

PENGARUH *JOB DESCRIPTION* dan *JOB SPECIFICATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PT QIBLATAIN SAKTI

Achmad Basofitrah, Nur Hayeh

Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Islam Badri Mashduqi Patokan Kraksaan
Porbolinggo Jawa Timur

Abstract:

With very tight business competition in the current era, the role of job descriptions and job specifications has become very important for the progress of a company, because it can help employees improve their performance in carrying out their duties. Based on the results of research conducted on PT Qiblatain Sakti employee respondents, it was found that the implementation of job descriptions is still very low, which can hinder the company's progress. Therefore, companies need to improve the implementation of job descriptions and job specifications to achieve the targets that have been set. This research uses quantitative methods with data obtained from employee respondents of PT Qiblatain Sakti, which is then explained descriptively qualitatively so that it is easy for readers to understand.

Keywords: Job Description, Job Specification, Performance

خلاصة:

مع المنافسة التجارية الشديدة في العصر الحالي، يعد دور الأوصاف الوظيفية والمواصفات الوظيفية مهمًا جدًا لتقدم الشركة، لأنه يمكن أن يساعد الموظفين على تحسين أدائهم في القيام بواجباتهم. بناءً على نتائج البحث الذي تم إجراؤه على المشاركين في الاستطلاع من موظفي PT Qiblatain Sakti، تبين أن تنفيذ التوصيف الوظيفي لا يزال منخفضًا للغاية، مما قد يعيق تقدم الشركة. ولذلك تحتاج الشركات إلى تحسين تنفيذ الأوصاف الوظيفية والمواصفات الوظيفية لتحقيق الأهداف التي تم وضعها. يستخدم هذا البحث طريقة كمية مع البيانات التي تم الحصول عليها من الموظفين المشاركين في PT قبلاتين ساكتي، والتي يتم بعد ذلك شرحها وصفيًا نوعيًا بحيث يسهل على القراء فهمها الكلمات المفتاحية: الوصف الوظيفي، مواصفات الوظيفة، الأداء

Abstrak:

Dengan adanya persaingan bisnis yang sangat ketat di era sekarang, peran

job description dan *job specification* menjadi sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan, karena dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada responden karyawan PT Qiblatain Sakti, ditemukan bahwa penerapan *job description* masih sangat rendah, yang dapat menghambat kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan penerapan *job description* dan *job specification* untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data yang diperoleh dari responden karyawan PT Qiblatain Sakti, yang kemudian dijelaskan secara deskriptif kualitatif agar mudah dipahami oleh pembaca.

Kata kunci : *Job Description, Job Specification, Kinerja*

PENDAHULUAN

Job specification merupakan bagian dari *job description* atau dokumen terpisah yang memuat informasi mengenai kualifikasi yang dibutuhkan agar seorang pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. *Job specification* yang sesuai dan relevan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

“Spesifikasi pekerjaan ini mencakup berbagai hal, seperti evaluasi kinerja, penilaian, dan promosi karyawan, serta faktor lain seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan kualifikasi yang diperlukan untuk menguasai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.” (Job et al. 2024)

Menurut (Anwar, 2020) :“Kinerja merujuk pada istilah *job performance*, aktual performance, atau prestasi yang diraih oleh seseorang. Kinerja menggambarkan apa yang ditunjukkan oleh individu atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas-tugas kerja yang telah ditetapkan.” (Hidayat, dkk 2024).

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2016) : “Kinerja adalah penerapan dari teori keseimbangan, yang menyatakan bahwa kinerja optimal dapat tercapai jika karyawan merasakan adanya keadilan. Menurut Mangkunegara (2017), indikator-indikator kinerja karyawan meliputi: (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas, dan (5) Tanggung jawab kerja.” (Mutiara et al. 2024).

