

## Lampiran 1 Daftar Pertanyaan

| Gambaran Umum Perusahaan |  |
|--------------------------|--|
| No                       | Pertanyaan                                     |
| 1                        | Apa yang melatarbelakangi berdirinya PT XYZ    |
| 2                        | Bagaimana proses berdirinya PT XYZ?            |
| 3                        | Apa visi, misi dan <i>value</i> dari PT XYZ?   |
| 4                        | Apa bisnis yang sedang dijalankan oleh PT XYZ? |

**FAKTOR EKSTERNAL**

| Politik   |   |
|-----------|---|
| No        | Pertanyaan  |
| 1         | Bagaimana kebijakan politik/hukum pemerintah terhadap kelanjutan usaha?                     |
| 2         | Bagaimana sistem regulasi dan kebijakan yang berkaitan dengan PT XYZ?                       |
| 3         | Adakah isu politik atau kebijakan pemerintah yang mempengaruhi jalannya perusahaan?         |
| 4         | Bagaimana arah kebijakan perusahaan induk yang berpengaruh kepada bisnis PT. XYZ?           |
| Ekonomi   |   |
| No        | Pertanyaan  |
| 1         | Bagaimana pengaruh kondisi pertumbuhan ekonomi saat ini terhadap perkembangan usaha PT XYZ? |
| 2         | Bagaimana prospek bisnis alih daya pada masa depan?   |
| 3         | Bagaimana pengaruh tingginya pengangguran pada bisnis PT XYZ?                               |
| Sosial    |   |
| No        | Pertanyaan  |
| 1         | Bagaimana masyarakat memandang produk jasa alih daya yang diberikan oleh PT XYZ?            |
| 2         | Adakah stigma negatif yang dinilai oleh masyarakat terhadap perusahaan?                     |
| 3         | Apakah terdapat kondisi sosial khusus yang berpengaruh pada PT XYZ?                         |
| Teknologi |   |
| No        | Pertanyaan  |
| 1         | Bagaimana pengaruh perkembangan teknologi terhadap perkembangan perusahaan?                 |
| 2         | Apa saja teknologi yang diterapkan di perusahaan sampai saat ini?                           |

@Hak cipta milik IPB University



## Lampiran 2 Faktor Internal

| Manajemen                   |  |
|-----------------------------|--|
| No                          | Pertanyaan   |
| 1                           | Bagaimana struktur organisasi pada PT XYZ saat ini?  |
| 2                           | Apa saja divisi dan fungsi yang ada di PT XYZ?   |
| 3                           | Bagaimana strategi yang diterapkan oleh PT XYZ dalam mencapai visi perusahaan?                         |
| 4                           | Bagaimana dukungan <i>stakeholders</i> pada pengembangan bisnis PT XYZ                                 |
| 5                           | Apa saja produk dari PT XYZ yang ditawarkan kepada pelanggan?  |
| 6                           | Bagaimana keadaan kompetensi karyawan PT XYZ saat ini?   |
| Pemasaran                   |  |
| No                          | Pertanyaan   |
| 1                           | Bagaimana strategi PT XYZ dalam memasarkan produk layanan alih daya?                                   |
| 2                           | Bagaimana strategi PT XYZ dalam melakukan rekrutmen untuk perusahaan induk?                            |
| 3                           | Apa keunggulan layanan PT XYZ dibandingkan perusahaan lain?  |
| Keuangan                    |  |
| No                          | Pertanyaan   |
| 1                           | Apa saja sumber pendanaan utama yang digunakan oleh PT XYZ dalam menjalankan kegiatan operasionalnya?  |
| 2                           | Bagaimana dukungan pemegang saham dalam aspek permodalan PT XYZ?                                       |
| 3                           | Berapa pendapatan yang didapatkan oleh PT XYZ dalam kurun waktu 3 tahun terakhir?                      |
| Produksi                    |  |
| No                          | Pertanyaan   |
| 1                           | Bagaimana alur proses bisnis dari layanan alih daya?   |
| 2                           | Bagaimana pencapaian PT XYZ dalam melayani permintaan dari pelanggan dan perusahaan induk?             |
| 3                           | Apa saja teknologi dan sistem informasi yang digunakan dalam menjalankan aktivitas bisnis dari PT XYZ? |
| 4                           | Adakah kendala dalam melakukan produksi atau implementasi proses bisnis PT XYZ?                        |
| Penelitian dan Pengembangan |  |
| No                          | Pertanyaan   |
| 1                           | Bagaimana proses pengembangan bisnis yang saat ini sedang berjalan di PT XYZ?                          |
| 2                           | Apa saja inovasi yang telah dilakukan untuk memastikan pengembangan bisnis PT XYZ?                     |
| 3                           | Adakah tim yang khusus untuk melakukan penelitian dan pengembangan produk dari PT XYZ?                 |

