

# Strategi Optimalisasi Pemenuhan Indikator Kualifikasi Dan Kompetensi SDM PBJ Dari Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang Dan Jasa (ITKP) UKPBJ Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat

Malynda

Polteknik Pengadaan Nasional, Pekanbaru, Riau

Email : malyndalubis21@icloud.com

---

## Abstract

This research aims to identify and formulate optimization strategies in fulfilling PBJ HR qualification and competency indicators related to the Goods and Services Procurement Governance Index (ITKP) at the UKPBJ of the Langkat Regency Regional Secretariat. The research used by the author in this research is a descriptive method with a qualitative approach. The descriptive method aims to identify qualification and competency needs, as well as SWOT analysis to formulate strategies. The data collection techniques used were interviews and literature review. In this research, the interview method used is a structured interview, where the author has prepared in advance a list of questions to be asked to the interviewee. The strategies carried out to increase the fulfillment of the PBJ HR Qualification and Competency Indicators from the UKPBJ Goods and Services Procurement Governance Index (ITKP) of the Langkat Regency Regional Secretariat include: by recruiting CPNS to increase the HR quota, increasing Leadership Competency; and Competency Fulfillment has been carried out, starting from competency tests for staff to become JF, to increasing the capacity of JF through certification competency tests to obtain recognized certificates to explain the successful implementation of duties and responsibilities in the procurement of goods and services. Or it can also be facilitated through the PBJ consultancy clinic at the Pekanbaru National Procurement Polytechnic, brands making, through international procurement for comparative studies/imitative studies and modifications. Others further, improving the procurement management information system program.

**Keywords :** *Qualification Indicators; Human Resource Competency; PBJ Governance Index; Procurement of goods and services; Langkat Regency.*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan merumuskan strategi optimalisasi dalam pemenuhan indikator kualifikasi dan kompetensi SDM PBJ yang terkait dengan Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa (ITKP) pada UKPBJ Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat. Penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan kualifikasi dan kompetensi, serta analisis SWOT untuk merumuskan strategi. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara dan kajian kepustakaan. Dalam penelitian ini metode wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur, dimana penulis telah menyiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaan yang hendak disampaikan kepada narasumber. Strategi yang dilakukan untuk meningkatkan Pemenuhan Indikator Kualifikasi dan Kompetensi SDM PBJ dari Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa (ITKP) UKPBJ Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat diantaranya : dengan melakukan perekrutan CPNS sebagai penambah kuota SDM, peningkatan Kompetensi Leadership; dan Pemenuhan Kompetensi sudah dilakukan, mulai dari uji kompetensi terhadap staff menjadi JF, sampai dengan peningkatan kapasitas JF melalui uji kompetensi sertifikasi untuk memperoleh sertifikat yang terakui untuk menjelaskan keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dalam pengadaan barang dan jasa. Diperlukan penyeragaman pemahaman seluruh SDM PBJ yang ada di UKPBJ Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat, sehingga perlu dilaksanakan peningkatan FGD maupun bimtek, pelatihan dan sertifikasi kompetensi, pengembangan kapasitas melalui workshop regulasi terbaru, cluster baik ditingkat nasional maupun internasional. Atau dapat juga difasilitasi melalui klinik konsultasi PBJ di Politeknik Pengadaan Nasional Pekanbaru, brands making, melalui pengadaan internasional untuk studi

banding / studi tiru dan modifikasi. Lainnya lebih lanjut, peningkatan program sistem informasi manajemen pengadaan.

**Kata Kunci : Indikator Kualifikasi; Kompetensi SDM; Indeks Tata Kelola PBJ; Pengadaan Barang dan Jasa; Kabupaten Langkat.**

## 1. Pendahuluan

Indikator Tata Kelola Pengadaan (ITKP) merupakan penilaian terhadap indikator yang mengukur tata kelola pengadaan dalam tingkat operasional, baik dari segi sumber daya manusia dan kelembagaan, maupun dari segi pemanfaatan sistem pengadaan. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa (ITKP PBJ) menjadi salah satu tolak ukur penting untuk menilai kualitas pengadaan di tingkat daerah.

