

Pengaruh Kapabilitas Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng

Made Kartika Prajna Dewi¹, I Ketut Suardika²

Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹

Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

ABSTRAK

Penelitian dilakukan dengan tujuan memahami pengaruh kapabilitas sumber daya manusia serta kemampuan komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Pendekatan yang digunakan ialah kuantitatif. Pengumpulan data untuk penelitian menerapkan teknik berupa angket/kuesioner disertai alat ukur dalam bentuk *Likert scale* atau skala *likert*, dimana responden yang dituju adalah pegawai PNS pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng sebanyak 100 orang. Teknik yang diterapkan dalam menganalisis data pada penelitian adalah program SPSS (*Statistical Package For the Social Science*), *version 26*. Hasil analisis memaparkan kapabilitas sumber daya manusia serta kemampuan komunikasi berdampak positif terhadap efektivitas kerja secara signifikan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa terjalin pengaruh positif yang bersifat signifikan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng dalam aspek kapabilitas sumber daya manusia serta kemampuan komunikasi.

Kata kunci: Kapabilitas Sumber Daya Manusia, Kemampuan Komunikasi, Efektivitas Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of human resource capability and communication skills on the work effectiveness of employees at the regional financial and revenue management agency in Buleleng Regency. The approach used is quantitative. Data collection for research applies techniques in the form of questionnaires accompanied by measuring instruments in the form of a Likert scale, where the intended respondents are 100 civil servant employees at the Buleleng Regency Regional Financial and Revenue Management Agency. The technique applied in analyzing data in research is the SPSS (Statistical Package For the Social Science) program, version 26. The results of the analysis show that human resource capability and communication skills have a significant positive impact on work effectiveness. It can be concluded that there is a significant positive influence on the Regional Financial and Revenue Management Agency of Buleleng Regency in the aspects of human resource capability and communication skills.

Keywords: *Capability of Human Resources, Communication Skills, Work Effectiveness*

PENDAHULUAN

Permasalahan sumber daya manusia di era globalisasi tetap menarik suatu ketertarikan bahkan prioritas. Sumber daya manusia berperan selaku kunci pada semua aktivitas lembaga. Meskipun dibantu dari banyaknya infrastruktur dan sumber daya keuangan, operasional lembaga tersebut tidak akan berfungsi dengan baik apabila hilangnya sumber daya manusia yang memadai. Dikatakan sumber daya manusia karena pedoman utama yang semestinya diawasi berdasarkan semua kebutuhannya. Sumber daya manusia adalah kunci yang sangat membuktikan kesuksesan operasional instansi pelaksana.

Manajemen tenaga kerja manusia memegang performa instansi melalui aktivitas pengelolaan yang dilaksanakan serta mempunyai tujuan yang banyak, ini tidak hanya terbatas pada staf operasi, juga mencakup seluruh jenjang manajemen. Hakikat manajemen tenaga kerja manusia yaitu mengelola orang-orang di suatu instansi secara ideal supaya kompetensi instansi tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Anggapan yang timbul dalam pengelolaan tenaga kerja manusia merupakan seseorang mempunyai daya pikir, emosi, harapan, ketahanan, ilmu, keahlian, motivasi, kekuatan serta inisiatif. Segala kekuatan potensi tersebut menguasai usaha instansi untuk mencapai targetnya. Secanggih apapun pengetahuan terapan, dana dan potensi alam, tanpa adanya potensi manusia maka suatu organisasi akan susah untuk mencapai keinginannya. Sebagus apapun sasaran dan program instansi, akan sia-sia jika faktor potensi kerja manusia tidak diatur secara profesional.

Mengenai hal tersebut terlihat nyata dengan tugas potensi kerja manusia selaku faktor krisis dapat menjadi penentu berkembang juga merosotnya dan kelangsungan operasi dan usaha, baik dalam bentuk instansi kemasyarakatan, organisasi, maupun organisasi komersial. Secara tidak langsung, lemahnya sumber daya manusia memicu berkurangnya efektivitas kinerja karyawan yang ditentukan oleh kapasitas (Wibowo, 2007).

Berdasarkan Argis dalam Tangkilisan (2005), prestasi kerja merupakan pendekatan yang seimbang atau ideal untuk mencapai targetnya, kemahiran, serta pendayagunaan potensi kerja manusia. Oleh karena itu, rancangan tingkat efisiensi memperlihatkan tolak ukur organisasi dalam menjalankan kegiatan maupun fungsinya sehingga melalui pemanfaatan alat dan sumber daya yang tersedia secara optimal, terdapat pencapaian tujuan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Pencapaian tujuan tersebut memerlukan beberapa faktor antara lain efisiensi kerja yaitu kuantitas pekerjaan, mutu pekerjaan dan kecepatan pelaksanaan pekerjaan dan mutu pekerjaan yang baik. Oleh karena itu efisiensi kerja harus dibantu oleh tenaga kerja manusia terampil yang diperlukan organisasi untuk mencapai produk yang ampuh dan produktif. lembaga juga perlu mengenal serta menjadikan faktor-faktor yang membantu meningkatkan efisiensi kerja karyawan dan pimpinan.