## Lampiran 3 Kuesioner

**KUESIONER PENENTUAN BOBOT  
FAKTOR STRATEGIK INTERNAL DAN EKSTERNAL**

@Hak cipta milik IPB University

**Tujuan**

Pengisian kuesioner ini bertujuan untuk menentukan nilai pembobotan untuk masing-masing faktor strategik internal dan eksternal. Nilai pembobotan ini nantinya akan digunakan sebagai pengali untuk nilai bobot setiap faktor strategik internal dan eksternal yang akan dinalisis dalam matriks IFE (Internal Factor Evaluation) dan EFE (External Factor Evaluation).

**Petunjuk Pengisian**

Petunjuk pengisian kuesioner ini sebagai berikut :

1. Penentuan bobot untuk setiap faktor strategik internal dan eksternal dilakukan dengan metode *Pairwise Comparison*. Metode ini dilakukan dengan memberikan penilaian tingkat kepentingan pada masing-masing faktor terhadap faktor pembandingnya dengan melihat tingkat kepentingan faktor tersebut terhadap rencana strategik PT. XYZ di masa depan.
2. Penilaian menggunakan skala dengan kriteria sebagai berikut:

| Tingkat Kepentingan | Definisi       |
|---------------------|----------------|
| 1                   | Kurang Penting |
| 2                   | Sama Penting   |
| 3                   | Lebih Penting  |

- Nilai 1 diberikan jika faktor strategik yang dinilai **kurang penting** dibandingkan dengan faktor strategik pembanding.
  - Nilai 2 diberikan jika faktor strategik yang dinilai **sama penting** dibandingkan dengan faktor strategik pembanding.
  - Nilai 3 diberikan jika faktor strategik yang dinilai **lebih penting** dibandingkan dengan faktor strategik pembanding.
3. Responden eksternal memberikan penilaian tingkat kepentingan pada faktor strategik eksternal saja, sedangkan responden internal memberikan penilaian terhadap faktor strategik internal dan eksternal (keduanya)
  4. Lingkarilah (O) nilai tingkat kepentingan yang Bapak/Ibu pilih
  5. Jawaban merupakan jawaban pribadi dari Bapak/Ibu.

**Identitas Responden**

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>Nama</b>              |  |
| <b>Jabatan</b>           |  |
| <b>Tanggal Pengisian</b> |  |



