

## DAFTAR ISI

	Halaman
DISERTASI .....	i
ABSTRACT .....	i
ABSTRAK .....	ii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar belakang .....	1
1.2. Masalah Penelitian .....	23
1.3. Tujuan Penelitian .....	29
1.4. Manfaat Penelitian .....	34
1.4.1. Manfaat teoritis .....	34
1.4.2. Manfaat praktis / manajerial .....	36
1.5. Sistematika Penulisan .....	37
1.6. Kebaharuan Penelitian ( <i>Novelty</i> ) .....	39
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	43
2.1. Teori Dasar .....	45
2.1.1. <i>Resource-Based View (RBV)</i> .....	45
2.1.2. <i>Dynamic Capabilities (DC)</i> .....	52
2.2. Landasan Teori .....	54
2.2.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia ( <i>Human Capital Development</i> ) .....	54
2.2.1.1. Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	54
2.2.1.2. Komponen Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	62
2.2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Sumber Daya Manusia .....	67
2.2.2. Praktik-praktik Manajemen SDM Strategis ( <i>Strategic HRM Practices</i> ) .....	68
2.2.2.1. Definisi Praktik-praktik Manajemen SDM Strategis .....	68
2.2.2.2. Komponen Praktik-praktik Manajemen SDM Strategis .....	79

2.2.2.3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Praktik-praktik Manajemen Strategis.....	86
2.2.3.	Manajemen Talenta ( <i>Talent Management</i> ) .....	89
2.2.3.1.	Definisi Manajemen Talenta.....	89
2.2.3.2.	Komponen Manajemen Talenta.....	95
2.2.3.3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Talenta .....	102
2.2.4.	Kelincahan Strategis ( <i>Strategic Agility</i> ).....	103
2.2.4.1.	Definisi Kelincahan Strategis .....	103
2.2.4.2.	Komponen Kelincahan Strategis.....	108
2.2.4.3.	Dimensi Kelincahan Strategis.....	110
2.2.5.	Komitmen Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> ).....	113
2.2.5.1.	Definisi Komitmen Organisasi .....	113
2.2.5.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	118
2.2.5.3.	Dimensi Komitmen Organisasi.....	127
2.2.6.	Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ) .....	129
2.2.6.1.	Definisi Keunggulan Bersaing Berkelanjutan .....	129
2.2.6.2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keunggulan Bersaing Berkelanjutan .....	133
2.2.6.3.	Dimensi Keunggulan Bersaing Berkelanjutan.....	135
2.3.	Kerangka Hubungan .....	138
2.3.1.	Hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia ( <i>Human Capital Development</i> ) dan Kelincahan Strategis ( <i>Strategic Agility</i> ) .....	138
2.3.2.	Hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia ( <i>Human Capital Development</i> ) dan Komitmen Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> ).....	142
2.3.3.	Hubungan antara Praktik-praktik Manajemen SDM Strategis ( <i>Strategic HRM Practices</i> ) dan Kelincahan Strategis ( <i>Strategic Agility</i> ).....	145
2.3.4.	Hubungan antara Praktik-praktik Manajemen SDM Strategis ( <i>Strategic HRM Practices</i> ) dan Komitmen Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> ) .....	150
2.3.5.	Hubungan antara Manajemen Talenta ( <i>Talent Management</i> ) dan Kelincahan Strategi ( <i>Strategic Agility</i> ) .....	153

