



LAPORAN KERJA

SUMBER DAYA MANUSIA
POLITEKNIK KESEHATAN BHAKTI SETYA INDONESIA



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	1
LEMBAR PENGESAHAN.....	2
KATA PENGANTAR.....	3
BAB I. PENDAHULUAN.....	5
BAB II. PROGRAM KEGIATAN SDM.....	8
BAB III. AKUNTABILITAS PROGRAM KEGIATAN SDM.....	15
BAB IV. PENUTUP.....	24

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Laporan Kinerja Bidang Sumber Daya Manusia Tahun 2021
Perguruan Tinggi : Politeknik Kesehatan Bhakti Setya Indonesia Yogyakarta
Tim Penyusun :
Ketua : Andrias Feri Sumadi, S.T., M.M., M.K.M
Jabatan : Wakil Direktur 2 Poltekkes BSI
Anggota : 1. Rina Widiastuti, M.Sc., Apt.
2. Riva Mega Kaptika, A.Md., S.M.
3. Ari Dasaningtyas

Yogyakarta, Februari 2022

Mengetahui,

Direktur Poltekkes BSI



Dra. Yuli Puspito Rini, M.Si

Wakil direktur 2

Andrias Feri Sumadi, S.T., M.M., M.K.M

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah atas segala nikmat dan karuniaNya sehingga laporan kinerja Bidang Sumber Daya Manusia tahun 2021 dapat diselesaikan dengan baik. Laporan ini disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban Wakil Direktur 2 atas terselenggaranya kegiatan pengelolaan dan pembinaan bidang sumber daya manusia (SDM) selama tahun 2021.

Laporan kinerja bidang SDM ini dapat tersusun karena adanya dukungan baik moril maupun material. Untuk itu, pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Yayasan Bhakti Setya Indonesia yang telah memberikan dan menyediakan fasilitas yang mendukung terlaksananya program SDM.
2. Direktur Poltekkes Bhakti Setya Indonesia yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta perijinan sehingga program dapat berjalan dengan baik.
3. Kepala bagian SDM, unit Pengembangan Karir Dosen (PKD), dan seluruh staff karyawan atas kerjasama yang baik sehingga program kerja SDM dapat berjalan dengan baik.

Besar harapan kami bahwa laporan tahunan Bidang SDM ini dapat bermanfaat serta membawa kemajuan bagi Poltekkes Bhakti Setya Indonesia. Oleh karena itu, kami mengharapkan kritik, saran serta masukan demi kemajuan dan perbaikan bagi terlaksananya kegiatan Bidang SDM Poltekkes Bhakti Setya Indonesia.

Yogyakarta, Februari 2022

Wakil Direktur 2 Bidang Keuangan dan
Sarpras Poltekkes BSI

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Andrias Feri Sumadi', written over a horizontal line.

Andrias Feri Sumadi, S.T., M.M., M.K.M

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Poltekkes Bhakti Setya Indonesia didukung oleh sumber daya manusia yang dikelompokkan dalam dua bidang tugas yaitu dosen atau pendidik dan tenaga kependidikan. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 C ayat (1) menyebutkan bahwa setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia. Ayat (2) menyebutkan setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya. Selanjutnya pada Pasal 31 ayat (1) dijelaskan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan, dan pada ayat (3) menyebutkan bahwa Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu system pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang. Kondisi di atas khususnya untuk pendidikan tinggi merupakan kewajiban Pemerintah dalam hal ini adalah Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. Sebagai unit kerja di bawah Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, Politeknik Kesehatan Bhakti Setya Indonesia (PoltekkesBSI) berkewajiban menunjang penuh tugas dari Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. Rencana strategis 2021-2025 mencanangkan visi dan misi PT

