



Sebuah Analisis Perilaku Impulsif Karyawan

Panji Satrio Hidayatulloh¹, Chandra Fitra Arifianto^{2*}

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: ¹panjisatrio17@gmail.com, ²dosen01177@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis perilaku impulsif pada karyawan dalam menanggapi kebijakan perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari 8 orang informan, yaitu karyawan PT. Adhimix Precast Indonesia plant BSD 1, Tangerang Selatan. Model interaktif yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi pengumpulan data, reduksi data, pemaparan data, dan penggambaran kesimpulan. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan perilaku impulsif yang terjadi dapat berbentuk penerimaan atau penolakan karyawan terhadap kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan ketika mendapati adanya kebijakan-kebijakan yang dirasa mempengaruhinya, dimana perilaku impulsif yang terjadi masih di taraf yang aman.

Kata Kunci: Perilaku Impulsif, Kebijakan Perusahaan, Studi Kualitatif

Abstract

The purpose of this study was to analyze the impulsive behavior of employees in response to company policies. This research was conducted using a qualitative approach as a research procedure that produces descriptive data in the form of written or spoken words from 8 informants, namely employees of PT. Adhimix Precast Indonesia plant BSD 1, South Tangerang. The interactive model used in this study includes data collection, data reduction, data exposure, and drawing conclusions. The results obtained indicate that impulsive behavior that occurs can be in the form of acceptance or rejection of employees against policies issued by the company when they find policies that are felt to affect them, where the impulsive behavior that occurs is still at a safe level.

Keywords: Impulsive Behavior, Company Policy, Qualitative Studies

PENDAHULUAN

Tahun 2019 merupakan awal dari tahun yang berat dimana munculnya wabah pandemi Covid-19. Ini merupakan bencana yang terjadi di berbagai negara, yang mempengaruhi berbagai hal, termasuk faktor ekonomi yang juga ikut terimbas. Akibatnya banyak kegiatan yang terhambat dan tak bisa dijalankan selama pandemi tersebut. Terlebih lagi kebutuhan hidup (faktor ekonomi) menjadi berantakan dan membutuhkan suntikan ekonomi (Arifianto, 2020). Tak terkecuali perusahaan. Dari berbagai kebijakan yang dilakukan, perusahaan tentunya juga harus menyesuaikan diri terhadap keadaan dan aturan-aturan yang dibuat oleh pemerintah. Banyak perusahaan melakukan efisiensi upah dan kompensasi, pengurangan jumlah pekerja, melakukan pemutusan hak kerja (PHK), juga melakukan kebijakan-kebijakan demi dapat bertahan di masa pandemi Covid-19 ini.

Efisiensi merupakan hal yang logis untuk dilakukan bila perusahaan mengalami kerugian dan kesulitan besar dan memaksa untuk melakukan kebijakan PHK tersebut (Wibowo & Herawati, 2021). Kemunculan berbagai kebijakan yang dikeluarkan perusahaan tentunya dapat memunculkan berbagai sikap dalam merespon kebijakan itu, di antaranya adalah perilaku implusif (*impulsive behavior*). Sebagai suatu perilaku, impulsivitas mengacu pada karakteristik individu yang bertahan lama dan berbeda, yang mempengaruhi aktivitas sehari-hari individu dalam kehidupan mereka secara konsisten dan bertahan dari waktu ke waktu. Di sisi lain, terlihat bahwa impulsivitas diperiksa sebagai keadaan yang mengacu pada perubahan sikap dan tanggapan sesaat berdasarkan stimulus internal dan eksternal (Nguyen, 2018).

