

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI GENERASI Z KOTA MADIUN

Adinda Natasya Darma Puspita

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email: adindanatasyaparma@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan mendefinisikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada generasi Z di Kota Madiun serta mengetahui faktor manakah yang paling dominan. Penelitian merupakan pendekatan kuantitatif serta menggunakan berbagai alat analisis *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan menggunakan bantuan program SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan ada tiga faktor terbentuk yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yakni faktor adaptabilitas karir yakni *psychological capital*, *emotional intelligence*, *locus of control*, fleksibilitas kerja, budaya organisasi, pengembangan karir. Faktor keseimbangan yakni *work life balance*. Faktor fasilitas yakni lingkungan kerja dan kompensasi. Saran kedepannya generasi Z di Kota Madiun menyiapkan diri untuk memasuki dunia kerja dan untuk peneliti agar dapat memperbanyak faktor sebagai pertimbangan analisis faktor selanjutnya sehingga memungkinkan memperoleh beberapa faktor dominan.

Kata Kunci: Generasi Z, Faktor, Mempengaruhi, Komitmen Organisasi

Abstract

Abstract written in English contain introduction, methods, results and discussion, and suggestions. Abstract written less than 200 words. (Times New Roman 12, 1 space, 1 paragraph). The purpose of this study is to determine and define the factors that influence organizational commitment in generation Z in Madiun City and to determine which factors are the most dominant. The study is a quantitative approach and uses various confirmatory factor analysis (CFA) analysis tools using the SPSS 25 program. The results of this study indicate that there are three factors formed that influence organizational commitment, namely career adaptability factors, namely psychological capital, emotional intelligence, locus of control, work flexibility, organizational culture, career development. Balance factors, namely work life balance. Facility factors, namely work environment and compensation. Future suggestions for generation Z in Madiun City to prepare themselves to enter the world of work and for researchers to be able to increase factors as considerations for further factor analysis so that it is possible to obtain several dominant factors.

Keywords: Generation Z, Factors, Influencing, Organizational Commitment

A. PENDAHULUAN

Komponen utama pencapaian tujuan perusahaan adalah peran penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam mencapai salah satu tujuannya, yang dijabarkan dalam visi dan tujuan perusahaan. Generasi Z adalah kelompok termuda yang bergabung dengan dunia kerja. Menurut Wijaya & Yusup (2023) generasi Z atau yang generasi muda ini, yang sering disebut sebagai "generasi digital", sangat bergantung pada teknologi digital seiring pertumbuhan dan perkembangannya.

Pada umumnya generasi Z lahir antara 1997 sampai 2012 (Badan Pusat Statistik). Menurut Febrianty & Muhammad (2023) pekerja Gen Z memiliki ciri-ciri berikut dalam hal pekerjaan mereka: kehidupan sosialnya lebih banyak dihabiskan dengan memanfaatkan dunia, *multitasking* (kecenderungan melakukan banyak hal dalam waktu bersamaan), ingin mendapatkan pengakuan, memiliki ambisi yang besar, menyukai kampanye yang kekinian. Penduduk usia kerja atau penduduk yang telah berusia 15 tahun ke atas dan telah bekerja atau mempunyai pekerjaan adalah angkatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1999 Pasal 2 Ayat 2. Dengan kata lain, angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang berusia 15 tahun sampai dengan 64 tahun yang berada dalam kondisi produktif, baik yang sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, maupun sedang merintis usaha (Ardianto *et al*, 2022). Angkatan kerja merupakan faktor penting dalam pemenuhan sumber daya manusia perusahaan. Tanpa adanya angkatan kerja maka tujuan perusahaan tidak tercapai.

Berdasarkan Yustisia & Pustaka (2016) secara umum pengelompokan generasi terbagi menjadi 4 antara lain generasi *baby boomers* dengan kelahiran 1946-1964, generasi X dengan kelahiran 1965-1980, generasi Y atau milenial dengan kelahiran 1981-1994, dan generasi Z dengan kelahiran 1995-2010. Menurut Cahyono & Handayani (2024) menjelaskan bahwa setiap generasi memiliki nilai-nilai karakteristik yang berbeda-beda, generasi X yang terlahir tahun 1965-1980 mempunyai nilai-nilai seperti kemandirian, fleksibilitas, dan keragaman. Generasi Y yang terlahir antara tahun 1981-1996 memiliki nilai-nilai seperti keterbukaan terhadap perubahan, kerja sama, dan inklusi. Generasi Z yang terlahir antara tahun 1997-2012 memiliki nilai-nilai seperti keterbukaan terhadap inovasi, fleksibilitas, dan penggunaan teknologi.

