

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.2 Landasan Teori

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah istilah untuk kelompok profesi bagi pegawai-pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah. Pegawai ASN dibagi menjadi dua yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Perlu diperhatikan bahwa "ASN belum tentu PNS, sedangkan PNS sudah pasti berstatus ASN." Lebih tepatnya, kedudukan ASN merupakan pejabat negara yang dilantik oleh Presiden, yang bisa dari Pegawai Negeri atau di bawah lingkup BKN atau lembaga legislatif, lembaga yudikatif, maupun TNI dan Polri yang berasal dari jabatan "Pegawai ASN" (setara eselon I dan II) yang terpilih untuk mendapat "jabatan negara" dan dipilih oleh Presiden/Wakil Presiden. Keseluruhan aturan tentang PNS, PPPK ataupun Pegawai Pemerintah hingga ASN diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1 menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.

Pelayanan Publik adalah pemberian jasa baik oleh pemerintah, pihak swasta atas nama pemerintah ataupun oleh pihak swasta pada sejumlah orang yang mempunyai kebersamaan berpikir, perasaan, harapan, dan tindakan yang benar dan baik berdasarkan nilai-nilai dan norma yang dimiliki. (Nurcholis, 2007:289).

Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mendefinisikan pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Menurut Groonros dalam Ratminto dan Atik (2005:2) pelayanan adalah suatu aktivitas atau serangkaian aktivitas yang bersifat tidak kasat mata (tidak dapat diraba) yang terjadi sebagai akibat adanya interaksi antara konsumen dengan pegawai atau hal-hal lain yang di sediakan oleh perusahaan pemberi pelayanan yang dimaksudkan untuk memecahkan permasalahan konsumen atau pelanggan.

Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Prinsip dasar manajemen menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja sumber daya manusia tidak secara otomatis menjadi lebih baik karena kebijakan yang dibuat organisasi. Banyak sumber daya manusia memberikan contoh adanya kegagalan organisasi karena komitmen pada konsensus yang disebabkan fungsi-fungsi internal tidak mendukung.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Rivai,2013) bahwa kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja ASN adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi dan prinsip-prinsip yang ditetapkan baik dalam kerja sama, pemanfaatan waktu, penggunaan sarana dan prasarana, maupun kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja (Kadarisman, 2018). Kinerja tersebut merupakan keadaan yang dilaporkan, transparan, dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui keberhasilan dalam mencapai visi lembaga, serta mengetahui dampak negatif dan positif dari suatu operasional kebijakan yang ditetapkan baik dalam hal kerja sama, pemanfaatan waktu, penggunaan sarana dan prasarana, maupun kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Adapun penelitian ini menggunakan teori dari Robbins dalam melihat dan mengukur kinerja dari ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja Pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja Pegawai adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektivitas; (5) Kemandirian.

1. Kualitas Kerja Pegawai

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

Kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para pegawai dari suatu pekerjaan dalam organisasi, di mana kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi. Selain itu, kualitas juga bisa diartikan dengan melihat bagaimana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diperintahkan sehingga pekerjaan yang dilakukan berdasarkan input yang ada akan mencapai target/sasaran kerja yang ditetapkan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbins, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Aspek Kuantitas adalah aspek yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan, diberikan, atau diselesaikan dalam suatu tugas pokok seorang pegawai dengan target yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut. Kuantitas pekerjaan dapat diperoleh dari hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif. Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan, perannya dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan, organisasi dan kebutuhan pegawai. Dengan demikian kuantitas ini bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang pegawai. Dalam penelitian ini kuantitas kerja yang dimaksud adalah seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan dalam periode tertentu

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan juga dari ketepatan waktu pegawai datang dan pulang kerja.