“Peningkatan kinerja merupakan langkah krusial bagi manajemen perusahaan untuk mencapai tujuan, memastikan kelangsungan hidup, dan mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Deskripsi pekerjaan adalah hasil dari analisis pekerjaan, yang mencakup

serangkaian kegiatan atau proses dalam mengumpulkan dan mengolah informasi terkait pekerjaan tersebut. Deskripsi pekerjaan juga merupakan salah satu hasil utama dari analisis pekerjaan yang dilakukan secara sistematis. Dengan kata lain, deskripsi pekerjaan adalah penjelasan tertulis mengenai apa saja yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan.” (Riedel, Lengkong, and Trang 2019)

“Sumber daya manusia yang tepat merupakan faktor kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan karyawan yang berkualitas, disiplin tinggi, dan sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Salah satu langkah dasar untuk mengoptimalkan karyawan adalah memastikan mereka memahami tugas dan tanggung jawab yang diemban, sehingga pekerjaan yang dilakukan bukan menjadi beban, melainkan bagian dari tanggung jawab mereka. Jika hal ini tercapai, tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai karena pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan kinerja karyawan meningkat. Penempatan karyawan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang sudah ditetapkan, serta mengikuti prinsip "*The right man on the right place and the right man on the right job*," yang berarti menempatkan orang yang tepat pada posisi yang sesuai.” (Wello and Yafet 2019)

Fenomena kepemimpinan yang ada di lapangan menunjukkan bahwa masih ada kebijakan pimpinan yang tidak melibatkan bawahan dalam penentuan target organisasi. Selain itu, hubungan yang kaku dan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan masih terlihat, sehingga keluhan dan masalah yang dihadapi pegawai tidak tersampaikan dengan baik kepada atasan.

“Hal ini mengakibatkan masalah yang terpendam di tingkat bawah, dan atasan terlihat memberikan tekanan dengan target dan tugas yang tidak sesuai, yang membuat pegawai merasa tidak nyaman dan kesulitan mencapai target. Selain itu, ketidakmampuan pimpinan dalam menerapkan *job description* dengan tepat menjadi hambatan bagi pencapaian tujuan organisasi, seperti dalam hal pembagian tugas dan tanggung jawab yang tidak jelas. *Job description* yang jelas dapat membantu menyederhanakan pekerjaan yang rumit menjadi tanggung jawab yang lebih terstruktur, serta mencegah tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang ada.” (Rivai 2014)

“Dalam sebuah perusahaan, *job description* sangat penting untuk memberikan kebebasan bagi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Seperti halnya seorang navigator yang berfungsi sebagai peta penunjuk arah, *job description* memberikan panduan mengenai tujuan yang harus dicapai, kecepatan yang diperlukan, dan hal-hal lainnya.

Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan merumuskan visi, misi, dan perencanaan yang kemudian membentuk struktur organisasi. Dari struktur ini, muncul pekerjaan atau jabatan yang jelas. Setiap organisasi memiliki tujuan atau visi misi yang ingin dicapai, dan salah satu cara untuk mencapainya adalah melalui *job description*. Seorang pemimpin harus dapat bekerja sama dengan pegawai, dan sebaliknya, pegawai harus mampu menjalankan *job description* yang diberikan dengan penuh tanggung jawab serta melaksanakan tugas dengan baik dan benar.”(Putri and Gaol 2021) .

Oleh karena itu peneliti membuat kajian berupa jurnal yang berasal dari beberapa sumber lainnya, seperti:

Pertama, jurnal yang ditulis oleh Salim Kalidi, dkk dengan judul “PENGARUH KOMPETENSI DAN *JOB DESCRIPTION* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA TIDORE KEPULAUAN” : hasil penelitian ini adalah bahwa variabel *job description* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan, artinya semakin tinggi *job description* maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai (Salim:2022).

Kedua, jurnal yang ditulis oleh Calista Feby Tarigan, Dkk dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN *JOB DESCRIPTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.GIOVANI ABADI SENTOSA” : hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa variabel *job description* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Ini berarti karyawan yang ada pada perusahaan tersebut memiliki rasa empati untuk melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja dengan apa yang sudah dilakukan karyawan tersebut (Calista:2019).

Berdasarkan berbagai media dan jurnal yang telah dibaca dan dipahami oleh peneliti, peran *job description* dan *job specification* sangat penting untuk kemajuan sebuah perusahaan yang memiliki berbagai orang dan departemen. Seperti halnya kompas yang menunjukkan arah, *job description* berfungsi sebagai kompas dalam organisasi yang dapat mengarahkan setiap individu untuk berkontribusi sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Sebaliknya, jika sebuah perusahaan atau organisasi tidak memiliki *job description*, perusahaan tersebut akan menghadapi kesulitan dalam berkembang, karena para karyawan tidak memiliki acuan dan panduan dalam bekerja. Penerapan *job specification* yang tepat juga dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan.