Perilaku impulsif secara umum dapat diartikan sebagai kecenderungan untuk bertindak tanpa berpikir mengenai konsekuensi ataupun risiko yang akan dihadapi dan cepat bertindak secara tiba-tiba menurut gerak hati. Ini merupakan bentuk respon yang dikeluarkan oleh karyawan sebagai bentuk *output*

dari kebijakan yang dibuat perusahaan. Dalam kasus ini banyak tindakan yang bisa dilakukan oleh karyawan sebagai bentuk impulsivitasnya. Bentuk penolakan dapat memicu munculnya unjuk rasa (demonstrasi) seperti yang acap kali terjadi pada beberapa perusahaan. Berangkat dari hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perilaku impulsif karyawan dalam merespon kebijakan perusahaan selama pandemi Covid-19.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Tujuan utama penelitian deskriptif menyajikan gambaran yang akurat terhadap status ataupun karakter sebuah fenomena (Johnson & Christensen, 2012). Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai perilaku impulsif karyawan secara mendalam. Selain itu, dengan pendekatan kualitatif diharapkan dapat mengungkapkan situasi dan permasalahan yang dihadapi di PT. Adhimix Precast Indonesia Plant BSD 1, Kota Tangerang Selatan.

Alat bantu yang digunakan pengumpulan data adalah wawancara semi terstruktur. Selain itu, juga menggunakan teknik observasi secara langsung serta dokumentasi terhadap objek yang diteliti sehingga didapatkan hasil penelitian yang dibutuhkan. Adapun jumlah informan yang diteliti pada penelitian ini yaitu sebanyak 8 orang. Tabel 1 menunjukkan profil informan.

Tabel 1. Profil Informan

Kode	Penjelasan	Jabatan
R1	Informan 1	Kepala <i>Plant</i> BSD 1
R2	Informan 2	Kepala <i>Driver</i>
R3	Informan 3	<i>Driver</i>
R4	Informan 4	<i>Driver</i>
R5	Informan 5	Kepala Mekanik
R6	Informan 6	Mekanik
R7	Informan 7	Mekanik
R8	Informan 8	Mekanik

Setiap informan diberikan pertanyaan yang membahas teori dan empiris dalam menjelaskan spesifik terkait perilaku impulsif karyawan terhadap kebijakan kompensasi perusahaan. Penelitian ini hanya dilakukan di ruang lingkup PT. Adhimix Precast Indonesia Plant BSD 1, Kota Tangerang Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tidak dapat dipungkiri semenjak masa pandemi Covid-19, banyak perusahaan yang mengeluarkan kebijakan sebagai bentuk adaptasi terhadap kondisi tersebut. Penelitian ini sendiri tentunya mengaitkan pada kondisi perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan pernyataan informan selaku Kepala *Plant* BSD 1.

“Untuk kondisi perusahaan saat ini tidak sestabil dahulu, banyak penurunan dari segi produksi dan dari pendapatan perusahaan. Banyak pelanggan yang sudah mengurangi permintaan, proyek-proyek banyak yang tutup dan sebagian mengurangi aktivitas dan produktivitas mereka.” (R1,270921).

Keadaan tersebut tentunya berimbas dan berpengaruh terhadap karyawan yang ada di dalam perusahaan. Kebijakan yang diambil berupa mengurangi dan merumahkan karyawan, hingga penyesuaian kompensasi. Ini sesuai dengan pernyataan informan R1.

“Untuk kondisi karyawan disini masih cukup bagus, namun ada beberapa karyawan yang kita rumahkan tapi dengan kondisi dirumahkan itu mereka tetap kita bayar, dan saat ini karena kondisi sudah mulai membaik juga ada beberapa yang sudah dipanggil kembali bekerja. Dirumahkan atau pengurangan karyawan ini dilakukan karena beberapa plant/cabang ada yang kita tutup jadi dibagi-bagi karyawannya ada yang di rumahkan dan ada yang diperbantukan ke plant-plant lain untuk memenuhi produksinya” (R1,270921)

“Jadi untuk efisiensi terhadap kompensasi dari hal ini yang dipertanyakan adalah gaji ya, gaji itu kita tetap stabil tidak ada pengurangan untuk penggajian tetap berjalan seperti biasa namun jam kerjanya yang disesuaikan. Itu efisiensi khususnya untuk karyawan. Jadi waktu-waktu kerjanya yang diatur. Jadi bukan pengurangan terhadap gaji.” (R1,270921)

Pernyataan informan R1 tersebut merupakan bentuk gambaran kebijakan yang diambil oleh perusahaan. Selama pandemi Covid-19 di Indonesia ini, tidak dapat dipungkiri memiliki dampak pada terganggunya rantai pasokan ekonomi. Imbasnya pendapatan perusahaan menjadi menurun yang disebabkan oleh pergeseran daya beli masyarakat. Ini menjadikan piutang perusahaan menjadi meningkat, berbarengan dengan penjualan yang realatif menurun (Primadita & Haryono, 2021).