Tabel 1. Jumlah Angkatan Kerja Jawa Timur

Kelompok Umur	Tahun (Jiwa)			
	2020	2021	2022	2023
15-19 tahun	857.638	832.524	728.293	636.669
20-24 tahun	2.018.744	1.984.783	2.135.153	2.177.459
25-29 tahun	2.235.169	2.233.704	2.459.302	2.394.753
30-34 tahun	2.310.477	2.280.154	2.397.400	2.446.877
35-39 tahun	2.453.742	2.426.707	2.474.120	2.537.635
40-44 tahun	2.496.596	2.509.182	2.555.551	2.619.417
45-49 tahun	2.455.967	2.463.572	2.483.869	2.593.004
50-54 tahun	2.262.575	2.272.424	2.291.465	2.325.158
55-59 tahun	1.902.679	1.885.013	1.967.328	2.014.961
60-64 tahun	1.417.783	1.391.969	1.511.506	1.509.912
65 tahun +	1.852.742	1.897.740	2.035.161	2.162.182

Sumber: <https://satudata.kemnaker.go.id/> (data diambil di tahun 2024)

Data tersebut adalah jumlah angkatan kerja pada Provinsi Jawa Timur. Data tersebut mencakup 3 generasi yaitu generasi *baby boomers*, generasi X, generasi milenial, dan generasi Z. Pada Provinsi Jawa Timur tahun 2023 angkatan kerja generasi X (45-59 tahun) terdapat 6.933.123 jiwa, generasi milenial (usia 30-44 tahun) terdapat 7.603.929 jiwa, dan generasi Z (15-29 tahun) terdapat 5.208.881 jiwa. Berdasarkan data tersebut generasi milenial memiliki jumlah angkatan kerja tertinggi sedangkan generasi Z memiliki jumlah angkatan kerja terendah

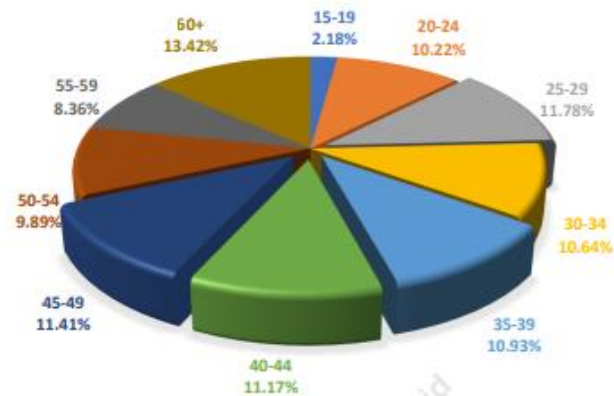
Tabel 2. Jumlah Angkatan Kerja Kota Madiun

Jumlah Angkatan Kerja	Tahun (Jiwa)			
	2020	2021	2022	2023
Bekerja	90.334	88.580	90.627	105.313
Pengangguran Terbuka	8.195	7.859	6.188	6.539

Sumber data : <https://madiunkota.bps.go.id/> (data diambil di tahun 2024)

Data ini menjelaskan jumlah angkatan kerja khususnya di Kota Madiun. Pada tahun 2020 angkatan kerja yang bekerja terdapat 90.334 jiwa dan pengangguran terbuka terdapat 8.195 jiwa. Pada tahun 2021 angkatan kerja yang bekerja terdapat 88.580 jiwa dan pengangguran terbuka terdapat 7.859 jiwa. Pada tahun 2022 angkatan kerja yang bekerja terdapat 90.627 jiwa dan pengangguran terbuka terdapat 6.188 jiwa serta pada tahun 2023 angkatan kerja yang

bekerja terdapat 105.313 jiwa dan pengangguran terbuka terdapat 6.539 jiwa. Data tersebut dari tahun ke tahun mengalami peningkatan pada golongan angkatan kerja yang bekerja dan pengangguran mengalami penurunan.



Berdasarkan data tersebut persentase jumlah angkatan kerja generasi Z yang memiliki rentan umur (20-24 tahun) sebesar 10,22%. Angka tersebut cukup rendah yang dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya yang memasuki usia produktif. Menurut survei jobplanet tahun 2017 tentang loyalitas karyawan, yang mengumpulkan data responden berdasarkan generasi usia—yaitu karyawan generasi X, generasi Y, dan generasi Z ditemukan bahwa, di Indonesia, karyawan generasi Z memiliki tingkat loyalitas kerja terendah jika dibandingkan dengan karyawan generasi X dan generasi Y. Setelah satu tahun bekerja, 57,3% responden generasi Z secara keseluruhan berpindah pekerjaan.

