

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA
 PEGAWAI PADA KANTOR KESATUAN BANGSA DAN
 POLITIK KABUPATEN NIAS SELATAN**

Junius Mikael Gunawan Bali¹, Yohanes Dakhi², Reaksi Zagoto³

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan, Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif dengan unit analisis yang diteliti adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 35 orang dan dijadikan sampel. Koefisien di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Alat uji dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik. Metode analisis data dengan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa variabel pelatihan (X) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

Kata Kunci : *pelatihan dan prestasi kerja*

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi, untuk mencapai target yang telah ditentukan serta mencapai hasil atau prestasi kerja yang lebih baik. Untuk mewujudkan hal tersebut, pelatihan dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kualitas kinerja pegawai, yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif, serta bertanggung jawab. Menyadari akan pentingnya pelatihan, untuk itu diperlukan upaya-upaya pemerintah secara terus menerus dalam meningkatkan program

¹Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (Juliusmikaelgunawanbali@gmail.com)

²Dosen Tetap STIE Nias Selatan (yohanesdakhi@gmail.com)

³Dosen Tetap STIE Nias Selatan (reaksizagoto@gmail.com)

pendidikan dan pelatihan, karena kemampuan yang di peroleh melalui pelatihan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai itu sendiri.

Program atau pemberian pelatihan kepada pegawai mempunyai peran yang sangat penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu pegawai dalam bekerja sesuai dengan keahliannya. Pelatihan pegawai dipersiapkan untuk mendapatkan dan memiliki bekal agar siap menjalankan tugas dengan benar sesuai dengan keinginan organisasi. Dengan adanya pelatihan pegawai dapat mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai pegawai.

Prestasi kerja dapat dicapai oleh seseorang pegawai atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dilihat dari hasil kerja yang dihasilkan para pegawai. Hal ini prestasi kerja merupakan hal yang penting bagi tubuh organisasi serta pegawai itu sendiri, karena seorang pegawai tanpa adanya prestasinya maka akan berdampak pada harapan atau keinginan yang ingin dicapai organisasi. Hasil yang tidak memuaskan atau tidak sesuai dengan harapan organisasi akan dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau instansi serta menghambat jalannya program organisasi tersebut yang telah dirancang sebelumnya. Sukses atau tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat di ketahui atau dilihat apabila organisasi mencapai hasil prestasinya itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Nias Selatan”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adakah pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Nias Selatan ?.

Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah tersebut, maka adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini dengan yakni: untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Nias Selatan.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Pelatihan

Program pelatihan sangat erat dan penting bagi para pegawai, baik itu pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama bekerja pada suatu instansi maupun organisasi. Menurut Rivai (2004:226), menyatakan bahwa “pelatihan adalah secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi”. Mathis (2002:5) mengemukakan bahwa “pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan menurut Dessler (2010:280), adalah “Proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Konsep Prestasi Kerja Pegawai

Mengetahui berhasilnya atau tidaknya pegawai dalam bekerja disebuah organisasi atau instansi, dapat dilihat dari prestasi kerja seorang pegawai. Menurut Hasibuan (2002:34), mengemukakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya Mangkunegara (2000:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”. Kemudian Gomes (2000:44), prestasi merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Handoko (2001:100) program-program latihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, karena pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki keputusan kerja. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Rivai (2009:212) bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja dimana pelatihan sangat penting bagi pegawai baru maupun pegawai lama, serta didefenisikan secara singkat sebagai

suatu kegiatan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan prestasi kerja di masa mendatang. Hasibuan (2005:127) mengatakan perusahaan atau organisasi harusnya meningkatkan pelatihan kepada pegawai karena dengan pelatihan yang bagus dan berkesinambungan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2000:67), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, kedua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Kemampuan yang diperoleh dari pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang di harapkan. Faktor kemampuan meliputi kerja sama, keterampilan dan kreativitas, pengalaman dalam bekerja, tingkat ketelitian dan komunikasi.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam tujuan yang diharapkan. Faktor motifasi meliputi kedisiplinan, pendidikan, dan semangat kerja dan kepribadian.

