

Dampak Area Tugas Dan Tunjangan Jabatan Pada Performa Perangkat

Madiyah Tri Cahayanti

***Abstract.** This research aims to analyze the impact of task areas and position allowances on device performance in an organization. The research method uses a quantitative approach by collecting data through surveys and statistical analysis. The research sample involved a number of officers at various levels of positions in representative organizations. Task area variables are identified and classified, while position allowances are evaluated based on the type and amount received. The results of the analysis show that there is a significant relationship between the task area and position allowances and device performance. The implications of these findings can help organizations design more effective policies regarding the management of job duties and benefits to improve device performance.*

Keywords: Task area, position benefits, device performance, organization, management policy.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari area tugas dan tunjangan jabatan terhadap performa perangkat dalam suatu organisasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui survei dan analisis statistik. Sampel penelitian melibatkan sejumlah perangkat di berbagai tingkatan jabatan dalam organisasi yang representatif. Variabel area tugas diidentifikasi dan diklasifikasikan, sedangkan tunjangan jabatan dievaluasi berdasarkan jenis dan besaran yang diterima. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara area tugas dan tunjangan jabatan dengan performa perangkat. Implikasi dari temuan ini dapat membantu organisasi dalam merancang kebijakan yang lebih efektif terkait pengelolaan tugas dan tunjangan jabatan untuk meningkatkan kinerja perangkat.

Kata Kunci: Area tugas, Tunjangan jabatan, Performa perangkat, Organisasi, Kebijakan manajemen.

PENDAHULUAN

Dalam era modern ini, dunia kerja terus mengalami perubahan yang signifikan, baik dalam hal tuntutan tugas maupun pengembangan karir. Salah satu aspek yang turut memengaruhi kinerja perangkat dalam lingkungan kerja adalah area tugas dan tunjangan jabatan. Area tugas mencakup rentang tanggung jawab dan pekerjaan yang harus diemban oleh seseorang, sementara tunjangan jabatan menjadi salah satu bentuk penghargaan yang dapat memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik.

Pentingnya pemahaman terhadap dampak area tugas dan tunjangan jabatan terhadap performa perangkat menjadi semakin mendesak dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam lingkungan kerja. Seiring dengan perkembangan teknologi dan dinamika pasar, perangkat diharapkan dapat beradaptasi dengan cepat, sehingga peran area tugas dan tunjangan jabatan menjadi krusial dalam memacu motivasi dan dedikasi para pekerja.

Melalui penelitian ini, kita akan menjelajahi hubungan antara area tugas dan tunjangan jabatan dengan performa perangkat. Analisis mendalam terhadap interaksi kedua faktor ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik terkait strategi pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan karir dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai dampak area

tugas dan tunjangan jabatan pada performa perangkat, yang pada akhirnya dapat menjadi landasan untuk peningkatan kinerja dan keberlanjutan dalam dunia kerja yang kompetitif ini.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut UU Nomor 32 Tahun 2004 Pasal 1 tentang Pemerintah Daerah yang dimaksud dengan pemerintah daerah adalah gubernur, bupati, atau walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah. Pemerintah daerah adalah pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan daerah yang dilakukan oleh lembaga pemerintahan daerah yaitu pemerintah dan Dewan Perwakilan Daerah/DPRD (Widjaja, 2008: 140). Kepala daerah adalah kepala pemerintahan daerah yang dipilih secara demokratis. Kepala daerah dan wakil kepala daerah dipilih secara langsung oleh rakyat (pasal 24 ayat 5 UU Nomor 32 Tahun 2004). Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, kepala daerah dibantu oleh perangkat daerah.

Secara umum perangkat daerah terdiri dari unsur staf yang membantu penyusunan kebijakan dan koordinasi, diwadahi dalam lembaga sekretariat, unsure pendukung kepala daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik, diwadahi oleh Lembaga Teknis Daerah, serta unsur pelaksana urusan daerah diwadahi oleh Lembaga Dinas Daerah.