Menurut survei Deloitte (2021), generasi Y menunjukkan sedikit pengabdian pada pekerjaan mereka, sebagaimana dilaporkan oleh koran.tempo.co pada tahun 2018. Dalam dua tahun ke depan, 41% Generasi Y berencana untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini. Di sisi lain, anggota Generasi Z melaporkan komitmen yang lebih rendah terhadap pekerjaan mereka. Enam puluh satu persen Generasi Z mengatakan mereka akan keluar dari perusahaan dalam waktu dua tahun. Terdapat perbedaan yang mencolok antara generasi Z dan Y. Generasi Y umumnya menyukai kesulitan dan penghargaan, sedangkan generasi Z lebih suka berpetualang. Sebaliknya, generasi Z lebih terdorong oleh pekerjaan yang menyenangkan atau menarik (Rachmawati & Purwaningrum, 2019). Maka dari itu peneliti bermaksud meneliti faktor-faktor apa saja agar dapat meningkatkan komitmen organisasi

generasi Z di Kota Madiun. Peneliti bertujuan untuk mengetahui dan mendefinisikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada generasi Z di Kota Madiun serta mengetahui faktor manakah yang paling dominan.

KAJIAN TEORI

Menurut Aamodt (2020) mengemukakan perilaku positif yang dihasilkan oleh karyawan yang terlibat dalam konsep komitmen organisasi tinggi terhadap organisasi yakni mengurangi ketidakhadiran, kurangnya pindah kerja (*turnover*), lebih produktif, dan meningkatnya sikap dalam organisasi. Balerina *et al* (2024) menambahkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi juga berdampak pada kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Guna, yang menghasilkan komitmen tinggi dalam organisasi, dapat ditingkatkan oleh berbagai faktor. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh *psychological capital*, *work life balance*, fleksibilitas kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan kompensasi, *emotional intelligence*, *locus of control* serta kohesivitas kelompok (Sualang *et al*, 2024).

KERANGKA KONSEPTUAL

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi generasi Z :

1. *Psychological Capital* (Wangi *et al*, 2024).
2. *Emotional Intelligence* (Sualang, 2024).
3. *Locus Of Control* (Sualang, 2024).
4. *Work Life Balance* (Riffay, 2019).
5. Fleksibilitas Kerja (Isna *et al*, 2023)
6. Budaya Organisasi (Hanafi *et al*, 2023).
7. Pengembangan Karir (Widyanti *et al*, 2020)
8. Lingkungan Kerja (Putra *et al*, 2022)
9. Kompensasi (Putra *et al*, 2022)
10. Kohesivitas Kelompok (Sualang, 2024)

Komitmen Organisasi
($X_1, X_2, \dots, X_n$)

B. METODE

Penelitian ini dilakukan di Kota Madiun dengan sasaran generasi Z yang telah memasuki usia 20-24 tahun. Pemilihan objek penelitian ini berdasarkan fenomena yang diuraikan dalam latar belakang yang dimana diikuti rendahnya jumlah angkatan kerja di kalangan generasi Z di Jawa Timur dan di Kota Madiun. Peneiliti mengambil data menggunakan penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Cresweel (2010) pendekatan kuantitaif merupakan pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah dari sampel orang atau populasi yang menjawab beberapa pertanyaan survei untuk mengetahui frekuensi dan prosentase tanggapan mereka.

Populasi merupakan totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki karakteristik yang sama; ini bisa berupa orang dalam suatu kelompok, peristiwa, atau apa pun yang akan diteliti (Handayani, 2020). Berikut pesebaran angkatan kerja pada generasi Z di Kota Madiun berdasarkan data yang di peroleh peneliti dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Madiun pada gambar berikut:

Tabel 3. Prosentasi Angkatan Kerja Generasi Z

No	Jumlah Angkatan Kerja	Prosentasi Angkatan Kerja Generasi Z	Jumlah Angkatan Kerja Generasi Z
	(1)	(2)	(3)
1.	105.313	7,93%	8.351

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Madiun (diambil pada tahun 2024, data diolah)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa jumlah populasi yang terlibat dalam penelitian ini adalah generasi Z dengan rentan usia 20-24 tahun yang sesuai kriteria responden yang diharapkan diantaranya generasi Z yang sudah bekerja atau sedang bekerja (angkatan kerja) sebanyak 8.351 jiwa (Seribu Seratus Empat Puluh Tiga). Rumus slovin untuk penarikan jumlah sampel sebagaimana yang tertera dibawah ini:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + N (e)^2} \\&= \frac{8.351}{1 + 8.351 (0,05)^2} \\&= \frac{8.351}{1 + 8.351 (0,0025)} \\&= \frac{8.351}{1 + 20,8775} \\&= \frac{8.351}{21,8775} \\&= 382\end{aligned}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = *Error Tolerance* (Persen kesalahan sampel, e = 5%)

