik dalam faktor-faktor yang memengaruhi HRAD maupun tingkat pengungkapannya di berbagai sektor industri. Ketidakkonsistenan ini menimbulkan kesenjangan penelitian (*research gap*) yang penting untuk diisi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan empiris terkait praktik HRAD, khususnya pada sektor perbankan yang memiliki karakteristik unik dalam pengelolaan SDM.

Dalam konteks entitas perbankan yang beroperasi di Indonesia, informasi mengenai sumber daya manusia memiliki nilai strategis karena sektor ini sangat bergantung pada kualitas dan kinerja pegawai dalam memberikan layanan. Namun hingga saat ini, masih terbatas penelitian yang secara spesifik membahas faktor-faktor determinan HRAD di sektor perbankan Indonesia dengan menggunakan data terbaru yang mencerminkan kondisi pasca pandemi dan dinamika pasar terkini.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis berdasarkan bukti empiris mengenai pengaruh ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan, serta *leverage* terhadap tingkat HRAD di entitas perbankan yang tercatat di BEI sepanjang tahun 2022-2024. Penelitian ini memiliki keunikan dibandingkan studi terdahulu, pada penggunaan periode data yang lebih mutakhir, yaitu mencakup tahun 2022 hingga 2024, yang diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih aktual mengenai praktik HRAD di sektor perbankan Indonesia.

Berdasarkan fenomena yang telah diungkapkan, maka penelitian mengenai *human resource accounting disclosure* menjadi penting untuk mengidentifikasi

berbagai faktor yang memengaruhi pengungkapan informasi sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi kepada perusahaan serta regulator dalam meningkatkan praktik pelaporan akuntansi yang lebih transparan dan inklusif. Dengan mempertimbangkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk menyusun sebuah penelitian berjudul **“Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Umur Perusahaan, dan *Leverage* terhadap *Human Resource Accounting Disclosure* pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2022-2024”**.

1.2. Perumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan uraian latar belakang serta fenomena yang terjadi, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

1. Apakah ukuran perusahaan berpengaruh terhadap *human resource accounting disclosure*?
2. Apakah profitabilitas berpengaruh terhadap *human resource accounting disclosure*?
3. Apakah umur perusahaan berpengaruh terhadap *human resource accounting disclosure*?
4. Apakah *leverage* berpengaruh terhadap *human resource accounting disclosure*?

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji pengaruh ukuran perusahaan terhadap *human resource accounting disclosure*.
2. Menguji pengaruh profitabilitas terhadap *human resource accounting disclosure*.
3. Menguji pengaruh umur perusahaan terhadap *human resource accounting disclosure*.
4. Menguji pengaruh *leverage* terhadap *human resource accounting disclosure*.

1.4. Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkan melalui penelitian yang dilakukan ini dapat memberikan manfaat di berbagai bidang, khususnya di sektor perbankan serta berguna bagi pembaca dalam memperoleh informasi mengenai peran ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan, dan *leverage* pada *human resource accounting disclosure*. Adapun sejumlah manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain:

a. Manfaat Teoritis

1. Sebagai media untuk memperluas wawasan pembaca mengenai karakter perusahaan dan HRAD di perusahaan sektor perbankan yang terdaftar dalam BEI.
2. Sebagai sarana untuk meneliti elemen yang mempengaruhi HRAD di perusahaan perbankan yang terdaftar dalam BEI.

3. Sebagai bahan rujukan untuk studi-studi berikutnya.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi perusahaan untuk memberikan perhatian lebih terhadap *human resource accounting*. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi HRAD dalam menjalankan kegiatan operasionalnya.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai bahan referensi tambahan bagi institusi perguruan tinggi serta menjadi wadah dalam mendorong pengembangan ilmu pengetahuan.

3. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman oleh mahasiswa untuk memperluas wawasan akademik serta menjadi sumber rujukan dalam penentuan topik yang relevan dengan judul penelitian.