## KEKUATAN

| Faktor Strategik yang Dinilai   | Tingkat Kepentingan |   |   | Faktor Strategik Pembanding   |
|---|---------------------|---|---|---|
| 1. Komitmen Manajemen Pada Pengembangan Karyawan dengan Pelatihan     | 1                   | 2 | 3 | 2. Memiliki Tenaga Kepeleatihan yang Kompeten                         |
| 1. Komitmen Manajemen Pada Pengembangan Karyawan dengan Pelatihan     | 1                   | 2 | 3 | 3. Memiliki Jaringan Kerjasama Dengan Instansi Yang Luas              |
| 1. Komitmen Manajemen Pada Pengembangan Karyawan dengan Pelatihan     | 1                   | 2 | 3 | 4. Kemampuan Mengelola Dan Merekrut Karyawan Dengan Jumlah Yang Besar |
| 1. Komitmen Manajemen Pada Pengembangan Karyawan dengan Pelatihan     | 1                   | 2 | 3 | 5. Mempunyai Database Kandidat Yang Banyak                            |
| 1. Komitmen Manajemen Pada Pengembangan Karyawan dengan Pelatihan     | 1                   | 2 | 3 | 6. Kepastian Pendapatan Dari Perusahaan Induk                         |
| 2. Memiliki Tenaga Kepeleatihan yang Kompeten                         | 1                   | 2 | 3 | 3. Memiliki Jaringan Kerjasama Dengan Instansi Yang Luas              |
| 2. Memiliki Tenaga Kepeleatihan yang Kompeten                         | 1                   | 2 | 3 | 4. Kemampuan Mengelola Dan Merekrut Karyawan Dengan Jumlah Yang Besar |
| 2. Memiliki Tenaga Kepeleatihan yang Kompeten                         | 1                   | 2 | 3 | 5. Mempunyai Database Kandidat Yang Banyak                            |
| 2. Memiliki Tenaga Kepeleatihan yang Kompeten                         | 1                   | 2 | 3 | 6. Kepastian Pendapatan Dari Perusahaan Induk                         |
| 3. Memiliki Jaringan Kerjasama Dengan Instansi Yang Luas              | 1                   | 2 | 3 | 4. Kemampuan Mengelola Dan Merekrut Karyawan Dengan Jumlah Yang Besar |
| 3. Memiliki Jaringan Kerjasama Dengan Instansi Yang Luas              | 1                   | 2 | 3 | 5. Mempunyai Database Kandidat Yang Banyak                            |
| 3. Memiliki Jaringan Kerjasama Dengan Instansi Yang Luas              | 1                   | 2 | 3 | 6. Kepastian Pendapatan Dari Perusahaan Induk                         |
| 4. Kemampuan Mengelola Dan Merekrut Karyawan Dengan Jumlah Yang Besar | 1                   | 2 | 3 | 5. Mempunyai Database Kandidat Yang Banyak                            |
| 4. Kemampuan Mengelola Dan Merekrut Karyawan Dengan Jumlah Yang Besar | 1                   | 2 | 3 | 6. Kepastian Pendapatan Dari Perusahaan Induk                         |
| 5. Mempunyai Database Kandidat Yang Banyak                            | 1                   | 2 | 3 | 6. Kepastian Pendapatan Dari Perusahaan Induk                         |

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.  
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