Berdasarkan hasil perhitungan rumus *Slovin* maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 382 responden. Responden tersebut dengan kualifikasi angkatan kerja generasi Z yang berusia siap kerja dengan rentan usia 20-24 tahun yang sesuai kriteria responden yang diharapkan diantaranya generasi Z yang sudah bekerja atau sedang bekerja (angkatan kerja).

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini ada data primer. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Data primer ini diperoleh melalui kuesioner yang diberikan pada responden dan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuisisioner yang diberikan responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi generasi Z di Kota Madiun.

Teknik analisis data merupakan kegiatan setelah pengumpulan data dari seluruh responden atau sumber data terkumpul Analisis data ini merupakan bentuk kegiatan yang berperan dalam pengelompokan data berdasarkan variabel dari jenis responden, metabelasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, penyajian data tiap variabel yang diteliti, perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan perhitungan terhadap uji hipotesis yang telah diajukan hal ini diasumsikan oleh (Sugiyono, 2018). Kegiatan analisis data memiliki makna yang berguna dalam memecahkan suatu permasalahan dalam penelitian, proses dalam menghitung peneliti menggunakan bantuan program computer IBM SPSS Statistic Version 25 For Windows menggunakan analisis faktor *confirmatory factor analysis* (CFA).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Data kuesioner pada penelitian ini memiliki nilai *loading* Rhitung > Rtabel (0,383) yang berarti valid dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

2. Uji Reliabilitas

Nilai *cronbach's alpha* > 0,60 artinya variabel dalam penelitian reliable. Pada penelitian ini terdapat 10 faktor yang masing-masing memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60 yang berarti keseluruhan data tersebut reliable dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

3. Uji KMO & Bartlett's Test

Kriteria KMO 0,5-1 Nilai KMO (0,960) *bartlett's of sphericity* memiliki nilai 0,000, sehingga dapat diartikan bahwa analisis faktor tepat untuk digunakan.

Tabel 4. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,960
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3083,678
	df	45
	Sig.	,000

Sumber: Output SPSS 25, data diolah peneliti (2024)

4. Uji *Communalities*

Butir-butir pada penelitian ini dianggap mampu menjelaskan faktor jika nilai *extraction* > 0,50. Pada penelitian ini terdapat 73 indikator dari setiap faktor yang masing-masing memiliki nilai *extraction* > 0,50. yang berarti keseluruhan data tersebut mampu menjelaskan faktor dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

5. Uji *Total Variance Explained*

Tabel 5. *Total Variance Explained*

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	11,431	15,658	15,658	11,431	15,658	15,658	6,140	8,411	8,411
2	2,191	3,001	18,659	2,191	3,001	18,659	5,003	6,854	15,265
3	2,019	2,766	21,425	2,019	2,766	21,425	4,497	6,160	21,425
4	1,984	2,718	24,143						

Sumber: *Output SPSS 25 data diolah peneliti (2024)*

Dari 73 pertanyaan indikator setiap variabel terbentuk 3 faktor yang dominan.

6. Rotasi Faktor

Pada rotasi faktor terbagi menjadi 3 faktor setiap indikator pada variabel.

Tabel 7. *Rotated Component Matrix^a*

	Component		
	1	2	3
I1	,531		
I2	,449		
I3	,605		
I5	,367		
I9	,396		

I10	,430		
	<i>Component</i>		
	1	2	3
I12	,311		
I13	,330		
I14	,430		
I16		,365	
I18		,413	
I20	,376		
I25	,383		
I27		,419	
I29		,361	
I30		,401	
I32	,367		
I34	,358		
I35	,308		
I37	,430		
I38	,342		
I40	,365		
I41	,374		
I44	,325		
I45	,397		
I56			,356
I57			,347
I58			,682
I60			,682
I62			,427
I64			,316
I65			,359
I68	,357		