Indikator-Indikator Pelatihan

Handoko (2001:116), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

b. Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2 Peserta

a. Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di organisasi

3 Materi

a. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.

b. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c. Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4 Metode

a. Sosialisasi tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

b. Memiliki sasaran yang jelas Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5 Tujuan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ *skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon pegawai baru.

Indikator-indikator Variabel Prestasi Kerja Pegawai

Indikator-indikator prestasi kerja pegawai menurut Hasibuan (2001:95) yaitu:

1. Kesetiaan
Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaannya.
2. Kejujuran
Penilaian menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
3. Kedisiplinan
Penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
4. Kreativitas
Kemampuan pegawai dan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna.
5. Kerja Sama
Kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.
6. Kepemimpinan
Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
7. Kepribadian
Sikap perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.
8. Prakarsa
Kemampuan berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapinya.
9. Kecakapan
Kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat di dalam penyusunan kebijakan organisasi.

10. Tanggung Jawab

Kejadian pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

Penelitian Terdahulu

Betty Zelda (2000) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja Pegawai Administrasi Universitas Negeri Jakarta. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel pelatihan terhadap variabel prestasi kerja pegawai, metode penelitiannya yaitu dengan menggunakan metode penelitian Asosiatif yang bersifat diskriptif dan hasil penelitiannya yaitu hasil analisis regresinya menghasilkan persamaan $Y = 5,778 + 0,333X$ dengan $R^2 = 0.423$ dan tingkat signifikansinya 0.001 menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Elisabet Sungkar (2007) dengan judul “pelatihan terhadap prestasi kerja pada Hotel Puri Bagus Lovina. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel pelatihan terhadap variabel prestasi kerja karyawan, metode penelitiannya yaitu dengan menggunakan metode penelitian Asosiatif yang bersifat diskriptif dan hasil penelitiannya yaitu hasil analisis regresinya menghasilkan persamaan $Y = 8,561 + 0,298X$ dengan $R^2 = 0.670$ dan tingkat signifikansinya 0.000 menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian. Sebagaimana yang tertulis pada rumusan masalah dalam penelitian ini, maka hipotesis terhadap rumusan masalah adalah diduga ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kator Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Nias Selatan..

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mencari, mengumpulkan dan mengolah data serta menginterpretasikan olahan data ke hasil yang berupa angka dan dapat dijelaskan secara verbal dan tulisan. Alat analisis berguna untuk melakukan uji statistic (agar memastikan hipotesis yang semula sebagai jawaban sementara menjadi jawaban pasti dan final).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah menggunakan data primer. Sumber data diperoleh dari konsumen melalui penyebaran angket kepada pegawai Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Nias Selatan.

Metode Analisis Data

Metode Analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Model persamaan regresi linear sederhana menurut Suliyanto (2008:160) yaitu:

$$Y = f(X)$$

Atau

$$Y = a + b(X)$$

Keterangan:

Y = prestasi kerja

a = koefisien konstanta

b = koefisien variable bebas

X = pelatihan

Untuk menestimasi koefisien regresinya persamaan diatas dregren dengan menggunakan metode *Ordinary least Square (OLS)*, sehingga menghasilkan persamaan berikut”

$$\hat{Y} = \hat{a} + \hat{b}X + \varepsilon$$

Keterangan:

\hat{Y} = Nilai yang diramalkan

\hat{a} = Konstanta/intercept

\hat{b} = Koefisien regresi/slope

X = Variabel bebas

ε = Nilai residual

Nilai a (konstanta) dan nilai b (koefisien regresi) dalam persamaan di atas oleh Suliyanto (2008:160) dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\hat{b} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$
$$\hat{a} = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)
2. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk menghitung regresi linear berganda, digunakan alat bantu untuk mengolah data, yaitu: *SPSS (Statistical Product and Service Solutions)*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dan Pembahasan