2.3.6.	Hubungan antara Manajemen Talenta ( <i>Talent Management</i> ) dan Komitmen Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> ).....	156
2.3.7.	Hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia ( <i>Human Capital Development</i> ) dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ).....	159
2.3.8.	Hubungan antara Praktik-praktik Manajemen SDM Strategis ( <i>Strategic HRM Practices</i> ) dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ) .....	163
2.3.9.	Hubungan antara Manajemen Talenta ( <i>Talent Management</i> ) dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ) .....	167
2.3.10.	Hubungan antara Kelincahan Strategis ( <i>Strategic Agility</i> ) dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ) .....	169
2.3.11.	Hubungan antara Komitmen Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> ) dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ).....	172
2.3.12.	Hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia ( <i>Human Capital Development</i> ) dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ) yang dimediasi oleh Kelincahan Strategis ( <i>Strategic Agility</i> ).....	175
2.3.13.	Hubungan antara Praktik-praktik Manajemen SDM Strategis ( <i>Strategic HRM Practices</i> ) dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ) yang dimediasi oleh Kelincahan Strategis ( <i>Strategic Agility</i> ) .....	176
2.3.14.	Hubungan antara Manajemen Talenta ( <i>Talent Management</i> ) dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ) yang dimediasi oleh Kelincahan Strategis ( <i>Strategic Agility</i> ).....	180
2.3.15.	Hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia ( <i>Human Capital Development</i> ) dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ) yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> ).....	180
2.3.16.	Hubungan antara Praktik-praktik Manajemen SDM Strategis ( <i>Strategic HRM Practices</i> ) dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ) yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> ) .....	184
2.3.17.	Hubungan antara Manajemen Talenta ( <i>Talent Management</i> ) dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive</i>	

<i>Advantage</i> ) yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> ) .....	188
2.4. Pengembangan Hipotesis .....	191
2.5. Hipotesis Penelitian .....	191
2.6. Model Penelitian .....	194
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	197
3.1. Obyek Penelitian.....	197
3.2. Unit Analisis .....	198
3.3. Tipe Penelitian .....	199
3.4. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	201
3.4.1. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel.....	208
3.4.2. Skala Pengukuran.....	212
3.5. Populasi dan Sampel.....	213
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	213
3.6.1. Pengembalian dan Penggunaan Data .....	215
3.6.2. Justifikasi Penggunaan Sensus.....	215
3.7. Metode Analisis Data.....	216
3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif .....	224
3.7.2. Analisis Statistik Inferensial .....	225
3.7.3. Uji hipotesis .....	226
3.8. Hipotesis Statistik .....	226
3.9. Hasil Uji Instrumen Pendahuluan .....	233
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	234
4.1. Deskripsi Data Penelitian.....	234
4.1.1. Karakteristik Responden .....	234
4.1.2. Profil Responden.....	235
4.1.2.1. Jenjang Sekolah Responden.....	235
4.1.2.2. Posisi Jabatan Responden .....	236
4.1.2.3. Usia Responden .....	237
4.1.2.4. Jenis Kelamin Responden .....	239
4.1.2.5. Masa Kerja Responden .....	240
4.1.2.6. Pendidikan Responden.....	241
4.2. Analisis Deskriptif .....	242

4.2.1.	Pengembangan Sumber Daya Manusia ( <i>Human Capital Development</i> ).....	244
4.2.2.	Praktik-praktik Manajemen SDM Strategis ( <i>Strategic HRM Practices</i> ).....	246
4.2.3.	Manajemen Talenta ( <i>Talent Management</i> ).....	247
4.2.4.	Kelincahan Strategis ( <i>Strategic Agility</i> ).....	249
4.2.5.	Komitmen Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> ).....	251
4.2.6.	Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ).....	252
4.3.	Analisis Inferensial.....	253
4.4.	Evaluasi Model Pengukuran Reflektif ( <i>Outer Model</i> ).....	255
4.4.1.	Uji Reliabilitas.....	255
4.4.2.1.	<i>Composite Reliability</i> .....	255
4.4.2.2.	<i>Cronbach Alpha</i> .....	256
4.4.2.	Uji Validitas.....	258
4.4.1.1.	<i>Convergent Validity</i> .....	258
4.4.1.2.	<i>Discriminant Validity</i> .....	263
4.5.	Evaluasi <i>Inner Model</i> .....	264
4.3.1.	Uji Kolinearitas ( <i>Collinearity Test</i> ).....	265
4.3.2.	Uji Koefisien Jalur ( <i>Path Coefficient</i> ).....	266
4.3.3.	Uji Relevansi Prediktif ( <i>Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)</i> ).....	268
4.3.4.	Uji Koefisien Determinasi ( <i>R<sup>2</sup></i> ).....	269
4.3.5.	Uji <i>f-Square (f<sup>2</sup>)</i> .....	271
4.3.6.	Uji Kebaikan Model ( <i>Goodness of Fit</i> ).....	273
4.3.7.	Uji Hipotesis.....	273
4.6.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	285
4.4.1.	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia ( <i>Human Capital Development</i> ) terhadap Kelincahan Strategis ( <i>Strategic Agility</i> ).....	285
4.4.2.	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia ( <i>Human Capital Development</i> ) terhadap Komitmen Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> ).....	288
4.4.3.	Pengaruh Praktik-praktik Manajemen SDM Strategis ( <i>Strategic HRM Practices</i> ) terhadap Kelincahan Strategis ( <i>Strategic Agility</i> ).....	289