## KELEMAHAN

| Faktor Strategik yang Dinilai               | Tingkat Kepentingan |   |   | Faktor Strategik Pemandangan  |
|---|---------------------|---|---|---|
| 1. Distribusi HR Recruitment Tidak Merata   | 1                   | 2 | 3 | 2. Ketergantungan Pada Satu Pelanggan   |
| 1. Distribusi HR Recruitment Tidak Merata   | 1                   | 2 | 3 | 3. Turn over Karyawan Alih Daya Yang Tinggi                                       |
| 1. Distribusi HR Recruitment Tidak Merata   | 1                   | 2 | 3 | 4. Dominasi Sumber Pendapatan Dari Bisnis Alih Daya                               |
| 1. Distribusi HR Recruitment Tidak Merata   | 1                   | 2 | 3 | 5. Lini Bisnis Lain Belum Bisa Memberikan Pendapatan Yang Stabil                  |
| 1. Distribusi HR Recruitment Tidak Merata   | 1                   | 2 | 3 | 6. Proses Digitalisasi Dan Pengembangan Perangkat Pendukung Bisnis Belum Maksimal |
| 1. Distribusi HR Recruitment Tidak Merata   | 1                   | 2 | 3 | 7. Rendahnya Inovasi Produk dan Bisnis  |
| 2. Ketergantungan Pada Satu Pelanggan       | 1                   | 2 | 3 | 3. Turn over Karyawan Alih Daya Yang Tinggi                                       |
| 2. Ketergantungan Pada Satu Pelanggan       | 1                   | 2 | 3 | 4. Dominasi Sumber Pendapatan Dari Bisnis Alih Daya                               |
| 2. Ketergantungan Pada Satu Pelanggan       | 1                   | 2 | 3 | 5. Lini Bisnis Lain Belum Bisa Memberikan Pendapatan Yang Stabil                  |
| 2. Ketergantungan Pada Satu Pelanggan       | 1                   | 2 | 3 | 6. Proses Digitalisasi Dan Pengembangan Perangkat Pendukung Bisnis Belum Maksimal |
| 2. Ketergantungan Pada Satu Pelanggan       | 1                   | 2 | 3 | 7. Rendahnya Inovasi Produk dan Bisnis  |
| 3. Turn over Karyawan Alih Daya Yang Tinggi | 1                   | 2 | 3 | 4. Dominasi Sumber Pendapatan Dari Bisnis Alih Daya                               |
| 3. Turn over Karyawan Alih Daya Yang Tinggi | 1                   | 2 | 3 | 5. Lini Bisnis Lain Belum Bisa Memberikan Pendapatan Yang Stabil                  |
| 3. Turn over Karyawan Alih Daya Yang Tinggi | 1                   | 2 | 3 | 6. Proses Digitalisasi Dan Pengembangan Perangkat Pendukung Bisnis Belum Maksimal |
| 3. Turn over Karyawan Alih Daya Yang Tinggi | 1                   | 2 | 3 | 7. Rendahnya Inovasi Produk dan Bisnis  |

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.  
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 4. Dominasi Sumber Pendapatan Dari Bisnis Alih Daya                               | 1 | 2 | 3 | 5. Lini Bisnis Lain Belum Bisa Memberikan Pendapatan Yang Stabil                  |
| 4. Dominasi Sumber Pendapatan Dari Bisnis Alih Daya                               | 1 | 2 | 3 | 6. Proses Digitalisasi Dan Pengembangan Perangkat Pendukung Bisnis Belum Maksimal |
| 4. Dominasi Sumber Pendapatan Dari Bisnis Alih Daya                               | 1 | 2 | 3 | 7. Rendahnya Inovasi Produk dan Bisnis  |
| 5. Lini Bisnis Lain Belum Bisa Memberikan Pendapatan Yang Stabil                  | 1 | 2 | 3 | 6. Proses Digitalisasi Dan Pengembangan Perangkat Pendukung Bisnis Belum Maksimal |
| 5. Lini Bisnis Lain Belum Bisa Memberikan Pendapatan Yang Stabil                  | 1 | 2 | 3 | 7. Rendahnya Inovasi Produk dan Bisnis  |
| 6. Proses Digitalisasi Dan Pengembangan Perangkat Pendukung Bisnis Belum Maksimal | 1 | 2 | 3 | 7. Rendahnya Inovasi Produk dan Bisnis  |