Penelitian ini dianggap penting karena bertujuan untuk memberikan wawasan atau informasi mengenai pentingnya *job description* dalam suatu perusahaan atau organisasi, guna mempertahankan atau bahkan meningkatkan eksistensi perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang sangat ketat.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji jurnal yang berjudul "PENGARUH *JOB DESCRIPTION* dan *JOB SPECIFICATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PT QIBLATAIN SAKTI".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan mempelajari sampel atau populasi melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Qiblatain Sakti yang beralamat di Jl. Raya Gending, No. 128, Banjar, Desa Randupitu (Perum Cordova), Gending, Probolinggo, Jawa Timur. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan departemen produksi PT. Qiblatain Sakti, yang berjumlah 40 orang. Data diambil menggunakan metode purposive sampling, dengan kriteria karyawan laki-laki dan perempuan berusia 20-25 tahun. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh sampel sebanyak 40 karyawan. "Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan bantuan program Statistical Program for Social Science (SPSS) versi 27. Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan departemen produksi PT. Qiblatain Sakti, sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber lain yang telah tersedia." (Dewi Andriani, dkk 2022)

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 40 karyawan PT. Qiblatain Sakti, deskripsi responden dalam penelitian ini disajikan menggunakan distribusi frekuensi.

Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Job Description dan Job Specification terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Qiblatain Sakti

1. UJI LINEARITAS

Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linier antara dua variabel tersebut atau tidak. Variabel dianggap linier jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, tingkat kelinieran dapat dilihat dari hasil uji linearity.

Tabel 4.1

ANOVA Table					
Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	

KINERJA	Between	(Combined)	1508.408	17	88.730	2.902	.010
KARYAWAN *	Groups	Linearity	1242.799	1	1242.799	40.65	.000
JOB						3	
DESCRIPTION		Deviation from Linearity	265.609	16	16.601	.543	.893
	Within Groups		672.567	22	30.571		
	Total		2180.975	39			

Sumber: data diolah (2025)

Dari Tabel 4.1, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan, karena nilai linearity yang diperoleh dari hasil perhitungan kuesioner menggunakan software IBM Statistics SPSS adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.

2. UJI NORMALITAS

Tabel 4.2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.15420708	
Most Extreme Differences	Absolute	.131	
	Positive	.125	
	Negative	-.131	
Test Statistic		.131	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.079	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.081	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.074
		Upper Bound	.088

Sumber : data diolah (2025)

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 4.2, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,088 lebih besar dari 0,05, yang berarti nilai residual terdistribusi normal.

3. UJI RELIABILITAS

Tabel 4.3

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha if item deleted	Standar realibilitas	Ket
---------------------	--	-------------------------	-----

JOB DESCRIPTION (X ₁)	0,768	0,60	Reliabel
JOB SPECIFICATION (X ₂)	0,704	0,60	Reliabel
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,781	0,60	Reliabel

Sumber : Output IBM statistic SPSS

Berdasarkan Tabel 4.3, dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) tipe 27, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,768 + 0,704 + 0,781$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *Job Description* (X₁) sebesar 0,768. Artinya, setiap penambahan satuan pada variabel *Job Description* akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,768.
2. Nilai *Job Specification* (X₂) sebesar 0,704. Artinya, setiap penambahan satuan pada variabel *Job Specification* akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,704.
3. Nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,781. Artinya, setiap penambahan satuan pada variabel Kinerja Karyawan akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,781.

4. ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 4.4
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.618	5.041		.916	.366
JOB DESCRIPTION	.269	.134	.235	2.005	.052
JOB SPECIFICATION	.742	.125	.694	5.929	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 4.4, persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4.618 + 0.269 X_1 + 0.742 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X1: *Job Description*

X2: *Job Specification*

e : *Standard Error* (tingkat kesalahan)

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. (Y) adalah variabel terikat yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu *job description* dan *job specification*. Dengan demikian, nilai kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas tersebut.
- b. Koefisien regresi (b1) menunjukkan nilai untuk variabel *job description* sebesar 0,269. Ini berarti bahwa *job description* dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan searah, yang menunjukkan bahwa jika *job description* ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- c. Koefisien regresi (b2) menunjukkan nilai untuk variabel *job specification* sebesar 0,742. Ini berarti bahwa *job specification* dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan searah, yang menunjukkan bahwa peningkatan *job specification* akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.UJI PARSIAL (UJI T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi.