4. Efektivitas

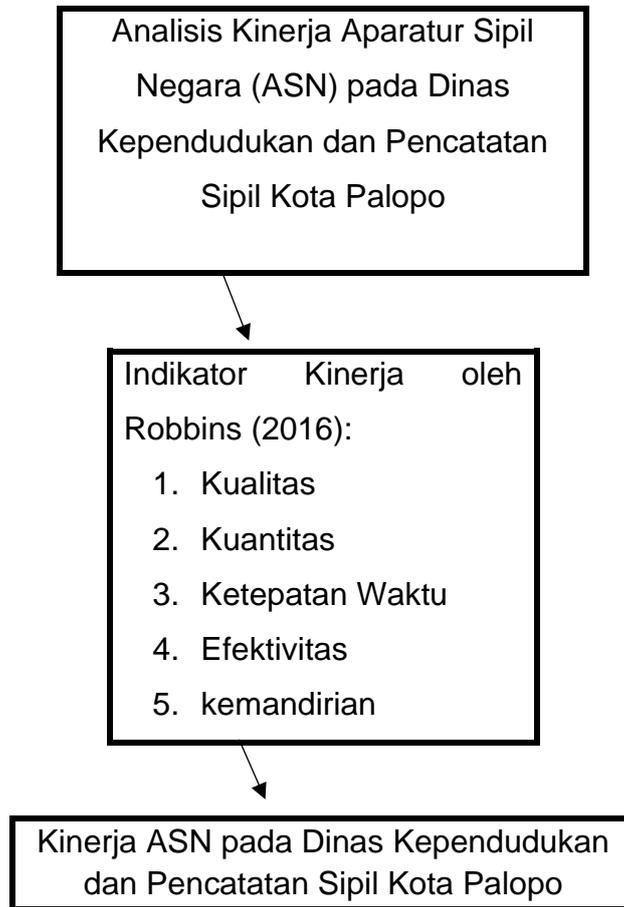
Efektivitas di sini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja pegawai itu meningkat atau menurun

dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai, ketepatan waktu pegawai dalam bekerja di segala aspek, efektivitas dan kemandirian pegawai dalam bekerja. Artinya pegawai yang mandiri, yaitu pegawai yang melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Dari indikator-indikator di atas peneliti dapat menganalisis dan mengukur secara lebih komprehensif kinerja ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo sebagaimana yang tergambar pada kerangka pikir berikut:



1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang ditetapkan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kualitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo?
2. Bagaimana kuantitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo?
3. Bagaimana ketepatan waktu kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo?
4. Bagaimana efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo?
5. Bagaimana kemandirian kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kualitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kuantitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan ketepatan waktu kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo

4. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo
5. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kemandirian kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini terdiri dari tiga aspek, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Akademis

Dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai kinerja dalam pelayanan publik di instansi pemerintahan.

2. Teoritis

Dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai kinerja dalam pelayanan publik di instansi pemerintahan

3. Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya pemerintahan Kota Palopo dalam perbaikan pelayanan publik

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Moleong (2017:6) adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang diteliti seperti perilaku, persepsi, motivasi, aktivitas dan fenomena yang dialami orang lain secara holistik dan dengan bantuan deskripsi verbal dan bahasa. Dalam konteks alami khusus, menggunakan metode alami yang berbeda. Sebuah studi kualitatif oleh Hendryad et al. (2019:218) merupakan proses penelitian naturalistik yang mencari pemahaman mendalam tentang fenomena sosial secara alami. Sehingga dalam konteks penelitian ini, peneliti mendeskripsikan seluruh data dan informasi yang didapatkan berdasarkan sumber data dan metode pengumpulan data yang dilakukan kemudian dianalisis untuk menemukan jawaban terkait kinerja ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo.

2.2 Desain Penelitian

Cresswell (2018) menjelaskan bahwa terdapat beberapa strategi pendekatan kualitatif, yaitu penelitian naratif, penelitian fenomenologi, grounded theory, etnografi, dan studi kasus. Strategi penelitian yang digunakan penulis adalah studi kasus. Strategi ini menekankan pada desain penyelidikan yang ditemukan di banyak bidang, khususnya evaluasi, di mana peneliti mengembangkan analisis mendalam terhadap suatu kasus yang sering kali berupa program, peristiwa, aktivitas, proses, dari satu atau lebih individu. Kasus dibatasi oleh waktu dan aktivitas, dan peneliti mengumpulkan informasi terperinci menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data selama periode waktu yang berkelanjutan. Kemudian, penelitian ini bersifat analisis deskriptif. Artinya, data yang diperoleh akan dilaporkan dalam bentuk narasi atau gambar dengan tujuan untuk menjelaskan realitas yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan adanya penelusuran dengan menggunakan teori yang bisa mengembangkan pemahaman mengenai kasus yang dialami.