yang dilaksanakan dalam tiga tugas pokok yang disebut dengan tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Perguruan tinggi adalah lembaga yang kompleks dengan berbagai fungsi dan peran yang berbeda. Selain mengajar, perguruan tinggi juga terlibat dalam penelitian, pengabdian kepada masyarakat, administrasi, dan manajemen. Pengelolaan SDM yang baik diperlukan untuk memastikan bahwa perguruan tinggi memiliki staf yang kompeten dan terampil dalam menjalankan tugas-tugasnya. Persaingan di antara perguruan tinggi untuk menarik mahasiswa, dana penelitian, dan peringkat yang lebih tinggi semakin meningkat. Pengelolaan SDM yang efektif dapat membantu perguruan tinggi dalam merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan dosen dan staf yang berkualitas tinggi, yang dapat memberikan kontribusi positif dalam mencapai keunggulan institusi. Perubahan demografis dan kebutuhan pasar kerja seperti perubahan demografis, termasuk peningkatan jumlah mahasiswa, perubahan preferensi mahasiswa, dan kebutuhan pasar kerja yang berkembang, mempengaruhi bagaimana perguruan tinggi mengelola SDM mereka. Untuk itu, perguruan tinggi mungkin perlu mengembangkan program pengembangan profesional untuk memastikan bahwa dosen dan staf tetap relevan dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Perguruan tinggi juga harus mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, termasuk hukum ketenagakerjaan, kebijakan kesetaraan, dan keberagaman. Pengelolaan SDM yang baik melibatkan pemenuhan persyaratan hukum dan penegakan kebijakan yang memastikan perlakuan yang adil dan setara terhadap semua staf.

Perkembangan teknologi dan inovasi dalam pendidikan juga mempengaruhi pengelolaan SDM di perguruan tinggi. Perguruan tinggi perlu

mengakomodasi perubahan ini dengan merekrut dan melatih staf yang memiliki keterampilan dan pengetahuan teknologi yang diperlukan untuk mendukung pengajaran dan pembelajaran yang inovatif.

B. Ruang Lingkup

Laporan ini merupakan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diemban Unit kerja SDM selama tahun 2021. Kegiatan ini meliputi pengelolaan dan pengembangan SDM dan karir dosen.

C. Maksud dan Tujuan

Laporan Kinerja Poltekkes BSI bidang SDM dan pengembangan karir dosen tahun 2021 merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban wadir 2 atas pelaksanaan program dan kegiatan, kinerja dan pengelolaan anggaran dalam bidang SDM, dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Laporan ini juga digunakan untuk menilai dan mengevaluasi pencapaian sasaran dan kinerja bagian SDM tahun 2021.

BAB II
PROGRAM KEGIATAN
PENGELOLA SUBER DAYA MANUSIA

Pelaksanaan program dan kegiatan mengacu pada Rencana Strategis Poltekkes BSI 2021-2025 dengan terinci dalam visi, misi, tujuan, dengan sasaran strategis dan sasaran program, dan arah kebijakan pengembangan. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Poltekkes BSI didukung oleh sumber daya manusia yang dikelompokkan dalam dua bidang tugas yaitu dosen atau pendidik dan tenaga kependidikan.

A. Program kegiatan SDM

1. Perencanaan dan sosialisasi pengadaan dosen dan tendik.

Program kegiatan ini dilakukan dengan Upaya mengoptimalkan koordinasi kepegawaian, bagian pengembangan karier, PS dan unit terkait, dan pengoptimalan penggunaan sosial media dalam perekrutan.

2. Evaluasi kinerja dosen dan tendik minimal setiap 5 tahun sekali

Evaluasi dilakukan dengan mengoptimalkan penggunaan BAP digital pada SIAKAD untuk menghitung ketercapaian pertemuan dosen dalam pembelajaran, mengoptimalkan finger print untuk kehadiran dosen dan tendik, evaluasi kinerja minimal 5 tahun sekali melalui SK Yayasan terkait penempatan tendik dan jabatan struktural dosen.

3. Monitoring dan evaluasi ketercukupan jumlah dan kualifikasi dosen dan tendik pada masing-masing unit kerja.
4. Penyampaian materi dan bimbingan teknis PO PAK dan suplemennya kepada dosen.