Dinas daerah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah. Dinas daerah dipimpin oleh kepala dinas yang diangkat dan diberhentikan oleh kepala daerah dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi syarat atas usul sekretaris daerah. Dinas daerah mempunyai tugas dan fungsi utama yaitu memberikan pelayanan terhadap masyarakat tanpa terlalu memperhitungkan untung-rugi, tapi dalam batas-batas tertentu dapat didayagunakan dan bertindak sebagai organisasi ekonomi yang memberikan pelayanan jasa dengan imbalan (Josef Riwu Kaho, 2007: 194).

Kinerja Pemerintah Daerah

Menurut Kumorotomo (2005: 103) kinerja organisasi publik dapat didefinisikan sebagai hasil akhir (output) organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, transparan dalam pertanggungjawaban, efisien, sesuai dengan kehendak pengguna jasa organisasi, sesuai dengan visi dan misi organisasi, berkualitas, adil serta diselenggarakan dengan sarana dan prasarana yang memadai.

Kinerja birokrasi pada saat sekarang ini telah menjadi masalah strategis, bahkan menjadi Public Issues baik bagi kalangan akademis, pemerintah, maupun praktisi (birokrasi). Kinerja birokrasi disinyalir masih relatif rendah dan belum sepenuhnya bisa memenuhi harapan dan pilihan publik ketika melaksanakan tugas pokok, fungsi, kewenangan, dan tanggung jawab

terutama dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Banyak masalah atau faktor yang menjadi penyebabnya.

Penilaian kinerja birokrasi publik merupakan suatu kegiatan yang penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Informasi mengenai kinerja sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan organisasi itu dalam memenuhi dan memuaskan pengguna jasa. Dengan melakukan penilaian kinerja, maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan secara lebih terarah dan sistematis. Informasi mengenai kinerja juga penting untuk menciptakan tekanan bagi para pejabat penyelenggara pelayanan untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi.

Dalam era otonomi daerah, setiap pemerintah daerah dituntut untuk mampu menyediakan berbagai barang dan jasa di sektor publik secara lebih efisien/efektif dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah daerah dituntut untuk mampu melakukan sejumlah perbaikan dan peningkatan kinerja di bidang pengelolaan dan pengadministrasiannya.

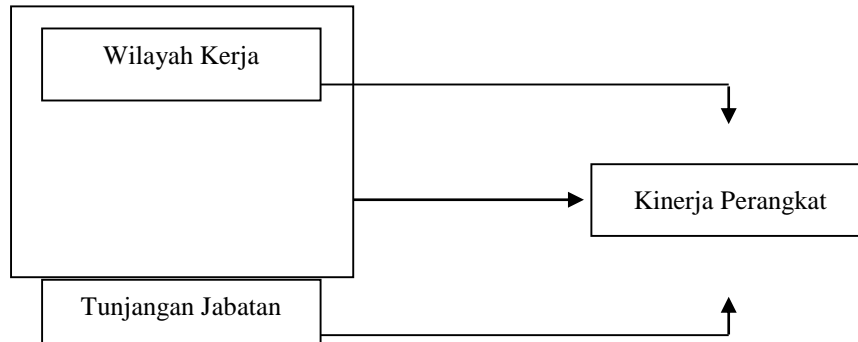
Menurut Kumorotomo (2005: 104) indikator kinerja pemerintah daerah setidaknya mempunyai karakteristik sebagai berikut, a) jelas dan mudah dipahami; b) berdiri sendiri artinya tidak dipengaruhi oleh kepentingan salah satu golongan/partai; c) dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah; d) dapat digunakan untuk mengukur kinerja secara komprehensif dan berlaku umum; e) mempermudah masyarakat untuk melakukan pemanfaatan dan kontrol dalam rangka menilai pemerintah daerah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja; f) disepakati oleh mayoritas stakeholder. Indikator kinerja akan berfungsi dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur kinerja pemerintah daerah khususnya dalam menjalankan fungsinya sebagai penyedia berbagai barang dan jasa di sektor publik. Berdasarkan konsep kinerja pemerintah daerah, maka penulis akan menguraikan sejumlah indikator yang sering digunakan untuk melihat kinerja organisasi publik.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Publik

1. Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi
2. Karakteristik lingkungan, mencakup dua aspek yaitu pertama adalah lingkungan ekstern dan lingkungan intern
3. Karakteristik pekerja, perhatian harus diberikan kepada perbedaan individual antara para pekerja dalam hubungannya dengan efektivitas.
4. Kebijakan dan praktek manajemen, peranan manajemen dalam prestasi organisasi, meliputi variasi gaya, kebijakan dan praktek kepemimpinan dapat memperhatikan atau merintangi pencapaian tujuan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori-teori yang telah dikemukakan pada tinjauan teoritis di atas, maka berikut ini dikemukakan kerangka konseptual yang tujuannya adalah untuk menuntun sekaligus memberikan gambaran alur berfikir serta merupakan dasar bagi perumusan hipotesis, seperti pada dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Wilayah kerja dan tunjangan jabatan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat di Kecamatan Jetis Mojokerto.
2. Wilayah kerja dan tunjangan jabatan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat di Kecamatan Jetis Mojokerto.
3. Tunjangan jabatan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja perangkat di Kecamatan Jetis Mojokerto.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasar latar belakang masalah, perumusan masalah dan hipotesis yang ada maka penelitian ini termasuk penelitian analitik *design cross sectional* yaitu penelitian yang melibatkan perhitungan sampel untuk digeneralisir populasinya, melalui proses inferensial dimana variabel diteliti pada waktu yang bersamaan.

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa yang secara nyata melaksanakan tugas sehari-hari dengan lamanya bekerja di Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto sekurangnya 2 (dua) tahun. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh sampel yang benar-benar

telah mengenal budaya kerja sehingga dapat mengintreprestasikan dalam bentuk kemampuan. Berdasarkan survei tahap awal di dapat 156 pegawai.

2. Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah perangkat desa yang secara nyata melaksanakan tugas sehari-hari dengan lamanya bekerja di Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto sekurangnya 2 (dua) tahun. Karena penelitian ini bersifat inferensial dan menguji hipotesis ($p = \text{nilai tertentu}$), maka penentuan besar sample diperlukan rumus statistik (Kuntoro, 1997) di bawah ini:

$$n = \frac{(Z \frac{1}{2}\alpha)^2 p (1 - p)}{d^2}$$

$Z \frac{1}{2}\alpha$ = Harga kurva normal

p = Proporsi di populasi (karena tidak ada, maka menggunakan 0,5)

n = Besar sampel yang dikehendaki

$1 - p$ = $1 - 0,5 = 0,5$

d^2 = Perbedaan antara proporsi yang dikehendaki $p - p$

Berdasarkan rumus tersebut di atas, maka besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut.

$$\frac{(1,96)^2 \cdot 0,5 (0,5)}{(0,097)^2} = 91,0725 = 91$$

Dengan demikian besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 91 pegawai.

Selanjutnya teknik pengambilan Sampel dalam penelitian ini diambil secara random dari setiap stratum. Oleh karena populasi memiliki karakteristik tugas pokok dan fungsi (tupoksi) maka penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan tehknik *Simple Random Sampling*. Dengan teknik *simple random sampling* diharapkan setiap anggota sub populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel, sehingga sampel yang dipilih dapat mewakili seluruh sub populasi yang ada.

