

SKRIPSI



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN
PERSPEKTIF TEORI SIFAT
DI BIRO KEPEGAWAIAN DAN ORGANISASI,
KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH
TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI**

Disusun oleh:

Nama : Widya Anastasia Sagala

NPM : 2020011366

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

NAMA : WIDYA ANASTASIA SAGALA
NPM : 2020011366
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR
JUDUL : ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN
PERSPEKTIF TEORI SIFAT DI BIRO
KEPEGAWAIAN DAN ORGANISASI,
KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH
TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada, 18 Januari 2024

Pembimbing



(Faza Dhora Nailufar, S.IP., M.IP)

LEMBAR PENGESAHAN

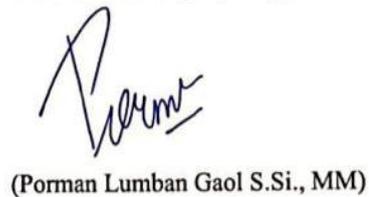
Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada 18 Januari 2024

Ketua merangkap Anggota



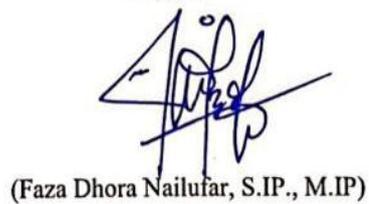
(Dr. Mala Sondang Silitonga, MA)

Sekretaris merangkap Anggota



(Porman Lumban Gaol S.Si., MM)

Anggota



(Faza Dhora Nailufar, S.IP., M.IP)

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Widya Anastasia Sagala

NPM : 2020011366

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penugasan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan dengan Perspektif Teori Sifat di Biro Kepegawaian dan Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan **hasil plagiat atau penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia **menerima sanksi** berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 18 Januari 2024

Penulis,



(Widya Anastasia Sagala)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, kasih karunia dan kehendak yang luar biasa sehingga penulis dapat mengerjakan dan menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan dengan Perspektif Teori Sifat di Biro Kepegawaian dan Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.”

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Terapan Administrasi Publik di Politeknik STIA LAN Jakarta. Penyelesaian penelitian dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, saran serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Penulis, Widya Anastasia Sagala atas segala waktu, tenaga, usaha yang selalu melibatkan Tuhan Yesus dalam penyelesaian skripsi. Matius 21:22 “Dan apa saja yang kamu minta dalam doa dengan penuh kepercayaan, kamu akan menerimanya.”
2. Kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan, arahan dan doa yang tidak pernah berhenti kepada penulis. Thankyou and I love mama bapa so much and forever eee
3. Kakak penulis, Selfi Priska Sagala dan adik penulis, Delon Edward Arnold Sagala yang telah memberikan dorongan dan penghiburan selama penyusunan skripsi
4. Ibu Faza Dhora Nailufar, S.IP., M.IP. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, panduan, dukungan serta selalu mempermudah penulis dalam penyusunan skripsi. Best of the best dosen, thank you so much bu <3

5. Bapak dan Ibu bagian Administrasi dan Akademik Kemahasiswaan (BAAK) yang selalu membantu dan memfasilitasi penulis mulai dari seminar proposal skripsi hingga sidang akhir skripsi
6. Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA. selaku Kepala Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur dan Bapak Porman Lumban Gaol, S.Si., MM. selaku Sekretaris Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang tidak pernah berhenti untuk memberikan arah dan dukungan kepada mahasiswa/i angkatan 2020 Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
7. Seluruh Dosen Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang telah memberikan bekal ilmu yang sangat berharga bagi penulis selama belajar di Politeknik STIA LAN Jakarta
8. Bapak Fajar Tri Suprpto, S.E., M.Si. selaku Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang telah menerima penulis untuk melaksanakan penelitian di Biro Kepegawaian dan Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
9. Bapak Yandi Satya, S.Psi., M.Psi. selaku pembimbing penulis saat magang di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi hingga penulis melakukan penelitian di lokus magang dan selalu mendukung dalam penyelesaian skripsi
10. Seluruh narasumber atau informan atas kesediaan diri dan waktunya selama penulis melakukan penelitian untuk mendukung penyelesaian skripsi
11. Sahabat terbaik “The Jamets” : Devip, Devir, Dhea, Karmel, Kenzo, dan Theresia yang selalu menemani penulis dari awal semester hingga penyusunan skripsi baik keadaan suka maupun duka
12. Sahabat tercinta “Bikers” : Andin, Fachri, dan Farel yang selalu membantu penulis dalam kehidupan sehari-hari