Program kegiatan ini dilakukan melalui Upaya: sosialisasi PO PAK, sosialisasi pedoman penilaian angka kredit dosen, dan bimbingan teknis dosen terkait pemanfaatan aplikasi system informasi PAK online.

5. Sosialisasi serdos dan DP3 kepada dosen.

Kegiatan ini dilakukan dengan Upaya sosialisasi serdos melalui media online *youtube* dan *zoom*.

6. Sosialisasi tentang jenjang pendidikan studi lanjut serta beasiswa dosen dan tendik.

7. Pengelolaan *reward*, *punishment*, dan purna tugas.

Program kegiatan ini dilakukan dengan Upaya sosialisasi tentang *reward*, *punishment*, dan purna tugas, serta membnetuk peraturan terkait hal tersebut.

Program kegiatan tersebut ditujukan untuk sasaran mutu SDM sesuai yang tertuang dalam Renstra dan Renop tahun 2021-2025 meliputi : peningkatan jabatan fungsional dosen, peningkatan dosen yang tersertifikasi, peningkatan dosen studi lanjut S3, peningkatan kualifikasi tendik berpendidikan minimal D3, serta penambahan dosen kompetensi program studi.

B. Program kerja SDM

Program kegiatan SDM meliputi pelatihan PKD, pengembangan kompetensi dosen, pengembangan pengetahuan dan ketrampilan tenaga pendidik, dan pekerti dosen menggunakan dana sebesar Rp 20.326.663. alokasi dana program kegiatan SDM tertera pada table 1.

Tabel 1. Biaya kegiatan SDM

No	Kegiatan	satuan	Anggaran (Rp)
1	Pelatihan PKD	kegiatan	5.038.000
2	Pelatihan pengembangan kompetensi dosen.	kegiatan	10.988.663
3	Pekerti Dosen	kegiatan	2.700.000
4	Pelatihan tenaga kependidikan	kegiatan	1.600.000
	Total (Rp)		20.326.663

Table 1. Prrogram kerja SDM

Tujuan PT	Sasaran Mutu	Strategi Pencapaian	Program/Kegiatan	base line (2020)	Indikator	satua n	Target				
							2021	2022	2023	2024	2025
Terwujudnya Tenaga Kesehatan yang unggul, terampil, kompeten dan berdaya saing tinggi di tingkat nasional maupun Internasional.	Peningkatan jenjang karir Dosen	meningkatkan pengurusan jabatan fungsional dosen	peningkatan jabatan fungsional hingga ke lektor kepala	ada 19 dosen yang telah berjabatan fungsional	peningkatan jumlah dosen berjabatan fungsional	jumlah dosen/tahun	21	24	26	28	30
				ada lektor sebanyak 2 orang dosen	peningkatan jumlah dosen berjabatan fungsional Lektor	jumlah dosen/tahun	5	8	11	14	17
				belum ada dosen yang berjabatan fungsional lektor kepala	peningkatan jumlah dosen berjabatan fungsional Lektor	jumlah dosen/tahun	1	1	1	1	1

				kepala							
		meningkatkan pengurusan dosen tersertifikasi	peningkatan sertifikasi dosen	ada 9 dosen tersertifikasi	peningkatan jumlah dosen tersertifikasi	jumlah dosen/ tahun	12	15	18	21	24
		peningkatan dosen studi lanjut S3 dengan beasiswa yayasan dan beasiswa dikti	bertambahnya dosen studi lanjut S3	belum ada dosen studi lanjut S3	peningkatan jumlah dosen studi lanjut S3	jumlah dosen/ tahun	1	2	5	8	11
		meningkatkan dosen menjadi narasumber dalam seminar/lokaka rya/pelatihan/k egiatan lain	Narasumber/penya ji dalam seminar/lokakarya/ pelatihan/kegiatan lain	3 dosen	jumlah dosen menjadi narasumber	jumlah dosen/ tahun	6	12	18	24	30
			Bertambahnya	D3 FA: 11	total dosen	dosen	20	22	24	26	30