Wibowo (2007) mengatakan, kompetensi adalah karakter apa yang mendasar bagi setiap individu dikaitkan dengan kualifikasi acuan kinerja yang lebih baik atau mampu pada suatu pekerjaan atau kondisi. Pengembangan potensi kinerja manusia berdasarkan keterampilan dilakukan berdasarkan tujuan dan sasaran lembaga dengan penentuan standar untuk hasil yang konsisten.

Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng (BPKPD) ialah salah satu pihak yang memerlukan sumber daya manusia. BPKPD

merupakan pihak yang bertanggung jawab kepada Bupati selaku pelaksana otonomi daerah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di BPKPD, kualitas kerja yang kurang efektif seperti kurangnya pengembangan sumber daya manusia walaupun untuk saat ini lingkup pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memang tergolong cukup beragam. Namun terkadang lebih kepada rasa bosan sekaligus lelah karena sudah mendapatkan ilmu di dalam jenjang pendidikan. Kondisi yang demikian itu membuat karyawan-karyawan enggan berminat mengikuti program pelatihan.

Akibat permasalahan di atas, timbul dua pertanyaan yang ditelaah dalam penelitian ini, yaitu: 1. Apakah kapabilitas sumber daya manusia berdampak pada efektivitas kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng? 2. Apakah kemampuan komunikasi berpengaruh pada efektivitas kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng? Berdasarkan adanya latar belakang hingga rumusan masalah, adapun penelitian bertujuan: 1. Untuk mengetahui kapabilitas sumber daya manusia berdampak pada efektivitas kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. 2. Untuk mengetahui kemampuan komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.

Keterampilan sumber daya manusia diartikan sebagai kemampuan serta karakteristik yang ada pada diri seseorang dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, hingga sikap perilaku yang digunakan untuk melakukan tugasnya dilingkungan kerja. Tingkat keterampilan dibutuhkan untuk menentukan kesesuaian tingkatan kinerja dalam kategori benar atau sedang. Sudiarti (2020) memaparkan kapabilitas sumber daya manusia sebagai kemampuan yang ada pada diri seseorang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, serta karakter yang berpengaruh terhadap kinerja secara langsung dalam ketercapaian tujuan yang diharapkan. Dalam suatu organisasi atau bisnis, sumber daya manusia memiliki kesamaan kepentingan dengan pekerjaan itu sendiri. Mempertimbangkan pentingnya peran dalam suatu organisasi atau bisnis, maka sumber daya manusia menjadi faktor penentu bagi organisasi. Oleh karena itu keberhasilan organisasi atau bisnis ditentukan oleh fungsi serta kapasitas. Berdasarkan kapasitas sumber daya manusia yang tinggi pada suatu organisasi maupun perusahaan, tentunya berperan dalam tolak ukur kepemilikan kualitas sumber daya manusia yang kelak sebagai penentu kualitas kompetitif dari perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan sisi epistemologis, komunikasi berasal dari bahasa latin *communicates* dan *communis* yang berarti “berbagi” atau “memiliki bersama”, yang berarti upaya atau usaha untuk mencapai tujuan. Pada kesamaan dan kebersamaan makna. Komunikasi berdasar istilah merujuk pada proses seseorang menyampaikan sesuatu kepada orang lain. Effendy (2011: 2), mendefinisikan komunikasi sebagai proses menyampaikan pesan dari seseorang ke orang lain dengan tujuan menginformasikan atau merubah sikap (*attitude*), pendapat (*opinion*), serta perilaku (*behavior*), baik secara langsung (lisan) maupun tidak langsung menggunakan media masa.

Efektivitas kerja merupakan tolak ukur serta kemampuan dalam pelaksanaan fungsi, tugas, maupun program suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan kuantitas, kualitas dan tenggat waktu berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja adalah kaitan antara hasil dengan tujuan. Semakin besar hasil terhadap pemerolehan tujuan yang diberikan, maka semakin efektif pula program, organisasi, maupun kegiatan tersebut. Efektivitas kerja ialah kemampuan melakukan sesuatu hal dengan tepat berdasarkan penentuan atau perencanaan tujuan.