13. Sahabat SD ku “ABBC” : Fayza, Tania, dan Winona yang selalu mengapresiasi, mendukung serta setia menemani penulis hingga saat ini
14. Marsada Band, Tulus serta beberapa lagu Rohani Kristen yang selalu menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi
15. Seluruh teman serta pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas segala bentuk bantuan dan dukungan kepada penulis dari awal perkuliahan hingga penyelesaian skripsi.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak dengan tujuan penyempurnaan serta dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi seluruh pihak.

Jakarta, 18 Januari 2024

Penulis

ABSTRAK

Analisis Gaya Kepemimpinan Dengan Perspektif Teori Sifat di Biro Kepegawaian dan Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi

Nama : Widya Anastasia Sagala (2020011366)

Pembimbing : Faza Dhora Nailufat, S.IP., M.IP

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh 4 ketua kelompok kerja dengan perspektif teori sifat melalui 4 dimensi kepemimpinan teori sifat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, data yang dipakai yaitu data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui metode dokumentasi, wawancara dan observasi. Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dianut 4 ketua kelompok kerja yaitu gaya kepemimpinan transformasional dilihat dari perilaku ketua kelompok kerja yang memiliki strategi baik dalam menyelesaikan masalah dan mengambil sebuah keputusan serta kesimpulan, memberikan kesempatan pada seluruh anggota kelompok kerja untuk ikut serta dalam memberikan pendapat, pengembangan kreatifitas, memberikan motivasi melalui berbagai bentuk serta membangun hubungan yang baik dengan anggota kelompok kerja. Berdasarkan hasil penelitian, maka gaya kepemimpinan transformasional cocok diterapkan dalam birokrasi pemerintahan dan dapat mengukur gaya kepemimpinan melalui dimensi kepemimpinan teori sifat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan, Teori Sifat, Transformasional

ABSTRACT

Analysist of Leadership Style with a Trait Theory Perspective in the Bureau of Personnel and Organizations, Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Regions, and Transmigration

Name : Widya Anastasia Sagala (2020011366)

Supervisor : Faza Dhora Nailufat, S.IP., M.IP

This research aims to analyze the leadership styles applied by 4 work group leaders from a trait theory perspective through 4 dimensions of trait theory leadership. This research uses a qualitative method with a descriptive approach, the data used is primary data and secondary data obtained through documentation, interviews and observation methods. In general, the results of this research show that the leadership style adopted by the 4 work group leaders is a transformational leadership style seen from the behavior of the work group leaders who have good strategies in solving problems and making decisions and conclusions, providing opportunities for all work group members to participate in providing opinions, developing creativity, providing motivation through various forms and building good relationships with work group members. Based on the research results, the transformational leadership style is suitable for application in government bureaucracy and can measure leadership style through the dimensions of leadership trait theory.