Selanjutnya peneliti menganalisis juga respon karyawan. R1, selaku Kepala *Plant*, memberikan respon terhadap kebijakan yang dibuat perusahaan. Berikut jawabannya:

“Dampak ke karyawan dari yang saya ketahui, mereka pasti akan ikut kurang semangat ya karena produksinya lebih sedikit jadi mereka was was juga kalau sewaktu-waktu akan terjadi PHK dan semoga nggak akan terjadi karena melihat perkembangan trakhir ini secara produksi perusahaan sudah mulai membaik jadi target-target kedepan untuk akhir tahun ini sudah mulai normal kembali sampai awal tahun depan sudah normal seperti sedia kala sebelum pandemi covid ini. Jadi untuk karyawan-karyawan yang di rumahkan puakan dipanggil bekerja kembali. Jadi menurut saya seperti itu jadi yang bekerja takut akan dirumahkan dan yang dirumahkan takut akan sewaktu-waktu akan diPHK” (R1,27092).

Pernyataan R1 tersebut dapat didasarkan dengan pernyataan Posel *et al.* (2021) dimana seorang dewasa yang berpenghasilan (sebagai karyawan) lalu dirumahkan selama pandemi Covid-19 ini cenderung memiliki tingkat depresi yang jauh lebih rendah dibandingkan orang dewasa yang kehilangan pekerjaannya (PHK).

Berikutnya, mengacu pada tiga indikator yang ada pada perilaku impulsif, yaitu *attentional*, *motoric* dan *non planning*, analisis dilakukan peneliti. Jawaban masing-masing informan (R2, R3, R4, R5, R6, R7, dan R8) dijadikan acuan gambaran fenomena yang ada di dalam perusahaan. Peneliti melakukan konfrontasi jawaban para informan untuk mendapatkan inti jawaban utama dari gambaran pada tiap-tiap indikator. Gambaran tersebut selanjutnya dibandingkan dengan teori yang digunakan, sehingga akan ditemukannya persamaan atau perbedaan keduanya (teori vs gambaran lapangan) dan akan ditemukannya *gap*.

Attentional

Pada umumnya, atensi atau bisa disebut juga sebagai fokus perhatian, memiliki kaitan dengan ingatan dalam mengamati suatu objek (Birda dkk., 2016). Dalam kaitannya dengan atensi, peneliti menggali informasi tentang hal-hal yang membuat bersemangat dalam bekerja, yaitu kompensasi (Diastuti, 2021). Dari beberapa informan (R2 dan R4) yang diwawancarai, ternyata tanggung jawab sebagai kepala rumah tangga dan tanggung jawab sebagai karyawan merupakan hal yang membuat para karyawan bersemangat untuk bekerja.

“ya..... karena tanggung jawab memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga jadi kita harus semnagat dan kompensasi juga berpengaruh”. (R2,270921)

“ya untuk saya pribadi sebagai karyawan yang menjadi alasan lebih semangat dalam bekerja pertamanya ya karena kebutuhan keluarga dan karena kewajiban sebagai kepala rumah tangga dan kompensasi juga termasuk dalam hal yang membuat saya semangat bekerja karena kompensasi itu saya perlukan sebagai karyawan”. (R4,28092)

Sedangkan bagi informan lainnya (R3, R5, R6, dan R8), kompensasi menjadi penyemangat kerja.