Sumber: *Output SPSS 25 data diolah peneliti (2024)*

7. Pembagian Indikator Yang Terbentuk

Tabel 8. Pembagian Indikator Yang Terbentuk

Indikitaor	Faktor Yang Terbentuk	Eigenvalue	Loading Faktor	% Variance	% Kumulatif
I1	Adaptabilitas Karir	11,431	0,531	15,658%	15,658%
I2			0,449		
I3			0,605		
I5			0,367		
I9			0,396		
I10			0,430		
I12			0,311		
I13			0,330		
I14			0,430		
I20			0,376		
I25			0,383		
I32			0,367		
I34			0,358		
I35			0,308		
I37			0,430		
I38			0,342		
I40			0,365		
I41			0,374		
I44			0,325		
I45			0,397		
I68			0,357		
I71			0,378		
I72			0,519		
I73			0,374		

Indikitaor	Faktor Yang Terpentuk	Eigenvalue	Loading Faktor	% Variance	% Kumulatif
I27	Keseimbangan	2,191	0,419	3,001%	18,659%
I29			0,361		
I30			0,401		
I56	Fasiitas	2,019	0,356	2,766%	21,425%
I57			0,347		
I58			0,682		
I60			0,682		
I62			0,427		
I64			0,316		
I65			0,359		

Sumber: Output SPSS 25 data diolah peneliti (2024)

Faktor terbentuk yang berpengaruh (dominan) terhadap komitmen organisasi yakni faktor adaptabilitas karir yakni *psychological capital*, *emotional intelligence*, *locus of control*, fleksibilitas kerja, budaya organisasi, pengembangan karir. Faktor keseimbangan yakni *work life balance*. Faktor fasilitas yakni lingkungan kerja dan kompensasi.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis faktor, maka hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dari 9 (sembilan) faktor yang dianalisis semua berpengaruh terhadap komitmen organisasi generasi Z di Kota Madiun. Namun hasil dari pengolahan data pada uji KMO diketahui *Variance Explained* menunjukkan bahwa ada 3 (satu) faktor yang paling berpengaruh (dominan) yakni *psychological capital* dimana faktor tersebut memperoleh nilai maksimal >1 sehingga terbagi menjadi tiga faktor terbentuk yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yakni faktor adaptabilitas karir yakni *psychological capital*, *emotional intelligence*, *locus of control*, fleksibilitas kerja, budaya organisasi, pengembangan karir. Faktor keseimbangan yakni *work life balance*. Faktor fasilitas yakni lingkungan kerja dan kompensasi

E. SARAN

Saran kedepannya generasi Z di Kota Madiun menyiapkan diri untuk memasuki dunia kerja dan untuk peneliti agar dapat memperbanyak faktor sebagai pertimbangan analisis faktor lanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, L. Z. (2020). *Intergroup Contact And Attitudes Towards Refugees In Norway: A Survey Study*. NTNU.
- Ardianto, I., & Siti Fatimah, N. H. (2022). *Analisis Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, Indeks Harga Konsumen, Indeks Pembangunan Manusia, Dan Jumlah Tenaga Medis Terhadap Jumlah Kelahiran Di Propinsi Jawa Tengah Tahun 2020*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Balerina, A., Daulai, B. I. S., Damayanti, N., & Malikhah, I. (2024). Analisis Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tirta Investama). *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 115–122. <https://doi.org/https://doi.org/10.572349/neraca.v2i3.1125>
- Cahyono, A. F., & Handayani, G. M. (2024). Stereotip Generasi Z dalam Lirik Lagu For Revenge dengan Perspektif Pragmatik. *ALFABETA: Jurnal Bahasa, Sastra, Dan Pembelajarannya*, 7(1), 118–132. <https://doi.org/https://doi.org/10.33503/alfabeta.v7i1.4100>
- Febrianty, S. E., & Muhammad, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Pro Gen Z*. UPPM universitas malahayati.
- Rachmawati, F., & Purwaningrum, J. P. (2019). Model discovery learning berbasis etnomatematika pada bangun ruang untuk Menumbuhkan kemampuan Literasi dan Karakter Nasionalisme Pada Generasi Z 4.0. *AKSIOMA: Jurnal Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 10(2), 254–260.
- Sakitri, G. (2021). Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi! *Forum Manajemen*, 35(2), 1–10.
- Sualang, M. M., Sendow, G. M., & Soepeno, D. (2024). Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Emotional Intelligence Dan Locus Of Control Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kcu Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(01), 985–997.
- Wijaya, A. P., & Yusup, M. (2023). Kemampuan Komunikasi Matematis Tertulis Peserta Didik dengan Model Problem Based Learning pada Materi SPLDV. *Plusminus: Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 61–72.
- Yustisia, T. V., & Pustaka, V. (2016). *Konsolidasi Undang-Undang Perlindungan Anak: UU RI*

SIMBA

**SEMINAR INOVASI
MANAJEMEN BISNIS DAN
AKUNTANSI 6**

No. 23/2002 & UU RI No. 35/2014. VisiMedia.