Keywords: Leadership Style, Leadership, Trait Theory, Transformational

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Rumusan Permasalahan	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Kebijakan dan Teori.....	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2. Kepemimpinan	8
3. Gaya Kepemimpinan	15
4. Teori Sifat.....	17

B. Konsep Kunci.....	19
C. Penelitian Terdahulu	19
D. Kerangka Berpikir.....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	23
A. Metode Penelitian.....	23
B. Lokasi Penelitian.....	23
C. Teknik Pengumpulan Data.....	24
D. Instrumen Penelitian.....	27
E. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	27
F. Pengujian Keabsahan Data.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN	30
A. Deskripsi Lokus Penelitian	30
B. Penyajian Data	35
C. Pembahasan.....	55
D. Sintesis Pemecahan Masalah.....	61
BAB V PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	74
RIWAYAT HIDUP PENELITI.....	90

DAFTAR TABEL

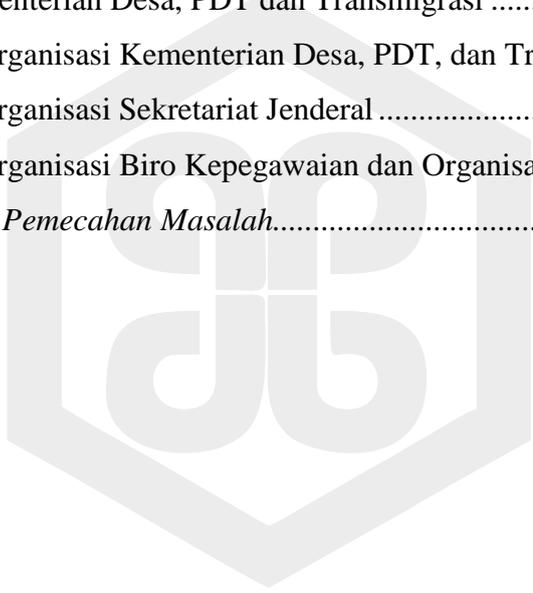
Tabel 2.1.....	16
Tabel 2.2.....	19



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR GAMBAR

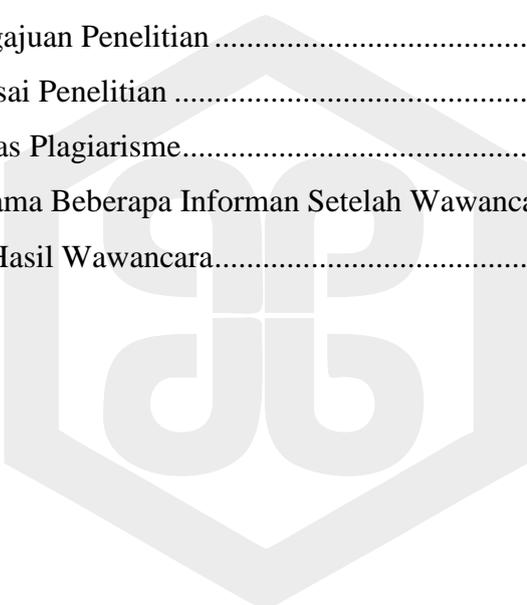
Gambar 4.1 Logo Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi	30
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi.....	32
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Sekretariat Jenderal	33
Gambar 4.4 Struktur Organisasi Biro Kepegawaian dan Organisasi	34
Gambar 4.5 <i>Flowchart Pemecahan Masalah</i>	62



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Pengajuan Penelitian	74
Lampiran 2: Surat Selesai Penelitian	75
Lampiran 3: Bukti Bebas Plagiarisme.....	76
Lampiran 4: Foto Bersama Beberapa Informan Setelah Wawancara	77
Lampiran 5: Transkrip Hasil Wawancara.....	79



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri untuk memaksimalkan kemampuan pegawai melalui berbagai strategi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Edison Emron, dkk, 2016:10). Dalam menghasilkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia. Selain itu, sebuah organisasi dapat memberdayakan sumber daya manusia tidak hanya bagi keuntungan jangka pendek, namun dalam pertumbuhan, perkembangan dan kepuasan diri dari sumber daya manusia jika manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tersebut berjalan dengan baik. Mengelola manusia dalam organisasi menjadi sangat penting dan memiliki tantangan tersendiri karena dinamisnya perubahan internal manusia yang sama persis dalam hal fisik, karakter, kemampuan dan perilaku. Secara umum manajemen sumber daya manusia bersentuhan dengan dimensi-dimensi manusia dalam organisasi.