			Dosen Tetap sesuai Kompetensi Prodi	dosen kompetensi D3 RMIK: 2 dosen kompetensi D3 TBD: 5 dosen kompetensi	tetap sesuai kompetensi prodi	tetap kompe tensi/ tahun					
Peningkatan kualifikasi dan kualitas tenaga kependidikan	Pembahan jumlah tendik yang berjenjang pendidikan minimal D3	Rekrutmen dan pendataan tenaga kependidikan berjenjang pendidikan minimal D3	Rekrutmen dan pendataan tenaga kependidikan berjenjang pendidikan minimal D3	ada 20 tenaga kependidikan berjenjang D3	Jenjang pendidikan tendik minimal D3	orang/t ahun	22	23	24	25	26
		Penugasan dan atau pemberian beasiswa untuk studi	Penugasan dan atau pemberian beasiswa untuk studi lanjut tendik	belum ada	Tendik studi lanjut	Tendik pertah un	2	2	2	2	3

		lanjut tendik									
	Pengembangan kompetensi tenaga kependidikan melalui pelatihan/seminar dll	Penugasan dan pembiayaan pelatihan/seminar/webinar dan sejenisnya bagi tenaga kependidikan	Penugasan dan pembiayaan pelatihan/seminar/webinar dan sejenisnya bagi tenaga kependidikan	jumlah tenaga pendidik 5 org /tahun	Peningkatan jumlah tendik dalam kegiatan pengembangan per tahun	orang/tahun	6	9	12	12	12

BAB III
AKUNTABILITAS PROGRAM KEGIATAN
BIDANG SUMBER DAYA MANUSIA

A. Capaian Kinerja Sumber Daya Manusia

Bagian SDM telah memiliki /setidaknya 5 standar turunan yang dapat membantu pencapaian renstra renop Poltekkes BSI dan PS. Adapun rangkuman capaian Indikator Kinerja Tambahan (IKT) SDM tersaji pada Tabel 3. Secara garis besar, indikator tercapai dan mengalami peningkatan capaian setiap tahunnya. Ketercapaian ini diukur dengan melihat siklus PPEPP standar-standar SDM dan hasilnya dirumuskan untuk segera ditindaklanjuti.

Tabel 3. Capaian Indikator Kinerja Manajemen Bidang SDM

RENSTRA/ STANDAR	INDIKATOR	TARGET CAPAIAN 2020/2021	CAPAIAN/ TEMUAN 2020/2021	TINDAK LANJUT
Standar Perekrutan Dosen dan Tenaga Kependidikan	1. Terpenuhi langkah-langkah yang dilakukan dalam seleksi 2. Terlaksananya Orientasi dan Penempatan Pegawai 3. Dilakukannya	Tercapainya seluruh indikator	1. Tercapai 2. Dokumen hasil orientasi ada yang belum diserahkan ke bagian kepegawaian 3. Dokumen penyerahan ke pengguna & dokumen dari pengguna terkait dengan masa orientasi tidak	1. Dokumen dilengkapi 2. Pendaftaran NITK

RENSTRA/ STANDAR	INDIKATOR	TARGET CAPAIAN 2020/2021	CAPAIAN/ TEMUAN 2020/2021	TINDAK LANJUT
	Penetapan/P engangkatan Pegawai Tetap 4. Diajukannya pengurusan nomor registrasi 5. Terpenuhi a kebutuhan jumlah dan kualifikasi		dilaporkan ke Bagian Kepagawaian. 4. Belum semua tenaga kependidikan memiliki NITK 5. Tenaga kependidikan sudah memenuhi, namun rasio dosen belum memenuhi	
Standar Jenjang Pendidikan, Studi Lanjut dan Beasiswa Dosen dan Tenaga Pendidik	1. Jenjang pendidikan dosen minimum S2 dan harus segera meningkatka n ke 2. jenjang S3 melalui jalur beasiswa pemerintah, yayasan atau mandiri. 3. Jenjang pendidikan tenaga	Sebagaian besar indikator tercapai	1. belum ada dosen yang mengikuti Pendidikan jenjang S3 di tahun 2021. 2. Belum semua tenaga kependidikan berpendidikan minimal D3 dan memanfaatkan beasiswa	1. Melakukan pemetaan tentang dosen-dosen yang sudah waktunya meningkatka n jenjangPendi dikan S3. 2. Berkoordinas i dengan PS. Untuk mengajukan studi lanjut dan beasiswa