2.2.1 Study Case

Studi kasus merupakan salah satu pendekatan dalam penelitian kualitatif yang dikembangkan dari tradisi antropologi, sosiologi, serta psikologi. Dalam bidang Psikologi, pendekatan Studi Kasus yang diperkenalkan oleh Sigmund Freud menjadi salah satu tokoh yang mempopulerkan pendekatan ini. Kemudian dalam bidang sosiologi dan antropologi, pendekatan ini ditelusuri asal muasalnya oleh Hamel, Dufour dan Fortin dalam Creswell (2015) sebagai kasus ilmu pengetahuan sosial yang modern. Beberapa temuan penelusurannya seperti studi kasus tentang kepulauan Trobriand, studi kasus tentang keluarga, studi kasus dari Jurusan Sosiologi Universitas Chicago turut mempopulerkan pendekatan ini dalam penelitian kualitatif di Ilmu Sosial.

Studi Kasus sebagai sebuah strategi penelitian kualitatif kemudian didefinisikan oleh Creswell (2016) sebagai sebuah strategi kualitatif di mana peneliti mengkaji sebuah program, kejadian, aktivitas, proses atau satu atau lebih individu dengan lebih mendalam. Kasus-kasus tersebut dibatasi oleh waktu dan aktivitas, sehingga peneliti harus mengumpulkan informasi yang detail

dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data selama periode waktu tertentu. Miller dalam Pawito (2007) mengungkapkan bahwa Studi Kasus disebutkan sebagai analisis mendalam terhadap satu atau lebih komunitas, organisasi, atau individu tentang bagaimana mereka memahami sebuah peristiwa dalam hidupnya. Sedangkan Qudsy dalam Creswell (2015) mengungkapkan Studi Kasus merupakan pendekatan kualitatif yang menelaah kasus tertentu dalam konteks kehidupan nyata. Penekanan pada batasan-batasan yang sangat spesifik juga dikemukakan oleh Bryman (2016) melalui contoh-contoh yang diberikan terutama objek penelitian seperti komunitas tunggal, sekolah tunggal, keluarga tunggal, organisasi tunggal, individu, kegiatan tunggal, dan batasan tunggal dalam objek penelitian yang disampaikan oleh Bryman semakin menegaskan bahwa penelitian Studi Kasus lebih cocok diterapkan pada kajian level mikro.

2.3 Prosedur Penelitian

2.3.1 Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan pihak-pihak yang kemudian dijadikan sebagai narasumber dalam sebuah penelitian. Dalam menetapkan subjek penelitian peneliti menggunakan pertimbangan tertentu, peneliti melakukan wawancara pada orang-orang yang mengetahui mengenai informasi yang berkenaan dengan permasalahan yang diteliti. Adapun informan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo
2. Sekretaris dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo
3. Kepala bidang pelayanan pendaftaran penduduk
4. Kepala bidang pencatatan sipil
5. Staf(ASN) pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo

2.3.2 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi ialah salah satu langkah yang dilakukan oleh peneliti melalui pengamatan secara langsung di lapangan. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran sikap/tindakan, perkataan/pembicaraan, interaksi dan kondisi lingkungan yang ada.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data melalui wawancara adalah peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada informan. Hal ini dilakukan guna memperoleh data yang bersifat deskriptif, persepsi, pendapat dan perasaan, keyakinan dan pengalaman dari para informan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dapat berupa memorabilia, korespondensi, dan audiovisual. Hal ini bertujuan untuk menghimpun dan menelaah dokumen yang diperoleh. Teknik ini digunakan sebagai pendukung wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti. Sehingga hasil penelitian bersifat argumentatif dan kredibel

2.4 Teknik Analisis Data

Creswell (2018) menjelaskan bahwa analisis data bertujuan untuk memahami data teks dan gambar. Sehingga, dalam prosesnya melibatkan segmentasi dan pemisahan data kemudian menyatukannya kembali. Lebih lanjut, Creswell (2018) menjelaskan beberapa tahapan dalam analisis data yaitu sebagai berikut.