Tannady (2017:229) mengatakan bahwa Alat yang mempunyai peranan amat penting dalam sukses atau tidaknya organisasi dan yang sangat fundamental dalam organisasi adalah pemimpin. Pemimpin dalam segala kharisma, kemampuan dan wibawanya mampu membawa pengikutnya untuk melakukan apapun sesuai dengan ambisi dan tujuannya. Dalam Wijono (2018:1), kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain agar bekerja dengan tekun untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengertian kepemimpinan ini sesuai dengan pandangan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017:213), yang mengatakan bahwa

kepemimpinan adalah kegiatan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk mendorong dalam hal mencapai hasil yang diinginkan. Kepemimpinan ialah proses dimana seseorang mengarahkan, membimbing serta mempengaruhi perilaku orang lain dalam menjalankan pekerjaannya.

Setiap pemimpin masing-masing mempunyai perbedaan perilaku atau gaya kepemimpinan dimulai dari hakikat, watak dan perbedaan karakter yang sudah ada bawaan atau dibentuk oleh lingkungan tempat tinggal seorang pemimpin bekerja serta terinspirasi dari pelatihan, adanya kepribadian dan karakteristik yang berbeda, pengertian di atas disebut dengan gaya kepemimpinan, Sutarto (2006:38). Dalam Kumala & Agustina (2018:27) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri atau tipe yang diterapkan pemimpin untuk mempengaruhi anggotanya agar sasaran organisasi dapat tercapai bahkan dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang digemari dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya dalam arti berhasil atau gagalnya suatu kegiatan organisasi sebagian besar berada pada kualitas pemimpin organisasinya.

Menurut Malayu (2006:169) ada 6 tipologi gaya kepemimpinan yakni (1) Kharismatik, (2) Demokratis, (3) Otokratis, (4) Paternalistik dan Maternalistik, (5) *Laisser faire*, (6) Militeristik. Namun, ada juga yang disebut sebagai kepemimpinan sektor publik walaupun tidak menempati ranah otonom dalam perdebatan kepemimpinan karena kepercayaan umum yang sering muncul adalah kepemimpinan administrasi terkait dengan tingkat kontrol eksekutif publik yang lebih rendah dan administrasi publik yang didasarkan sesuai prosedur dan peraturan.

Kepemimpinan publik telah diidentifikasi sebagai faktor penentu utama keberhasilan organisasi publik juga konsep kepemimpinan merupakan hal yang unik bagi sektor publik, hal ini mulai menjadi suatu keharusan sektor publik untuk mengembangkan hal tersebut. Perubahan lingkungan yang cepat (globalisasi, desentralisasi, demokratisasi dan teknologi informasi intensif sebagai elemen pemerintah dan sektor publik pada abad ini) untuk mencapai *good governance* di sektor publik memerlukan tipe dan kualitas kepemimpinan baru. Oleh karena itu, kualitas dan kepemimpinan pemimpin sektor publik merupakan bagian penting dalam era *good governance* khususnya dibidang administrasi publik (Silalahi, 2011:262).

Ada 2 (dua) tipe kepemimpinan sektor publik menurut Silalahi, 2011 dalam *journal of public sector innovation* (2020) yakni kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Namun berdasarkan artikel Kementerian keuangan yang berjudul Analisa Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis dan *Laissez faire* dalam Birokrasi Pemerintahan menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang banyak dijumpai dalam birokrasi pemerintahan adalah gaya kepemimpinan otokratis.

Adapun dalam menganalisis gaya kepemimpinan dapat menggunakan perspektif teori sifat karena keberhasilan seseorang ditentukan melalui sifat yang dimiliki oleh pemimpin. Teori sifat memiliki dimensi penilaian terhadap gaya kepemimpinan. Menurut Davis (1972) empat dimensi utama teori sifat yang dianggap memiliki dampak terhadap kesuksesan pemimpin dalam organisasi ialah 1) Kecerdasan (*intelligence*), 2) Kedewasaan sosial dan hubungan sosial yang luas (*social maturity and breadth*), 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi, 4) Sikap-sikap hubungan manusiawi.