“karena gaji, tunjangan, dan lain lain, secara pribadi berpengaruh karena kebijakannya juga menyangkut keseharian tapi kita mencoba untuk semangat bekerja karena kita juga punya tanggung jawab atas pekerjaan kita di perusahaan”. (R3,270921)

“alasan nya ya karena sekarang nyari pekerjaan susah jadi semangat kerja harus ada buat kedepannya juga dan kompensasi juga termasuk dalam hal-hal yang membuat saya bersemangat dalam bekerja karena sangat berpengaruh buat kehidupan juga berpengaruh buat ekonomi keluarga”. (R5,280921)

“ya kayanya gaji karena gaji itu kan kebutuhan, ini sangat berpengaruh namun jika itu kebijakan perusahaan saya mengikuti saja karena kebutuhan saya menuntut saya untuk selalu mengikuti perusahaan”. (R6,280921)

“bersemangat kerja itu tentunya karena kompensai itu ya kaya gaji”. (R8,300921)

Dari beberapa tanggapan informan tersebut, maka tergambar jika yang memunculkan semangat pada karyawan adalah adanya tanggung jawab sebagai kepala rumah tangga merupakan hal yang membuat bersemangat dalam bekerja seperti halnya kompensasi. dan bagi seluruh informan merasa bahwa kebijakan sangat berpengaruh terhadap para informan khususnya yang menyangkut kompensasi.

Motoric

Aktivitas motorik didasarkan pada skema: bentuk atau pola yang dipelajari melalui pengalaman. Seperti bentuk kognisi lainnya, aktivitas motorik dipengaruhi oleh campuran kompleks dari proses sadar dan tidak sadar (Hanum & Rohita, 2020). Peneliti berusaha mengungkapkan bagaimana karyawan merespon terhadap kebijakan penyesuaian kompensasi dan bagaimana karyawan mengungkapkan perasaan seperti kecewa atau senang atas kebijakan tersebut.

“ya kecewa. Sedikit banyak tentunya kecewalah. ya saling curhat saja sama temen dan sesama rekan kerja tidak lewat media-media sebagainya”. (R2,270921)

“kalau kecewa pasti pernah, kalau mengeluh pun ya paling sama sesama teman saja kalau ke perusahaan langsung belum. Ya paling kalau saya ngobrol ama temen kalau ngga ya di grup-grup sering karena juga sama-sama merasakan lah pasti kalau ngobrol pasti kadang-kadang menyangkut tentang kompensasi”. (R3,270921)

“untuk kecewa dan mengeluh pasti ada. Karena kebijakan perusahaan yang mungkin secara tiba-tiba kaya covid ini secara tiba-tiba juga jadi pasti berpengaruh khususnya untuk saya”. (R4,270921)

“ya pernah merasa kecewa juga karena kebijakan yang dibuat perusahaan itu terlalu banyak, ya kita mengungkapkannya ke sesama rekan kerja, kepemimpinan, ke grup kerja juga pasti itu”. (R5,280921)

“kecewa ada, mengeluh juga sangat karena kebutuahn si kadang banyak kan kita juga tidak tahu”. (R6,280921)

”untuk kecewa menurut saya manusiawi. Adalah kalau mengeluh hak-hak yang seharusnya kena dipotong dan yang seharusnya cair jadi tertunda. Mengeluh juga salah satunya”. (R8,300921)

Berdasarkan pernyataan para informan menunjukkan adanya kekecewaan yang dirasakan dalam hal kebijakan terkait kompensasinya. Namun yang menarik ialah beberapa reaksi yang muncul akibat kekecewaan mereka.

“sudah pasti tiap rekan saling menyampaikan keluhan masing-masing”. (R4,270921)

“ya kita mengungkapkannya ke sesama rekan kerja, kepemimpinan, ke grup kerja juga pasti itu”. (R5,280921)

“kalau saya cukup diam saja sih soalnya kalau di publik itu diri kita sendiri yang malu”. (R6,280921)

“salah satunya lewat status, terus ya ngomong-ngomong ke sasama temen bekerja”. (R7,300921)

Berbagai pernyataan tersebut menggambarkan bagaimana karyawan mempunyai cara-cara yang berbeda dalam mengekspresikan kekecewaan dalam menanggapi kebijakan dan tindakan lanjutan apa yang dilakukan untuk mengurangi kekecewaan itu. Informan merasakan kebijakan perusahaan pastinya membuat kekecewaan jika dirasa memberatkan, namun kekecewaan ini merupakan hal yang biasa jika kebijakan yang dibuat itu menyangkut penundaan hak-hak mereka.