4.4.4. Pengaruh Praktik-praktik Manajemen SDM Strategis ( <i>Strategic HRM Practices</i> ) terhadap Komitmen Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> ) .....	290
4.4.5. Pengaruh Manajemen Talenta ( <i>Talent Management</i> ) terhadap Kelincahan Strategis ( <i>Strategic Agility</i> ).....	291
4.4.6. Pengaruh Manajemen Talenta ( <i>Talent Management</i> ) terhadap Komitmen Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> ).....	292
4.4.7. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia ( <i>Human Capital Development</i> ) terhadap Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ) .....	292
4.4.8. Pengaruh Praktik-praktik Manajemen SDM Strategis ( <i>Strategic HRM Practices</i> ) terhadap Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ) .....	293
4.4.9. Pengaruh Manajemen Talenta ( <i>Talent Management</i> ) terhadap Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ) .....	294
4.4.10. Pengaruh Kelincahan Strategis ( <i>Strategic Agility</i> ) terhadap Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ) .....	295
4.4.11. Pengaruh Komitmen Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> ) terhadap Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ) .....	296
4.4.12. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia ( <i>Human Capital Development</i> ) terhadap Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ) yang dimediasi Kelincahan Strategis ( <i>Strategic Agility</i> ).....	297
4.4.13. Pengaruh Praktik-praktik Manajemen SDM Strategis ( <i>Strategic HRM Practices</i> ) terhadap Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ) yang dimediasi Kelincahan Strategis ( <i>Strategic Agility</i> ).....	298
4.4.14. Pengaruh Manajemen Talenta ( <i>Talent Management</i> ) terhadap Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ) yang dimediasi Kelincahan Strategis ( <i>Strategic Agility</i> ) .....	300
4.4.15. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia ( <i>Human Capital Development</i> ) terhadap Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ) yang dimediasi Komitmen Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> ) .....	301
4.4.16. Pengaruh Praktik-praktik Manajemen SDM Strategis ( <i>Strategic HRM Practices</i> ) terhadap Keunggulan Bersaing Berkelanjutan	

	( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ) yang dimediasi Komitmen Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> ) .....	302
4.4.17.	Pengaruh Manajemen Talenta ( <i>Talent Management</i> ) terhadap Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ) yang dimediasi Komitmen Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> ) .....	303
4.7.	Keterbatasan Penelitian .....	304
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN .....	307
5.1.	Kesimpulan .....	307
5.2.	Saran 313	
5.2.1.	Saran Teoritis .....	313
5.2.2.	Saran Praktis .....	315
5.3.	Implikasi .....	319
5.3.1.	Implikasi Praktis .....	319
5.3.2.	Implikasi Manajerial .....	323B-
DAFTAR PUSTAKA	.....	328
LAMPIRAN A	.....	A-1
KUESIONER PENELITIAN	.....	A-1
A.1.	PERNYATAAN .....	A-2
A.2.	IDENTITAS RESPONDEN .....	A-2
A.3.	PETUNJUK PENGISIAN .....	A-2
LAMPIRAN B	.....	B-1
TABULASI DATA	.....	B-1
B.1.	Tabulasi Data Demografis .....	B-1
B.2.	Tabulasi Hasil Perhitungan .....	B-3
B.2.1.	Pengembangan Sumber Daya Manusia ( <i>Human Capital Development</i> ) .....	B-3
B.2.2.	Praktik-praktik Manajemen SDM Strategis ( <i>Strategic HRM Practices</i> ) .....	B-34
B.2.3.	Manajemen Talenta ( <i>Talent Management</i> ) .....	B-51
B.2.4.	Kelincahan Strategis ( <i>Strategic Agility</i> ) .....	B-68
B.2.5.	Komitmen Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> ) .....	B-79
B.2.6.	Keunggulan Bersaing Berkelanjutan ( <i>Sustainable Competitive Advantage</i> ) .....	B-90