Biro Kepegawaian dan Organisasi yang berada di bawah unit Sekretariat Jenderal, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi adalah organisasi sektor publik atau birokrasi pemerintahan yang memiliki 25 kelompok kerja yang sudah dirampungkan pada tahun 2023, salah satunya adalah kelompok kerja Persuratan dan Kearsipan. Biro Kepegawaian dan Organisasi salah satu Biro yang meraih peringkat I penilaian pengawasan kearsipan internal pada tahun 2023 di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Hal ini tentunya tidak akan terjadi apabila kelompok kerja persuratan dan kearsipan tidak bekerjasama untuk mencapai tujuan. Selain itu, gaya kepemimpinan dari pemimpin tentunya memiliki pengaruh yang penting dalam mensukseskan kegiatan pada kelompok kerja misalnya dalam meraih peringkat I penilaian pengawasan kearsipan internal pada tahun 2023.

Menurut Dr. Agus Sudrajat (2023) upaya memperoleh pemimpin masa depan yang memiliki kinerja tinggi, perlu adanya pendekatan yang efektif dan implementatif, salah satu upaya pemerintah saat ini adalah pendekatan manajemen talenta. Dalam rangka mengimplementasikan manajemen talenta, yang wajib dimiliki oleh setiap instansi pemerintahan sebagai salah satu infrastruktur ialah standar kompetensi jabatan. Selain itu, Lembaga Administrasi Negara juga menekankan pentingnya standar kompetensi jabatan dalam menyusun manajemen talenta. Hal ini tentunya menjadi tanggung jawab instansi dalam mengimplementasikan kegiatan tersebut. Dengan demikian Biro Kepegawaian dan Organisasi membentuk kelompok kerja manajemen talenta dan standar kompetensi jabatan sebagai upaya menjalankan kebijakan yang sudah ada.

Sesuai dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS, Biro kepegawaian dan organisasi memiliki fungsi dalam koordinasi, pembinaan, dan pemberian dukungan pengembangan pegawai kementerian. Adapun

kelompok kerja yang menduduki fungsi tersebut yaitu kelompok kerja rencana pengembangan pegawai. Dengan adanya kegiatan yang mempengaruhi dampak bagi seluruh pegawai dalam suatu organisasi akan menjadi tantangan bagi seorang pemimpin dan gaya kepemimpinan yang digunakan akan memiliki pengaruh dalam menyelesaikan kegiatan tersebut. Didukung oleh penelitian Ulber Silalahi dalam jurnal ilmu administrasi (2011:261) yang mengungkapkan sekitar 70% dari hal operasional dipengaruhi oleh gaya (pola perilaku konsisten) yang seorang pemimpin kembangkan dalam berhubungan dengan anggotanya.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diungkapkan, peneliti ingin mengetahui dan menggali lebih lanjut untuk melakukan Analisis Gaya Kepemimpinan ketua kelompok kerja atas keberhasilannya dalam merampungkan kegiatannya di Biro Kepegawaian dan Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Analisis dalam penelitian ini akan menggunakan dimensi teori sifat gaya kepemimpinan dengan 3 (tiga) model gaya kepemimpinan yakni gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan gaya kepemimpinan otokratis untuk mendeskripsikan apakah di Biro Kepegawaian dan Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi menganut gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional atau gaya kepemimpinan otokratis.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Gaya Kepemimpinan di Biro Kepegawaian dan Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi ditinjau dari Perspektif Teori Sifat?”

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan di Biro Kepegawaian dan Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi ditinjau dari Perspektif Teori Sifat.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, mencakup hal sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk peneliti yang melakukan penelitian yang sama juga dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman bagi pembaca tentang gaya kepemimpinan yang ditinjau dari teori sifat.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan informasi dalam mengetahui gaya kepemimpinan yang ada di Biro Kepegawaian dan Organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.