1. Mengatur dan Mempersiapkan Data (*Organizing and Preparing Data*)

Tahapan awal dalam analisis data yaitu mengatur dan mempersiapkan data untuk dianalisis. Hal ini melibatkan transkripsi wawancara, pemindaian optik bahan, mengetik catatan lapangan, membuat katalog semua bahan visual. Selanjutnya menyortir dan mengatur data ke dalam jenis yang berbeda tergantung pada sumber informasi.

2. Membaca dan Memahami Data (*Reading Through All Data*)

Langkah ini memberikan gambaran umum mengenai informasi dan merefleksikan makna secara keseluruhan. Hal ini seperti apa gagasan umum yang disampaikan informan, apa idenya, hingga apa kesan keseluruhan kedalaman, kredibilitas, dan penggunaan informasi.

3. Mengkodekan Data (*Coding the Data*)

Tahapan ini merupakan proses pengorganisasian data dengan memberi tanda atau kode. Selanjutnya menulis catatan-catatan khusus mengenai data yang diperoleh. Semua data (kalimat atau gambar) yang dikumpulkan kemudian dikelompokkan ke dalam kategori dan memberi nama atau label pada kategori tersebut. Pemberian nama atau label tersebut seringkali didasarkan pada bahasa asli atau ucapan sebenarnya dari informan.

4. Menghasilkan Tema/Deskripsi (*Interrelating Themes/Description*)

Tahapan ini menggunakan proses pengkodean untuk menghasilkan deskripsi latar atau orang serta kategori atau tema untuk dianalisis. Deskripsi melibatkan penyampaian informasi secara rinci tentang orang, tempat, atau peristiwa dalam suatu latar. Selain itu, penggunaan kode juga dilakukan untuk menghasilkan sejumlah kecil tema atau kategori. Tema-tema inilah yang akan muncul sebagai temuan utama dalam penelitian kualitatif.

5. Menginterpretasi Makna Tema/Deskripsi (*Interpreting the Meaning of Themes/Descriptions*)

Tahapan ini merupakan yang terakhir dalam teknik analisis data. Deskripsi dan tema yang ada kemudian direpresentasikan dalam narasi kualitatif. Pendekatan yang paling populer adalah menggunakan bagian naratif untuk menyampaikan temuan analisis.

2.5 Validitas dan Realibilitas Data

Gibs dalam Creswell (2018) berpendapat bahwa validitas kualitatif berarti peneliti memeriksa keakuratan temuan dengan menggunakan prosedur tertentu, sedangkan realibilitas kualitatif menunjukkan bahwa pendekatan peneliti konsisten pada penelitian yang berbeda dan proyek yang berbeda.

1. Mendefinisikan validitas kualitatif

Creswell & Miller dalam Creswell (2018) berpendapat bahwa validitas adalah salah satu kekuatan penelitian kualitatif dan didasarkan pada penentuan apakah temuannya akurat dari sudut pandang peneliti,

partisipasi, atau pembaca suatu laporan. Banyak istilah dalam literatur kualitatif yang membahas validitas, seperti kepercayaan, keaslian, dan kredibilitas.

2. Menggunakan beberapa prosedur validitas

Perspektif procedural yang direkomendasikan untuk proposal penelitian adalah mengidentifikasi dan mendiskusikan satu atau lebih strategi yang tersedia untuk memeriksa keakuratan temuan. Peneliti harus secara aktif memasukkan strategi validitas ke dalam proposal mereka.

3. Menggunakan keandalan kualitatif

Yin dalam Creswell (2018) menyarankan agar peneliti kualitatif perlu mendokumentasikan prosedur studi kasus mereka dan mendokumentasikan sebanyak mungkin langkah dalam prosedur tersebut. Beliau juga merekomendasikan untuk menyiapkan protocol dan database studi kasus yang terperinci, sehingga orang lain dapat mengikuti prosedurnya.

4. Generalisasi kualitatif

Menurut Gibbs dalam Creswell (2018), generalisasi kualitatif adalah istilah yang digunakan secara terbatas dalam penelitian kualitatif, karena maksud dari bentuk penyelidikan ini bukanlah untuk menggeneralisasi temuan pada individu, lokasi atau tempat di luar yang diteliti.