## PELUANG

| Faktor Strategik yang Dinilai  | Tingkat Kepentingan |   |   | Faktor Strategik Pembanding  |
|--|---------------------|---|---|--|
| 1. Undang Undang Cipta Kerja yang memperbolehkan alih daya untuk jabatan Core dan Non Core | 1                   | 2 | 3 | 2. Kebutuhan Kredit Ultra Mikro di Indonesia Tinggi                      |
| 1. Undang Undang Cipta Kerja yang memperbolehkan alih daya untuk jabatan Core dan Non Core | 1                   | 2 | 3 | 3. Tingkat Pengangguran Lulusan SMA Sederajat Yang Tinggi                |
| 1. Undang Undang Cipta Kerja yang memperbolehkan alih daya untuk jabatan Core dan Non Core | 1                   | 2 | 3 | 4. Inovasi Teknologi Pada Sektor Alih Daya Meningkatkan Kualitas Layanan |
| 2. Kebutuhan Kredit Ultra Mikro di Indonesia Tinggi  | 1                   | 2 | 3 | 3. Tingkat Pengangguran Lulusan SMA Sederajat Yang Tinggi                |
| 2. Kebutuhan Kredit Ultra Mikro di Indonesia Tinggi  | 1                   | 2 | 3 | 4. Inovasi Teknologi Pada Sektor Alih Daya Meningkatkan Kualitas Layanan |
| 3. Tingkat Pengangguran Lulusan SMA Sederajat Yang Tinggi                                  | 1                   | 2 | 3 | 4. Inovasi Teknologi Pada Sektor Alih Daya Meningkatkan Kualitas Layanan |



## ANCAMAN

| Faktor Strategik yang Dinilai   | Tingkat Kepentingan |   |   | Faktor Strategik Pembanding   |
|---|---------------------|---|---|---|
|   | 1                   | 2 | 3 |   |
| 1. Adanya Kompetitor dari Perusahaan Alih Daya di Bawah Holding Ultra Mikro | 1                   | 2 | 3 | 2. Kondisi Ekonomi Cenderung Stagnan  |
| 1. Adanya Kompetitor dari Perusahaan Alih Daya di Bawah Holding Ultra Mikro | 1                   | 2 | 3 | 3. Stigma Perusahaan Alih Daya Yang Tidak Baik  |
| 1. Adanya Kompetitor dari Perusahaan Alih Daya di Bawah Holding Ultra Mikro | 1                   | 2 | 3 | 4. Kompetitor Sudah Menggunakan Pendekatan Teknologi Dalam Menjalankan Proses Bisnisnya |
| 2. Kondisi Ekonomi Cenderung Stagnan  | 1                   | 2 | 3 | 3. Stigma Perusahaan Alih Daya Yang Tidak Baik  |
| 2. Kondisi Ekonomi Cenderung Stagnan  | 1                   | 2 | 3 | 4. Kompetitor Sudah Menggunakan Pendekatan Teknologi Dalam Menjalankan Proses Bisnisnya |
| 3. Stigma Perusahaan Alih Daya Yang Tidak Baik                              | 1                   | 2 | 3 | 4. Kompetitor Sudah Menggunakan Pendekatan Teknologi Dalam Menjalankan Proses Bisnisnya |

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



## KUESIONER PENENTUAN RATING FAKTOR STRATEGIK INTERNAL DAN EKSTERNAL

### Tujuan

Pengisian kuesioner ini bertujuan untuk menentukan rating untuk masing-masing faktor strategik internal dan eksternal pada matriks IFE dan EFE. Rating ini nantinya akan digunakan sebagai pengali untuk nilai pembobotan yang telah diperoleh sebelumnya.

### Petunjuk Umum

Petunjuk pengisian kuesioner ini sebagai berikut :

6. Lingkarilah “O” pada rating yang Bapak/Ibu pilih
7. Jawaban merupakan jawaban pribadi dari Bapak/Ibu.

### Petunjuk Pengisian *Rating Kekuatan dan Kelemahan*

1. Rating untuk kekuatan adalah 3 atau 4, sedangkan untuk kelemahan bernilai 1 atau 2.
2. Penilaian rating mencerminkan kondisi internal perusahaan
3. Penilaian rating tersebut menggunakan skala dengan kriteria sebagai berikut:

| Tingkat Kepentingan | Definisi     |
|---------------------|--------------|
| 1                   | Sangat Lemah |
| 2                   | Lemah        |
| 3                   | Kuat         |
| 4                   | Sangat Kuat  |