Penilaian Indeks Tata Kelola Pengadaan (ITKP) mengacu kepada Surat Edaran Kepala LKPP Nomor 4 Tahun 2021 Tentang Penjelasan Indeks Tata Kelola Pengadaan Minimal Baik sebagai aspek indikator antara dalam indeks reformasi birokrasi. Pelaksanaan reformasi birokrasi terbagi 3, yaitu makro, meso dan mikro.

Awalnya LKPP menjadi leading sector untuk tujuan meso, yaitu ITKP minimal baik dan lalu Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang diawali dari Permen PAN RB no 25/2020 yang mencoba memformulasikan Road Map perwujudan Reformasi Birokrasi dimana tujuan yang diharapkan adalah Hasil yang diharapkan dari reformasi birokrasi adalah terciptanya pemerintah yang bersih, akuntabel dan kapabel sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek KKN. Selanjutnya reformasi birokrasi tersebut menetapkan Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang Jasa sebagai tujuan antara dengan menargetkan nilai indeks ITKP PBJ minimal BAIK.

Indeks Tata Kelola Pengadaan minimal terdiri dari indikator yang mengukur tata kelola pengadaan dalam tingkat operasional, baik dari segi sumber daya manusia (SDM) dan kelembagaan maupun dari segi sistem pengadaan. Kualifikasi dan Kompetensi SDM Pengadaan Barang/Jasa PBJ merupakan salah satu komponen indikator yang memiliki bobot penilaian sebesar 30% dari total penilaian indikator keseluruhan. Sebagaimana telah disebutkan dalam Surat Edaran Kepala LKPP Nomor 4 Tahun 2021 Tentang

Penjelasan Indeks Tata Kelola Pengadaan Minimal Baik, kualifikasi dan kompetensi SDM PBJ diukur berdasarkan keterisian Formasi Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (JF PPBJ) di Kementerian / Lembaga / Pemerintah Daerah (K/L/Pemda). Pengukuran kualifikasi dan kompetensi SDM PBJ dilakukan dengan cara membandingkan jumlah JF PPBJ terhadap formasi JF PBBJ. Formasi yang digunakan sebagai acuan adalah formasi yang sudah mendapatkan rekomendasi kebutuhan JF PPBJ dari Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP). Jumlah JF PPBJ dihitung berdasarkan jumlah salinan SK pengangkatan JF PPBJ yang disampaikan/ditembuskan ke LKPP.

Jabatan Fungsional (JF) merupakan jabatan karir PNS yang bertugas memberikan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Pejabat fungsional berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional pada instansi pemerintah dan bertanggungjawab secara langsung kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, atau Pejabat Pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional.

Kabupaten Langkat merupakan salah satu kabupaten dengan jumlah Jabatan Fungsional terbanyak dari 33 Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Sumatera Utara, namun saat ini indikator kualifikasi dan kompetensi SDM PBJ Kabupaten Langkat masih berada di bobot skor 9,13.

Permasalahan di atas menjadi dilematis tersendiri bagi Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat, dari tahun 2022 sampai dengan pada saat ini ketersediaan JF masih belum mencapai angka standar minimal kebutuhan yang sesuai dengan rekomendasi LKPP dan Kemenpan RB.

Tabel 1. Tabel Perbandingan Kebutuhan

No	Jabatan Fungsional	Kebutuhan Rekomendasi LKPP	Keterisian JF Tahun 2022 sd Saat ini
1	JF Madya	2	1 (belum dilantik)
2	JF Muda	7	4
3	JF Pertama	13	8

Dari hasil tabel diatas, dapat kita lihat perbandingan keterisian JF di lingkungan UKPBJ Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat. Dari hasil wawancara dengan Kepala UKPBJ Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat, penambahan JF Ahli PBJ Pertama di tahun ini ada 2 orang yang lulus namun belum dilantik, sehingga masih belum masuk ke dalam hitungan keterisian JF Pertama.