Non planning

Spontan (*non planning*) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, berarti melakukan sesuatu karena dorongan hati tanpa perencanaan, tanpa pemikiran, tanpa pengaruh orang lain. Sikap spontan bisa menjadi

baik atau buruk, tergantung situasinya. Rice & Fredrickson (2017) menunjukkan jika perilaku spontan dapat memicu motivasi,. Indikator ini mengarah pada respon yang tidak direncanakan dalam berbagai kondisi. Peneliti mencoba mencari tahu tentang respon karyawan sesaat setelah mengetahui adanya kebijakan terkait penyesuaian kompensasi.

“kalau penurunan kinerja pernah tapi juga ngga secara terus menerus sering lah karena kan itu juga termasuk bukan yang kita harapkan jadi kalau ada seperti itu kabar mendadak ya pasti ada yang namanya lelah atau jadi tidak bersemangat pasti ada”. (R3,270921)

“untuk seketika secara mendadak pasti ada kurang semangat, namun di balik semua itu ya cuma sekilas saja lalu dibahas ke teman-teman gimana baiknya ke depannya”. (R4,270921)

“lelah udah pasti, kecewa kadang dirasakan, semangat kerja juga berkurang”. (R5,280921)

“sedikit berkurang untuk semangatnya, Sedikit tapi ya. Lelah pasti, semangat menurun juga pastilah. Manusiawi itu”. (R7,300921)

Jadi dalam kasus ini peneliti menemukan bahwa respon spontan yang muncul ialah jika dirasa kebijakan tersebut memberatkan tentunya direspon dengan kekecewaan dan penurunan kinerja. Peneliti juga meyakini bahwa kebijakan-kebijakan yang dibuat perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri dan juga dapat memicu tindakan-tindakan impulsif yang tentunya tidak diinginkan oleh perusahaan.

Pembahasan

Dalam hal ini dapat diketahui hasil bahwa terdapat berbagai interpretasi dari jawaban-jawaban informan yang berbeda dan juga ditemukannya kaitan antara kebijakan perusahaan dengan berbagai faktor, seperti semangat kerja, tingkat kekecewaan, penurunan kerja, juga berhubungan dengan perilaku impulsif. Seperti yang diungkapkan oleh semua informan bahwa terjadi penurunan semangat kerja jika ada kebijakan yang memberatkan karyawan.

Kebijakan yang diambil oleh perusahaan (menunda gaji) ini memiliki efek yang sangat signifikan terhadap perilaku impulsif dan mungkin beberapa waktu ke depan dapat memunculkan perilaku impulsif yang cenderung agresif seperti perusakan barang atau kurangnya pengendalian emosi yang berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Namun tidak ada respon dari informan yang menunjukkan ke arah agresivitas. Ini berarti menunjukkan bahwa kebijakan tersebut tidak mempengaruhi karyawan untuk bertindak impulsif secara agresif.

Mengacu pada jawaban semua informan, maka peneliti mengklasifikasikan semua respon informan ke dalam tabel 2. Jadi, perilaku impulsif dianggap sebagai sikap yang tidak menguntungkan dan antisosial dan tindakan yang mungkin memiliki efek berbahaya pada individu dan sosial mereka (lingkungan). Perilaku ini muncul dari rangsangan internal dan eksternal yang dihadapi individu dalam pekerjaan dan kehidupan sosial mereka. Dengan kata lain, jika individu terkena beberapa rangsangan internal dan eksternal tersebut, mereka mungkin berperilaku secara tidak terencana, kurang ketekunan, dan bertindak impulsif dan tidak hati-hati, yang mengarah ke perilaku impulsif (Kanten, 2018).