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama atau sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Secara umum persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja perangkat

a = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Koefisien regresi

X₁ = Wilayah kerja

X₂ = Tunjangan pegawai

e = Variabel pengganggu

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara wilayah kerja dan tunjangan jabatan terhadap kinerja perangkat di Kecamatan Jetis Mojokerto digunakan analisis regresi linier berganda, dimana hasil output dengan alat bantu program statistik SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Wilayah Kerja	0,160	1,664	0,100
Tunjangan Jabatan	0,471	4,809	0,000
Konstanta : 1,614		F hitung : 13,379	
R : 0,483		Sig : 0,000	
R square : 0,233			

Sumber : Output SPSS Regresi Analysis, data diolah

Berdasarkan tabel hasil perhitungan regresi linier tersebut diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,614 + 0,160 X_1 + 0,471 X_2$$

Maksud dari koefisien regresi pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta (a)

Nilai a = 1,614 menunjukkan besarnya variabel kinerja perangkat (Y) yang tidak dipengaruhi oleh variabel wilayah kerja dan tunjangan jabatan.

b. Koefisien regresi wilayah kerja

$b_1 = 0,160$ menunjukkan adanya kenaikan variabel wilayah kerja yang dapat mengakibatkan peningkatan kinerja perangkat atau dengan kata lain kenaikan wilayah kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja perangkat sebesar 0,027 satuan, dengan asumsi tunjangan jabatan dalam keadaan konstan.

c. Koefisien regresi tunjangan jabatan

$b_2 = 0,471$ menunjukkan adanya kenaikan variabel tunjangan jabatan yang dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja perangkat atau dengan kata lain kenaikan tunjangan

jabatan sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja perangkat sebesar 0,269 satuan, dengan asumsi wilayah kerja dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien korelasi berganda diperoleh sebesar 0,483, artinya variabel wilayah kerja dan tunjangan jabatan mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja perangkat, sedangkan nilai koefisien determinasi ganda (R^2) diperoleh sebesar 0,233 atau 23,30% variasi dari kinerja perangkat di Kecamatan Jetis dapat dijelaskan oleh wilayah kerja dan tunjangan jabatan.

Pengujian Hipotesis

Dalam sub bab pengujian hipotesis ini akan dilakukan pengujian atas hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. Pengujian masing-masing hipotesis berdasarkan hasil analisis regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh secara simultan wilayah kerja dan tunjangan jabatan terhadap kinerja perangkat

Untuk menguji hipotesis pertama wilayah kerja dan tunjangan jabatan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja perangkat, maka alat uji yang digunakan adalah uji F. Hasil perhitungan uji F dalam output regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,758	2	,879	13,379	,000 ^b
	Residual	5,783	88	,066		
	Total	7,541	90			

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Jabatan, Wilayah kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Regresi Analysis, data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 13,379 dengan signifikansi 0,000 ($P < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis pertama terbukti bahwa wilayah kerja dan tunjangan jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat di Kecamatan Jetis Mojokerto.

2. Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh secara parsial wilayah kerja dan tunjangan jabatan terhadap kinerja perangkat

- a. Pengaruh wilayah kerja terhadap kinerja perangkat

Tabel 3. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	1,614	0,551		
	X1	0,160	0,096	1,664	0,100
	X2	0,471	0,098	4,809	0,000

a. Dependent Variable: kinerja perangkat

Sumber : output SPSS Regresi Analysis, data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda maka diperoleh nilai t hitung wilayah kerja sebesar 1,664 dengan signfikansi 0,100 ($P>5\%$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti hipotesis kedua tidak terbukti. Secara statistic wilayah kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perangkat.

b. Pengaruh tunjangan jabatan terhadap kinerja perangkat

Untuk mengetahui apakah tunjangan jabatan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat, maka alat uji yang digunakan adalah uji t.

Hasil perhitungan dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda pada tabel 4.14 di atas diperoleh nilai t hitung tunjangna jabatan sebesar 4,809 dengan signfikansi 0,000 ($P<5\%$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis kedua terbukti bahwa tunjangan jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat.