Total JF keterisian saat ini 13 orang dan masih membutuhkan sekitar 9 orang JF lagi untuk memenuhi kuota kebutuhan yang sesuai dengan rekomendasi LKPP dan Kemenpan RB terhadap UKPBJ Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan pengkajian lebih dalam tentang masalah ini untuk diteliti yang dituangkan dalam bentuk jurnal dengan judul: **“Strategi Optimalisasi Pemenuhan Indikator Kualifikasi dan Kompetensi SDM PBJ dari Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa (ITKP) UKPBJ Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.”**

## 2. Kajian Literatur

### Teori Kualifikasi dan Kompetensi SDM

Teori Kualifikasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah konsep yang menjelaskan bagaimana kualitas dan kemampuan individu mempengaruhi efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Kualifikasi merujuk pada kualitas atau kriteria yang harus dipenuhi oleh seseorang untuk memenuhi persyaratan tertentu dalam pekerjaan atau peran tertentu. Ini mencakup pendidikan, pelatihan, sertifikasi, pengalaman, dan keahlian teknis yang diperlukan Jabatan Fungsional untuk melakukan kinerja yang baik.

Komponen Kualifikasi meliputi: Pendidikan, dimana tingkat pendidikan formal yang relevan dengan pekerjaan, kemudian diperlukannya Sertifikasi dan

Lisensi sebagai bentuk kualifikasi resmi yang diperlukan untuk Jabatan Fungsional (muda, madya, pertama). Kemudian pentingnya pengalaman kerja dibidang pengadaan, keterkaitan antara pengalaman yang sebelumnya yang relevan dengan tugas atau tanggung jawab pekerjaan sangat mempengaruhi dan yang terakhir keterampilan teknis, yaitu keahlian khusus yang diperlukan untuk melakukan tugas tertentu (misalnya, keterampilan negosiasi, menganalisa pasar, atau mampu mengelola kontrak).

Secara garis besar kualifikasi SDM lebih menekankan pentingnya kualifikasi formal dalam menentukan kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Organisasi sering menggunakan kualifikasi sebagai dasar untuk seleksi, penempatan, dan pengembangan SDM.

Sedangkan kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif. Teori kompetensi berfokus pada kemampuan praktis yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai hasil yang diinginkan. Komponen kompetensi adalah: pengetahuan, sebagai informasi dan pemahaman yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kemudian keterampilan, yaitu kemampuan praktis untuk melaksanakan tugas (misalnya, kemampuan untuk mengelola dokumen dan catatan pengadaan dengan baik, termasuk pembuatan dan pengarsipan kontrak, pesanan pembelian, dan dokumen lain yang terkait.). Sikap dan perilaku yang memengaruhi cara seseorang bekerja dan berinteraksi dengan orang lain juga termasuk kedalam teori kompetensi, bagaimana kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan berbagai pemangku kepentingan, baik secara tertulis maupun lisan, untuk memastikan bahwa semua pihak memiliki pemahaman yang sama tentang persyaratan dan ketentuan pengadaan. Yang terakhir, pengalaman kerja dan pembelajaran praktis yang membentuk kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Terlihat bahwa teori kompetensi SDM menekankan pentingnya kompetensi dalam menilai dan mengembangkan SDM. Kompetensi sering digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, menilai kinerja, dan merencanakan

pengembangan karir. Pendekatan kompetensi menganggap bahwa kualifikasi formal saja tidak cukup; kemampuan praktis dan perilaku juga penting.

Perbedaan dan keterkaitan antara teori kualifikasi dan kompetensi SDM ialah: kualifikasi lebih menekankan pada syarat formal seperti pendidikan dan sertifikasi, sedangkan kompetensi berfokus pada kemampuan praktis dan perilaku yang diperlukan untuk kinerja yang efektif, kemudian kualifikasi sering digunakan sebagai dasar untuk seleksi awal, sementara kompetensi digunakan untuk penilaian kinerja, pengembangan, dan perencanaan karir Jabatan Fungsional. Dan keduanya penting dalam manajemen SDM, dimana kualifikasi memastikan bahwa individu memiliki pengetahuan dasar yang diperlukan, sementara kompetensi memastikan bahwa mereka dapat menerapkan pengetahuan tersebut secara efektif.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan kualifikasi dan kompetensi, serta analisis SWOT untuk merumuskan strategi. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara dan kajian kepustakaan. Wawancara yaitu teknik memperoleh informasi dengan bertanya langsung pada responden mengenai permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini metode wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur, dimana penulis telah menyiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaan yang hendak disampaikan kepada narasumber. Dan kajian kepustakaan yaitu mengkaji, menelaah dan menganalisis dari berbagai literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Metode ini digunakan untuk mencari data sekunder guna mendukung data primer.