LAMPIRAN C .....	C-1
LAMPIRAN OUTPUT SMART PLS VERSI 3.0.....	C-1
C.1. Path Coefficients.....	C-1
C.2. Outer Loadings.....	C-2
C.3. Construct Reliability and Validity .....	C-9
C.4. Discriminant Validity - Fornell-Larcker Criterion .....	C-10
C.5. R-Square .....	C-11
C.6. f-Square.....	C-12
C.7. Collinearity Statistics (Outer VIF).....	C-13
C.9. Collinearity Statistics (Inner VIF) .....	C-16
C.10. Construct Crossvalidated Redundancy .....	C-17
C.11. Direct Effects, Mean, STDEV, T-Values, P-Values.....	C-18
C.12. Indirect Effects, Mean, STDEV, T-Values, P-Values .....	C-19
C.13. Path Coefficients Chart.....	C-21
C.14. R-Square Adjusted Chart .....	C-21
C.15. f-Square Chart.....	C-22
C.16. Cronbach's Alpha Chart .....	C-22
C.17. Rho_A Chart .....	C-23
C.18. AVE Chart .....	C-23
LAMPIRAN D.....	D-1
DAFTAR SEKOLAH SPK DI INDONESIA.....	D-1
D.1. Daftar SPK Jenjang SD.....	D-1
D.2. Daftar SPK Jenjang SMP.....	D-24
D.3. Daftar SPK Jenjang SMP .....	D-44



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peringkat Daya Saing Dunia .....	2
Tabel 1.2. Pengangguran Terbuka menurut Pendidikan Tertinggi yang diselesaikan tahun 2018-2022 .....	6
Tabel 1.3 Jumlah Siswa yang melanjutkan Pendidikan Tinggi .....	8
Tabel 1.4 Jumlah Sekolah SPK.....	13
Tabel 1.5 Jumlah Sebaran Karakteristik Sekolah SPK .....	14
Tabel 2.1 Jenis Sumber Daya dan Kemampuan	51
Tabel 3.1 Variabel Operasi dan Pengukuran	209
Tabel 3.2 <i>Rule of Thumbs for Measurement Model Evaluation</i> .....	221
Tabel 3.3 <i>Rule of Thumbs</i> Evaluasi Model Struktural .....	223
Tabel 4.1 Jumlah Responden berdasarkan Jenjang Sekolah SPK	235
Tabel 4.2 Jumlah Responden berdasarkan Posisi / Jabatan .....	237
Tabel 4.3 Jumlah Responden berdasarkan Usia.....	238
Tabel 4.4 Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	239
Tabel 4.5 Jumlah Responden berdasarkan Masa Kerja .....	240
Tabel 4.6 Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan .....	242
Tabel 4.7 Data Deskriptif berdasarkan Variabel / Konstruk.....	243
Tabel 4.8 Data Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	244
Tabel 4.9 Data Variabel Praktik-praktik Manajemen SDM Strategis.....	246
Tabel 4.10 Data Variabel Manajemen Talenta .....	248
Tabel 4.11 Data Variabel Kelincahan Strategis .....	250
Tabel 4.12 Data Variabel Komitmen Organisasi .....	251
Tabel 4.13 Data Variabel Keunggulan Bersaing Berkelanjutan .....	253