RENSTRA/ STANDAR	INDIKATOR	TARGET CAPAIAN 2020/2021	CAPAIAN/ TEMUAN 2020/2021	TINDAK LANJUT
	<p>pendidik minimum D3 dan bagi yang belum</p> <p>4. memenuhi harus segera studi lanjut minimal D3 melalui jalur beasiswa</p> <p>5. pemerintah, yayasan atau mandiri.</p>			
Standar <i>Reward, Punishment</i> dan Purna Tugas	<p>1. Terpenuhi langkah-langkah terkait reward, punishment, dan purna tugas</p> <p>2. Terlaksananya <i>a reward, punishment,</i> dan purna tugas</p> <p>3. Dilakukannya Penetapan reward, punishment,</p>	Belum dilaksanakan	Ada buku Pedoman tentang SDM tentang reward punishment, namun buku tersebut akan direvisi.	Segera sosialisasi Buku Pedoman SDM.

RENSTRA/ STANDAR	INDIKATOR	TARGET CAPAIAN 2020/2021	CAPAIAN/ TEMUAN 2020/2021	TINDAK LANJUT
	<p>dan purna tugas</p> <p>4. Diajukannya pengurusan reward, punishment, dan purna tugas</p> <p>5. Terpenuhinya reward, punishment, dan purna tugas</p>			
Standar Penyelenggaraan DP3 Dosen dan Tendik	<p>1. Terpenuhi langkah-langkah terkait penyelenggaraan DP3 dosen dan tenaga kependidikan</p> <p>2. Terlaksananya penyelenggaraan DP3 dosen dan tenaga</p>	Tercapainya seluruh indikator	Tidak dilakukan penyelenggaraan DP3 bagi dosen dan tendik secara berkelanjutan.	Pelaksanaan DP3 bagi dosen dan tendik dilaksanakan setiap tahun.

RENSTRA/ STANDAR	INDIKATOR	TARGET CAPAIAN 2020/2021	CAPAIAN/ TEMUAN 2020/2021	TINDAK LANJUT
	kependidikan 3. Dilakukannya Penetapan penyelenggaraan DP3 dosen dan tenaga kependidikan: 4. Diajukannya pengurusan penyelenggaraan DP3 dosen dan tenaga kependidikan			

B. Evaluasi capaian kinerja

Evaluasi pelaksanaan standar dilakukan untuk melihat ketercapaian target yang tertuang dalam Renstra dan Renop Poltekkes BSI. Adapun hasil evaluasi tertuang pada Tabel 4. Evaluasi Capaian selanjutnya dianalisis untuk melihat faktor penghambat dan faktor pendukung keberhasilan dalam pencapaian standar. Tabel evaluasi capaian kinerja.

Tabel 4. Evaluasi capaian kinerja

No	STANDAR/ RENSTRA	TAHUN 2021		KEBER- HASILAN	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDUKUNG	TINDAK LANJUT
		Target	Capaian				
1	peningkatan jumlah dosen berjabatan fungsional	21	21	Melampaui target	Adanya syarat jurnal Shinta untuk pengurusan JAJA	1. Adanya bagian PKD yang khusus menangani pengajuan JAJA 2. Sistem pengajuan telah dilakukan secara online melalui epakdos 3. Ada sistem reward jafa	1. Sosialisasi 2. Koordinasi dengan LPPM untuk pelatihan penulisan jurnal shinta
2	peningkatan jumlah dosen berjabatan fungsional Lektor	5	3	Belum mencapai target	Adanya syarat jurnal Shinta untuk pengurusan JAJA	1. Adanya bagian PKD yang khusus menangani pengajuan JAJA 2. Sistem pengajuan telah dilakukan secara online melalui epakdos	1. Sosialisasi 2. Koordinasi dengan LPPM untuk pelatihan penulisan jurnal shinta