Teknik analisis data penulis dilakukan dengan cara kualitatif. Analisis kualitatif artinya data yang berdasarkan uraian kalimat atau data tidak dianalisis dengan menggunakan statistik atau matematika ataupun sejenisnya, yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.

Sebagai langkah akhir analisis data dalam penelitian ini adalah penarikan kesimpulan digunakan metode berpikir secara deduktif, yaitu penarikan kesimpulan dari suatu pernyataan atau dalil yang bersifat umum menjadi suatu pernyataan atau kasus yang bersifat khusus.

### 4. Hasil dan Pembahasan



Gambar 1. Penilaian Final Indeks Tata Kelola Pengadaan (LKPP)

Strategi Optimalisasi Pemenuhan Indikator Kualifikasi dan Kompetensi SDM PBJ dari Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa (ITKP) UKPBJ Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat dapat dilakukan dengan peningkatan kapasitas kelembagaan (institutional building) meliputi peningkatan jumlah dan kualitas regulasi, organisasi dan manajemen, serta sumber daya manusia. Lebih maju dari pada Peraturan Pengadaan sebelumnya, peningkatan kapasitas kelembagaan di Perpes No 12 Tahun 2021 meliputi strategi dan kebijakan untuk peningkatan kapasitas institusi pengadaan antara lain melalui pemantapan regulasi pelatihan SDM melalui sertifikasi kompetensi dan pembentukan pembinaan Jabatan Fungsional PBJ berikut standar kompetensi kerjanya dan lainnya.

Pengukuran kualifikasi dan kompetensi SDM Pengelola Fungsi PBJ dilakukan berdasarkan persentase keterisian formasi Jabatan Fungsional (JF) Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (PPBJ) terhadap formasi yang sudah dihitung berdasarkan jumlah Salinan Surat Keputusan (SK) Pengangkatan JF PPBJ yang disampaikan ke LKPP.

Keterbatasan kompetensi seringkali menjadi kendala utama dalam pencapaian pemenuhan indikator kualifikasi tujuan pengadaan, peran SDM sangat dibutuhkan dalam Jabatan Fungsional agar dapat menunjang kenaikan angka kualifikasi dan

kompetensi SDM PBJ di wilayah Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.

Kualifikasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan implementasi strategi pemenuhan indikator kualifikasi dan kompetensi SDM PBJ yang diharapkan dapat meningkatkan dan memperbaiki pemenuhan nilai skor ITKP PBJ di Kabupaten Langkat. Saat ini skor ITKP PBJ di Kabupaten Langkat berada di angka 39.40 tergolong dalam predikat kurang.

Dikatakan oleh Kepala UKPBJ Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat bahwa di Indonesia belum ada yang mampu mencapai skor predikat istimewa atau tahap dua, mencapai skor predikat sangat baik untuk pemenuhan kebutuhan yang disesuaikan dengan penilaian oleh LKPP.

Pengupayaan besar akan dilakukan untuk menaikkan bobot skor ITKP PBJ Kabupaten Langkat, salah satunya dengan merekrut CPNS dengan latar belakang S1 Ekonomi dan S1 Hukum. Hal ini sesuai dengan teori kualifikasi yang mengutamakan syarat formal seperti pendidikan dan sertifikasi. Dimana nantinya untuk CPNS ini akan dilakukan peningkatan melalui pengikutsertaan sertifikasi kompetensi, sehingga melahirkan SDM Jabatan Fungsional yang bersertifikasi untuk pemenuhan kebutuhan sesuai dengan standar rekomendasi LKPP dan Kemenpan RB untuk wilayah Kabupaten Langkat.

Leadership juga merupakan pendorong utama bagaimana keberhasilan pemimpin dalam pemenuhan indikator kualifikasi dan kompetensi SDM PBJ untuk mencapai tujuan Kabupaten Langkat dalam pemenuhan kebutuhan sesuai dengan standar rekomendasi LKPP dan Kemenpan RB.

Pemenuhan Kompetensi sudah dilakukan, mulai dari uji kompetensi terhadap staff menjadi Jabatan Fungsional, sampai dengan peningkatan kapasitas Jabatan Fungsional melalui uji kompetensi sertifikasi untuk memperoleh sertifikat yang terakui untuk menjelaskan keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dalam pengadaan barang dan jasa.