Tabel 2. Klasifikasi Respon Informan

Informan	Attention		Motoric		Non Planning	
	Keluarga	Pekerjaan	Kompensasi	Diam	Terpengaruh	Tidak Terpengaruh
	a	n	i	g	h	
R2	x		x	x		x
R3		x		x	x	
R4	x			x	x	
R5		x		x	x	
R6	x	x				x
R7	x	x		x	x	
R8			x	x	x	

KESIMPULAN

Penelitian dapat menghasilkan sebuah kesimpulan berikut:

- a. Pada atensi, impulsif akan muncul saat kebijakan yang diambil perusahaan bersinggungan dengan kepentingan keluarga, pekerjaan, dan kompensasi.
- b. Pada motorik, *sharing* dianggap sebagai pilihan mayoritas yang akan dilakukan, selain memilih untuk diam.
- c. Pada spontan, tidak ditemukannya perilaku impulsif yang cenderung agresif.

Selanjutnya, peneliti dapat menyarankan ke perusahaan untuk mengevaluasi terhadap kebijakan yang telah dilakukan. Evaluasi inilah yang akan menjadi kunci keberhasilan kebijakan yang telah diterapkan. Apabila kebijakan telah berjalan dengan baik, tentunya patut untuk dipertahankan. Namun apabila kebijakan perusahaan yang diterapkan dirasa mendapat banyak penolakan, diperlukan kebijakan lain yang lebih akurat dan efektif yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan. Dengan memperhitungkan factor-faktor pemicu perilaku impulsif yang agresif.

DAFTAR PUSTAKA

- Birda, A., Kamid, K., & Rusdi, M. (2016). Proses atensi pengetahuan pada siswa attention deficit hyperactivity disorder (ADHD) dalam memecahkan masalah matematikamateri aritmatika social. *Edu-Sains: Jurnal Pendidikan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam*, 5(1), 10-19. Doi: <https://doi.org/10.22437/jmpmipa.v5i1.2850>
- Arifianto, C. (2020). Asimilasi Napi dan Manajemen Penanggulangan Bencana Covid-19. In N. Gantana (Ed.), *Merajut Optimisme di tengah Covid 19* (pp. 32-39). Desanta Muliavisitama
- Diastuti, M. (2021). Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 18(2), 248-252. Doi: <http://dx.doi.org/10.29264/jkin.v18i2.9608>
- Hanum, A. & Rohita (2020). Kegiatan sentra olah tubuh dalam menstimulasi kemampuan motoric kasar anak. *Jurnal AUDHI*, 2(2), 89-101. <https://jurnal.uai.ac.id/index.php/AUDHI/article/download/584/458>
- Johnson, B. & Christensen, L. (2012). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches*. California: SAGE
- Kanten, P. (2018). The Individual Antecedents of Impulsive Behavior. *Journal of Business Research*, 10(3), 732-746. Doi: <https://doi.org/10.20491/isarder.2018.497>
- Nguyen, R., Brooks, M., Bruno, R. & Peacock, A. (2018). Behavioral measures of state impulsivity and their psychometric properties: A systematic review. *Personality and Individual Differences*, 135, 67-79. Doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.paid.2018.06.040>
- Posel, D., Oyenubi, A., & Kollamparabil, U. (2021). Job loss and mental health during the COVID-19 lockdown: Evidence from South Africa. *PLoS ONE*, 16(3), e0249352. Doi: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249352>
- Primadita, A., & Haryono, N. (2021). Dinamika bisnis selama pandemi Covid-19 pada tingkat likulintas perusahaan pertanian dan consumer goods di Indonesia. *Business Management Analysis Journal*, 97-120. Doi: <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i1.6039>
- Rice, E. & Fredrickson, B. (2017). Do positive spontaneous thoughts function as incentivesalience?. *Emotion*, 17(5), 840-855. Doi: <https://dx.doi.org/10.1037%2Femo0000284>
- Wibowo, R. & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jphi/article/download/10239/5183>