						3. Ada sistem reward jafa	
3	peningkatan jumlah dosen tersertifikasi	12	12	mencapai target		<p>1. Ada pembiayaan untuk persyaratan serdos</p> <p>2. Adanya bagian PKD yang khusus menangani pengajuan</p> <p>3. adanya sosialisasi pengurusan serdos</p>	<p>1. Mengirim dosen untuk ikut pelatihan pekerti/ AA dengan biaya yayasan</p> <p>2. Membiayai tes TKBI/TKDA</p> <p>3. Pembiayaan asesor eksternal</p>
4	peningkatan jumlah dosen studi lanjut S3	1	0	Belum mencapai target	Minat yang rendah, usia dosen melebihi syarat beasiswa eksternal, kemampuan bahasa inggris	Adanya Standar Jenjang Pendidikan, Studi Lanjut Dan Beasiswa Dosen dan Tenaga Pendidik: 04.08.48 (01-05)	<p>1. Optimalisasi beasiswa Yayasan</p> <p>2. Pembiayaan tes Toefl dan TKDA untuk syarat studi lanjut</p>

5	Tendik min.D3	23	25	Melampaui target	Minat studi lanjut rendah	Beasiswa Yayasan dan peluang rekrutmen baru	beasiswa dan rekrutmen baru
6	peningkatan jumlah dosen tetap sesuai kompetensi prodi	20	21	Melampaui target	Persaingan dengan PT lain	Hubungan relasi yang kuat dan luas antara prodi, alumni, dan stakeholder	Rekrutmen dosen hingga mencapai rasio dibawah 1 : 20
7	Tendik studi lanjut	2	4	Melampaui target	Minat studi lanjut belum maksimal	Beasiswa dari PT	Beasiswa PT
8	Peningkatan jumlah tendik dalam kegiatan pengembangan per tahun	6	4	Belum mencapai target	Pasca pandemic covid belum banyak penyelenggaraan pelatihan tendik.	Adanya dukungan pelatihan dari PT	Lebih aktif mengikutsertakan tendik tendik untuk pelatihan baik di dalam maupun di luar PT

Tabel 5. Kesimpulan Hasil Evaluasi Ketercapaian Standar Perguruan Tinggi terkait SDM serta tindak lanjut

No	Identifikasi		Rencana Tindak Lanjut	
	Masalah	Akar Masalah	Perbaikan	Pengembangan
1.	Belum ada dosen studi lanjut S3	Rendahnya minat dan biaya. Batas usia beasiswa dari pemerintah bagi calon dosen S3	Koordinasi prodi dan direktorat, pemberian beasiswa dan pembiayaan tes.	Pembelakuan secara menyeluruh standar turunan SDM
2.	Belum semua dosen tersertifikasi pendidik	Adanya perubahan persyaratan serdos	Pembiayaan pekerti, TKBI, dan TKDA	Pengoptimalan pendamp oleh PKD
3	Belum ada lektor kepala	Dosen belum S3	Penyusunan standar turunan SDM	Realisasi standar turur SDM
4	Belum semua tendik ber-NITK	Belum berpendidikan minimal D3	Pembiayaan studi lanjut	Rekrutmen tendik baru

BAB IV

PENUTUP

Penyelenggaraan program kegiatan pada tahun 2021 dapat berjalan dengan baik, meskipun sebagian program kegiatan belum tercapai. Namun, secara garis besar program kegiatan telah memenuhi target capaian renstra untuk tahun 2021. Kinerja dan prestasi ini hendaknya dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan untuk tahun-tahun yang akan datang.