Implementasi strategi diatas diharapkan dapat meningkatkan pemenuhan Indikator Kualifikasi dan Kompetensi SDM PBJ dari Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa (ITKP) UKPBJ Sekretariat Daerah Kabupaten

Langkat dan memperbaiki pola kinerja pengadaan barang dan jasa di Kabupaten Langkat dikemudian hari.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Kualifikasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan implementasi strategi pemenuhan indikator kualifikasi dan kompetensi SDM PBJ yang diharapkan dapat meningkatkan dan memperbaiki pemenuhan nilai skor ITKP PBJ di Kabupaten Langkat. Saat ini skor ITKP PBJ di Kabupaten Langkat berada di angka 39.40 tergolong dalam predikat kurang.

Pengupayaan besar akan dilakukan untuk menaikkan bobot skor ITKP PBJ Kabupaten Langkat, salah satunya dengan merekrut CPNS dengan latar belakang S1 Ekonomi dan S1 Hukum. Hal ini sesuai dengan teori kualifikasi yang mengutamakan syarat formal seperti pendidikan dan sertifikasi. Dimana nantinya untuk CPNS ini akan dilakukan peningkatan melalui pengikutsertaan sertifikasi kompetensi, sehingga melahirkan SDM Jabatan Fungsional yang bersertifikasi untuk pemenuhan kebutuhan sesuai dengan standar rekomendasi LKPP dan Kemenpan RB untuk wilayah Kabupaten Langkat.

Leadership juga merupakan pendorong utama bagaimana keberhasilan pemimpin dalam pemenuhan indikator kualifikasi dan kompetensi SDM PBJ untuk mencapai tujuan Kabupaten Langkat dalam pemenuhan kebutuhan sesuai dengan standar rekomendasi LKPP dan Kemenpan RB.

### 5.2 Saran

Diperlukan penyeragaman pemahaman seluruh SDM PBJ yang ada di UKPBJ Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat, sehingga perlu dilaksanakan peningkatan FGD maupun bimtek, pelatihan dan sertifikasi kompetensi, pengembangan kapasitas melalui workshop regulasi terbaru, cluster baik ditingkat nasional maupun internasional. Atau dapat juga difasilitasi melalui klinik konsultansi PBJ di Politeknik Pengadaan Nasional Pekanbaru, brands making, melalui pengadaan internasional untuk studi banding / studi tiru dan modifikasi.

Pembentukan dan Peningkatan Kapabilitas UKPBJ sesuai dengan Pasal 75 Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021

tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dimana Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah membentuk UKPBJ struktural yang memiliki fungsi untuk mengelola PBJ dan Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE), pembinaan SDM dan kelembagaan PBJ, serta pelaksanaan pendampingan, konsultasi, dan/atau bimbingan teknis.

Lainnya lebih lanjut, Peningkatan program sistem informasi manajemen pengadaan.

### Ucapan Terima Kasih

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan jurnal ini. Tidak lupa pula shalawat dan salam penulis ucapkan kepada junjungan alam Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa manusia dari alam kegelapan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Dalam proses penulisan tesis ini, penulis merasakan banyak bantuan yang telah diberikan oleh berbagai pihak, baik itu berupa doa, perhatian, semangat, bimbingan, kritik, saran dan lain-lainnya yang tak disebutkan oleh penulis. Terima kasih penulis persembahkan teruntuk kedua orang tua penulis, terima kasih juga kepada Politeknik Pengadaan Nasional yang telah memberikan wadah kepada penulis. Dan terima kasih yang sangat tercinta, yaitu penulis sendiri karna mampu menyelesaikan jurnal ini sebagaimana mestinya.

### Daftar Pustaka

Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002.

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.

Surat Edaran LKPP Nomor 4 Tahun 2021 Tentang Penjelasan Indeks Tata Kelola Pengadaan Minimal Baik <https://biropbjek.baliprov.go.id/pemerintah-provinsi-bali-meraih-penghargaan-indeks-tata-kelola-pengadaan-itkp-terbaik-ke-3-secara-nasional-untuk-kategori-pemerintah-provinsi/> diakses, tanggal, 30 Agustus 2024.

<https://pmep.lkpp.go.id/itkp#> diakses, tanggal, 5 September 2024.