2. KOEFISIEN KORELASI BERGANDA

Tabel 4.7
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.771		3.605

Sumber: data diolah (2025)

a. Predictors: (Constant), JOB SPECIFICATION, JOB DESCRIPTION

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,783, yang mendekati angka 1. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen, yaitu *Job Description* (x1) dan *Job Specification* (x2), dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (y). Hal ini sesuai dengan interpretasi koefisien korelasi yang dapat dilihat dan dicocokkan dengan kategori interpretasi koefisien korelasi.

3. KOEFISIEN DETERMINASI BERGANDA

Tabel 4.8
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.771		3.605

Sumber: data diolah (2025)

a. Predictors: (Constant) JOB SPECIFICATION, JOB DESCRIPTION

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 4.8, ditemukan nilai koefisien determinasi (R^2) yang tertera pada bagian R Square sebesar 0,783, atau setara dengan 78,3%. Nilai ini menggambarkan seberapa besar hubungan simultan antara variabel X1 dan X2 dengan Y. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X1 dan X2) memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel dependen (Y) sebesar 78,3%. Dengan kata lain, pengaruh dari X1, yaitu pemahaman *job description*, dan X2, yaitu kecocokan *job specification*, terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Qiblatain Sakti adalah sebesar 78,3%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung lebih kecil. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Andriani dan Setyohadi (2022) sejalan dengan hasil ini, yang menyatakan bahwa: "*job description* yang jelas memungkinkan karyawan untuk memahami tugas serta kewajiban yang diberikan oleh pimpinan, serta membantu mereka melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Penyediaan deskripsi tugas dan tanggung jawab yang jelas akan memudahkan dan mendukung karyawan dalam bekerja."

DAFTAR PUSTAKA

- Calista Feby Tarigan, dkk, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Job Description terhadap Kinerja Karyawan pada PT Giovani Abadi Sentosa*, jurnal Global Manajemen vol 8, no. 1, 70-78, juni 2019.
- Salim Kalidi, dkk, *Pengaruh Kompetensi dan Job Description terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan*, jurnal Mitra Manajemen, vol 6, no. 5, Mei 2022
- Aura, Raissa Rahma, Nadia Khalishah Fitri, Muhammad Fachri Yusuf, and Aditya Fathi Ahmad. 2024. "Keterkaitan Job Specification Pada Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* 1(July): 18-24.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.11985913>.
- Dewi Andriani, and Nur Raficha Dwi Setyohadi. 2022. "Pengaruh Job Description, Job Specification Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt. Aice Ice Cream Jatim Industry." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan* 1(2): 195-205.
- Greatnusa. 2023. "Kinerja Karyawan: Pengertian, Indikator, Dan Faktor Yang Mempengaruhinya." <https://greatnusa.com/article/kinerja-karyawan>.
- Jl, Alamat, Sunan Ampel, Kota Kediri, and Jawa Timur. 2025. "Ananlisis Implementasi Job Describtion Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan." 2(1): 237-44.
- Job, Pengaruh et al. 2024. *Lebih Utamaa*.
- Lesmana, Muhammad Taufik, and Kata Kunci. 2025. "Studi Kinerja Karyawan : Budaya Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Melalui Knowledge Sharing." 8(1): 12-23.
- Mutiara, Sisca Triamanda et al. 2024. "Kinerja Karyawan: Peran Keadilan Distributif, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Burnout (Studi Kasus Pada Karyawan Depo Jakarta)." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 17(2): 1125-38.
- Putri, Ningrum Widya, and Porman Lumban Gaol. 2021. "Pengaruh Persepsi Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset Dan Teknologi/BRIN." *Sumber Daya Aparatur* 3(2): 22.
<https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/358>.
- Ratih, I. S., & Ridho, Z. (2022). Islamic Family Finance: An In-Depth Analysis of Financial Management Practices. *Indonesian Journal of Education and Social Studies (IJESS)*, 1(2), 111-123.
- Ridho, Z., Hidayat, M. I., & Rahman, T. (2024). Integrasi Manajemen Dan Etika Bisnis Islam Dalam Layanan Ibadah Umrah. *Iltizam: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 1(2), 70-82.
- Riedel, Anggia G.C.R, Victor P. K. Lengkong, and Irvan Trang. 2019. "Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel." *Jurnal EMBA* 7(3): 2959-68.
- Rizeki, Dini N. 2022. "No Title." *Apa itu Job Description? Ini Pengertian dan Contohnya*.

Wello, Rusdianan, and Yafet. 2019. "Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra." *Jurnal Mirai Managemnt* 4(2): 122-36. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>.