### Petunjuk Pengisian *Rating Peluang dan Ancaman*

1. Rating untuk peluang dan ancaman adalah 1,2,3,4.
2. Penilaian rating berdasarkan respon perusahaan dalam menghadapi peluang dan ancaman yang ada saat ini.
3. Penilaian rating mencerminkan kondisi eksternal perusahaan.
4. Penilaian rating tersebut menggunakan skala dengan kriteria sebagai berikut:

| Tingkat Kepentingan | Definisi                |
|---------------------|-------------------------|
| 1                   | Tidak Berpengaruh       |
| 2                   | Kurang Kuat Pengaruhnya |
| 3                   | Kuat Pengaruhnya        |
| 4                   | Sangat Kuat Pengaruhnya |

### Identitas Responden

|                   |  |
|-------------------|--|
| Nama              |  |
| Jabatan           |  |
| Tanggal Pengisian |  |



## KEKUATAN

| Kekuatan |  | Rating |   |   |   |
|----------|--|--------|---|---|---|
|          |  | 1      | 2 | 3 | 4 |
| A.       | Komitmen Manajemen Pada Pengembangan Karyawan dengan Pelatihan     |        |   |   |   |
| B.       | Memiliki Tenaga Keahlian yang Kompeten                             |        |   |   |   |
| C.       | Memiliki Jaringan Kerjasama Dengan Instansi Yang Luas              |        |   |   |   |
| D.       | Kemampuan Mengelola Dan Merekrut Karyawan Dengan Jumlah Yang Besar |        |   |   |   |
| E.       | Mempunyai Database Kandidat Yang Banyak                            |        |   |   |   |
| F.       | Kepastian Pendapatan Dari Perusahaan Induk                         |        |   |   |   |

## KELEMAHAN

| Kelemahan |  | Rating |   |   |   |
|-----------|--|--------|---|---|---|
|           |  | 1      | 2 | 3 | 4 |
|           | Distribusi HR Recruitment Tidak Merata   |        |   |   |   |
|           | Ketergantungan Pada Satu Pelanggan   |        |   |   |   |
|           | Turn over Karyawan Alih Daya Yang Tinggi                                       |        |   |   |   |
|           | Dominasi Sumber Pendapatan Dari Bisnis Alih Daya                               |        |   |   |   |
|           | Lini Bisnis Lain Belum Bisa Memberikan Pendapatan Yang Stabil                  |        |   |   |   |
|           | Proses Digitalisasi Dan Pengembangan Perangkat Pendukung Bisnis Belum Maksimal |        |   |   |   |
|           | Rendahnya Inovasi Produk dan Bisnis  |        |   |   |   |

## PELUANG

| Peluang |   | Rating |   |   |   |
|---------|---|--------|---|---|---|
|         |   | 1      | 2 | 3 | 4 |
| A.      | Undang Undang Cipta Kerja yang memperbolehkan alih daya untuk jabatan Core dan Non Core |        |   |   |   |
| B.      | Kebutuhan Kredit Ultra Mikro di Indonesia Tinggi  |        |   |   |   |
| C.      | Tingkat Pengangguran Lulusan SMA Sederajat Yang Tinggi                                  |        |   |   |   |
| D.      | Inovasi Teknologi Pada Sektor Alih Daya Meningkatkan Kualitas Layanan                   |        |   |   |   |

## ANCAMAN

| Ancaman |  | Rating |   |   |   |
|---------|--|--------|---|---|---|
|         |  | 1      | 2 | 3 | 4 |
| A.      | Adanya Kompetitor dari Perusahaan Alih Daya di Bawah Holding Ultra Mikro             |        |   |   |   |
| B.      | Kondisi Ekonomi Cenderung Stagnan  |        |   |   |   |
| C.      | Stigma Perusahaan Alih Daya Yang Tidak Baik  |        |   |   |   |
| D.      | Kompetitor Sudah Menggunakan Pendekatan Teknologi Dalam Menjalankan Proses Bisnisnya |        |   |   |   |

@Hak cipta milik IPB University

IPB University



- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.