Pokok Permasalahan dalam penelitian ini adalah variabel pelatihan dan variabel prestasi kerja pegawai pada kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hasil penganalisaan dan melalui pengujian validitas dan reabilitas angket tentang variabel pelatihan dan variabel prestasi kerja diperoleh data bahwa item angket tersebut memenuhi kriteria valid dan reliabel sehingga angket yang telah disusun oleh penulis dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Berdasarkan pengujian hipotesis, diketahui bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja pada kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Nias Selatan. Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi sederhana maka digunakan persamaan berikut.

$$Y = 2,360 + 0.927 X$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

<i>a</i>	= 2,360
<i>b</i>	= 0.927
<i>X</i>	= Variabel bebas

Model regresi di atas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda positif. Ini berarti bahwa peningkatan variabel bebas (pelatihan) akan meningkatkan variabel terikat (prestasi kerja) atau sebaliknya. Persamaan regresi linear sederhana $Y = 2,360 + 0.927 X$, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta sebesar 2,360 merupakan nilai variabel prestasi kerja saat variabel pelatihan bernilai nol (0).

Model regresi tersebut menunjukkan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linier sederhana variabel pelatihan (*X*) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0.927 dan bertanda positif. Nilai tersebut memberikan arti bahwa jika pelatihan meningkat 1 satuan, memberikan dampak pada peningkatan pada variabel prestasi kerja sebesar 0.927 satuan.

Uji hipotesis secara parsial variabel pelatihan (*X*) sebagai variabel dependen dengan nilai t_{hitung} sebesar 9,412 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 > t_{tabel}$ sebesar 1,689 dengan tingkat signifikan 0,05 dan nilai perbandingan signifikannya yaitu: $0.000 < 0.05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Nias Selatan.

Selanjutnya Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,729 berarti pengaruh variabel pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Nias Selatan sebesar 72,9 % sedangkan 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang atau variabel yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kesimpulan dari hasil penelitian peneliti dibandingkan dengan penelitian terdahulu adalah masih relevan/searah sampai saat ini, dimana variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada pada kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Nias Selatan.

2., Saran

Baiknya organisasi mengadakan program pelatihan kerja khususnya kepada pegawai dimana pelatihan sangat efektif bagi pegawai, dan perlu adanya dorongan dan perhatian dari pimpinan dalam mengontrol bawahannya, sehingga tidak mengalami hambatan atau kendala dalam pencapaian sasaran dan tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006.s *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratek*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Davis. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Andi.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Indeks
- Fathoni Abdurrahmat, 2006. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta. Cetakan Pertama. PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS For Windows Statistics (Statistical Product and Service Solusion)*.
- Gomes. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ke-III. Jakarta: Rajawali Pers
- Gujarti, Damodar. 2007. *Ekonometrika Dasar. Alih Bahasa : Zain Sumarno*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Handoko. 2001. *Manajemen*. Cetakan : XXV. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan. H. Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
_____. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
_____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Humalik. 2001. *Manajemen Komunikasi dan Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Kuncoro. 2001. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rhineka Cipta

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- _____.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira dan Hubeis. 2004. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Cetakan: I*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Edisi Pertama Salemba Empat.
- Ramadhany, dkk. 2012. *Organisasi dan motivasi Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ridwan, 2010. *Teknik proyeksi bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teori ke Praktik)*. Edisi Ke-1. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Ke-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- STIE Nias Selatan. 2017, *Pedoman Penulisan Proposal Penelitian, Skripsi Dan Jurnal Ilmiah (Program Studi Manajemen)*: STIE Nias Selatan.
- Suliyanto. 2008. *Teknik Proyeksi Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Supardi. 2000. *Paradigma Baru-Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Amara Books
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Wibowo, Eduardus T. 2010. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.