3. Hipotesis 3 : Menguji berpengaruh dominan terhadap kinerja perangkat.

Untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel bebas yaitu wilayah kerja dan tunjangan jabatan terhadap kinerja perangkat maka digunakan alat uji determinasi parsial (r^2). Selanjutnya dari hasil determinasi parsial tersebut dapat diketahui prosentase besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kemampuan aparat desa. Hasil perhitungan uji determinasi parsial dalam output regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Korelasi Parsial

Model	Korelasi Partial	r^2
Wilayah kerja	0,175	0,0306
Tunjangan jabatan	0,456	0,2079

Sumber : Output SPSS Regresi Analysis, data diolah

Hasil perhitungan SPSS pada tabel di atas dapat dijelaskan besarnya kontribusi wilayah kerja dan tunjangan jabatan terhadap kinerja perangkat sebagai berikut :

a. Kontribusi wilayah kerja terhadap kinerja perangkat

Nilai korelasi parsial wilayah kerja terhadap kinerja perangkat diperoleh sebesar 0,175 sehingga determinasi parsialnya dapat diketahui sebesar 0,0306, artinya wilayah kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja perangkat sebesar 3,06%.

b. Kontribusi tunjangan jabatan terhadap kinerja perangkat

Nilai korelasi parsial tunjangan jabatan terhadap kinerja perangkat diperoleh sebesar 0,456 sehingga determinasi parsialnya dapat diketahui sebesar 0,2079, artinya tunjangan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja perangkat sebesar 20,79%.

Dari hasil perhitungan determinasi parsial seluruh variabel bebas diketahui bahwa tunjangan jabatan memiliki nilai paling besar yaitu 20,79% dibanding variable wilayah kerja. Dengan demikian hipotesis ketiga terbukti bahwa tunjangan jabatan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja perangkat di Kecamatan Jetis Mojokerto.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 13,379 dengan signifikansi 0,000 ($P < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis pertama terbukti bahwa wilayah kerja dan tunjangan jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat di Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto.
2. Pengujian hubungan wilayah kerja terhadap kinerja perangkat diperoleh nilai t hitung wilayah kerja sebesar 1,664 dengan signifikansi 0,100 ($P > 5\%$), yang berarti hipotesis kedua tidak terbukti. Secara statistik wilayah kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perangkat di Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto.
3. Variabel tunjangan jabatan secara parsial terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat. Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel tunjangan jabatan sebesar 4,809 memiliki signifikansi 0,000 kurang dari 5% ($P < 5\%$), yang berarti hipotesis kedua terbukti bahwa tunjangan jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat di Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto.
4. Tunjangan jabatan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja perangkat dibanding variabel wilayah kerja, karena memiliki pengaruh secara parsial sebesar 20,79%, hal ini membuktikan hipotesis ketiga bahwa tunjangan jabatan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja perangkat di Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 2000. Psikologi Industri. Ed 4, Yogyakarta : Liberty.
- Balfour, D.L. dan Bartos W, 1991. Commitment, Performance, and Productivity in Public Organization. Public Productivity & Management Review, Vol. 14, Iss 14, Summer, p.355-367.
- Davis, Keith dan William F, 1984. Business and Society. 5th Ed. McGraw Hill, Japan.
- Hasibuan, SP, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 1999. Metode Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen. Ed 1, Yogyakarta : BPFE.

Instruksi Gubernur Jawa Timur Nomor 4 Tahun 2002 tentang Pelaksanaan Program Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, Surabaya.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, Jakarta.

Kisdarto, 2000. Budaya Kerja Bukan Robotisme. Majalah Manajemen, No. 141, Mei, hlm. 10-11

Kompas, 19 Februari 2004, hlm. 9

Kotter, JP dan J.L. Heskett , 1997. Corporate Culture and Performance, Jakarta : PT. Prenhallindo

Lee, Chris, 1987. The New Employment Contract. Training, Vol. 24, Iss. 2, December, p.45-46.

Mar'at, 1984. Sikap Manusia : Perubahan Serta Pengukurannya. Jakarta : Ghalia Indonesia.