Tabel 4.14 Sistematika Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) dan Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	254
Tabel 4.15 <i>Composite Reliability</i> .....	255
Tabel 4.16 <i>Cronbach Alpha</i> .....	257
Tabel 4.17 <i>Outer Loading</i> .....	259
Tabel 4.18 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	262
Tabel 4.19 <i>Discriminant Validity - Fornell-Larcker Criterion</i> .....	264
Tabel 4.20 Nilai <i>Inner VIF Values</i> .....	265
Tabel 4.21 Hasil Uji <i>Path Coeficient</i> .....	266
Tabel 4.22 Hasil Nilai $Q^2$ .....	268
Tabel 4.23 Nilai <i>R-Square</i> .....	269
Tabel 4.24 Nilai <i>f-Square</i> .....	271
Tabel 4.25 Pengaruh Langsung.....	274
Tabel 4.26 Pengaruh Tidak Langsung.....	280

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Peringkat Daya Saing Dunia .....	3
Gambar 1.2 Indeks Daya Saing Dunia antar Negara ASEAN .....	4
Gambar 1.3 Pengangguran Terbuka berdasarkan Pendidikan Tertinggi .....	5
Gambar 1.4 Jumlah dan Sebaran Sekolah SPK .....	12
Gambar 1.5 Karakteristik SPK.....	13
Gambar 2.1 Model Penelitian .....	195
Gambar 3.1 Tipe Penelitian.....	199
Gambar 4.1 Persentase Jumlah Responden berdasarkan Jenjang Sekolah SPK.	235
Gambar 4.2 Persentase Jumlah Responden berdasarkan Posisi / Jabatan.....	237
Gambar 4.3 Persentase Jumlah Responden berdasarkan Usia .....	238
Gambar 4.4 Persentase Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	239
Gambar 4.5 Persentase Jumlah Responden berdasarkan Masa Kerja.....	241
Gambar 4.6 Persentase Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan .....	242
Gambar 4.7 <i>Outer Model (PLS Algorithm)</i> .....	258

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A .....	A-1
KUESIONER PENELITIAN.....	A-1
A.1. PERNYATAAN .....	A-2
A.2. IDENTITAS RESPONDEN .....	A-2
A.3. PETUNJUK PENGISIAN .....	A-2
LAMPIRAN B .....	B-1
TABULASI DATA.....	B-1
B.1. Tabulasi Data Demografis .....	B-1
B.2. Tabulasi Hasil Perhitungan.....	B-3
B.2.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia ( <i>Human Capital Development</i> ) .....	B-3
B.2.2. Praktik-praktik Manajemen SDM Strategis (Strategic HRM Practices).....	B-34
B.2.3. Manajemen Talenta (Talent Management) .....	B-51
B.2.4. Kelincahan Strategis (Strategic Agility) .....	B-68
B.2.5. Komitmen Organisasi (Organizational Commitment).....	B-79
B.2.6. Keunggulan Bersaing Berkelanjutan (Sustainable Competitive Advantage).....	B-90
LAMPIRAN C .....	C-1
LAMPIRAN OUTPUT SMART PLS VERSI 3.0.....	C-1
C.1. Path Coefficients.....	C-1
C.2. Outer Loadings.....	C-2
C.3. Construct Reliability and Validity .....	C-9
C.4. Discriminant Validity - Fornell-Larcker Criterion .....	C-10
C.5. R-Square .....	C-11
C.6. f-Square.....	C-12
C.7. Collinearity Statistics (Outer VIF).....	C-13
C.9. Collinearity Statistics (Inner VIF) .....	C-16
C.10. Construct Crossvalidated Redundancy .....	C-17
C.11. Direct Effects, Mean, STDEV, T-Values, P-Values.....	C-18

C.12. Indirect Effects, Mean, STDEV, T-Values, P-Values .....	C-19
C.13. Path Coefficients Chart .....	C-21
C.14. R-Square Adjusted Chart .....	C-21
C.15. f-Square Chart .....	C-22
C.16. Cronbach's Alpha Chart .....	C-22
C.17. Rho_A Chart .....	C-23
C.18. AVE Chart .....	C-23
LAMPIRAN D .....	D-1
DAFTAR SEKOLAH SPK DI INDONESIA .....	D-1
D.1. Daftar SPK Jenjang SD .....	D-1
D.2. Daftar SPK Jenjang SMP .....	D-24
D.3. Daftar SPK Jenjang SMP .....	D-44