Terlaksananya suatu program sesuai target yang dimaksudkan dengan baik. Di sisi lain, ketidaksesuaian pelaksanaan program yang telah ditentukan sesuai tujuan menunjukkan bahwa program tersebut dilaksanakan tidak efektif.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian bertempat di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Penelitian menggunakan jenis kuantitatif dengan data penelitian berupa pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Penelitian menerapkan penggunaan data primer, data yang diperoleh berdasarkan pembagian kuesioner kepada responden. Pengumpulan data menerapkan teknik kuesioner, sebuah teknik menghimpun data melalui seperangkat pertanyaan yang dijawab oleh sejumlah orang atau responden. Pemerolehan data didasarkan pada kumpulan jawaban dari daftar pertanyaan di atas.

Teknik analisis yang digunakan ialah pengolahan data di komputer berdasarkan penerapan program SPSS (*Statistical Package For the Social Science*). Populasi dalam penelitian berjumlah 100 orang pegawai PNS. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menerapkan teknik sampling jenuh, teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi berperan sebagai sampel. Pertimbangan dalam hal sampel melalui informasi berdasarkan populasi yaitu data pendidikan pegawai dari sekolah dasar sampai sarjana dan sampel penelitian ini yaitu 100 orang pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Metode analisis data kuantitatif diartikan sebagai metode komputasi serta statistik yang berpusat pada analisis numerik, matematik, maupun statistik dari kumpulan data. Oleh karena itu, data dipastikan dapat diukur maupun dinumerikkan untuk menggunakan metode ini pada penelitian. Berdasarkan metode ini, penelitian bermula dari fase statistik deskriptif kemudian ditindaklanjuti dengan analisis yang lebih rinci untuk mendapatkan wawasan yang luas dan beragam. Dengan menerapkan penelitian kuantitatif, memungkinkan data dalam jumlah besar dikumpulkan hingga dianalisis.

Penerapan beberapa tahapan dilakukan guna menjawab rumusan masalah yang ada. Tahapan disusun secara sistematis agar memperoleh data secara sistematis pula. Hasil diperjelas dengan metode analisis data yang didapatkan melalui pemberian kuesioner kepada 100 responden. Kuesioner yang pantas digunakan ialah sebanyak 100 atau sama dengan seluruhnya kemudian dianalisa dengan menggunakan bantuan aplikasi statistik SPSS.

Penelitian ini medapatkan hasil yang dipaparkan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

	Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
		Coefficients		Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0,871	4,302			,203	0.840
	Kompetensi SDM (X1)	0,348	0,225	-,160		-1,544	0.026
	Kemampuan Komunikasi (X2)	0,518	0,190	,282		2,726	0.008

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Nilai koefisien regresi sejumlah 0,348 untuk variabel kompetensi sumber daya manusia. Bermakna efektivitas akan mengalami peningkatan sebesar 0,871 setiap kenaikan variabel kompetensi sumber daya manusia. Sehingga dapat dijabarkan bahwa efektivitas kerja = $0,871 + 0,348 = 1,219$. Sesuai dengan uraian hipotesis terdapat pengaruh kapabilitas sumber daya manusia atas efektivitas kerja. Terdapat kesimpulan bahwa kapabilitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja berpengaruh positif serta signifikan. Hipotesis pertama diterima.

Poin koefisien regresi sebesar 0.518 untuk variabel kemampuan komunikasi. Hal ini mengandung arti bahwa efektivitas akan mengalami peningkatan sebesar 0,871 setiap kenaikan variabel kemampuan komunikasi maka. Dapat dijabarkan bahwa efektivitas kerja = $0,871 + 0,518 = 1,389$. Sesuai dengan uraian hipotesis terdapat pengaruh kemampuan komunikasi terhadap efektivitas kerja. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa kapabilitas komunikasi terhadap efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hipotesis kedua diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
	N	100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,68695612	
	Most Extreme Differences	Absolute	,162
		Positive	,162
		Negative	-,100
	Test Statistic	,162	
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^c	

Penggunaan *one-sample kolmogorov-smirnov test* pada hasil uji normalitas memaparkan nilai *asympt Sig. (2-tailed)* bernilai sebesar 0,200. Nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* lebih besar apabila dibandingkan dengan probabilitas 0,05 yang berarti data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi SDM (X1)	0.893	1.120
Kemampuan Komunikasi (X2)	0.893	1.120

Berdasarkan hasil pengujian, nilai VIF sebesar 1,120 untuk variabel kapabilitas sumber daya manusia dan kemampuan komunikasi sebesar 1,120 yaitu kurang dari 10. Dipaparkan bahwa nilai VIF kemampuan komunikasi sebesar 1,120. Adapun nilai *tolerance* dari kedua variabel adalah 0,893 yaitu lebih besar dari 10 maka tidak terjadi masalah multikolinieritas di semua variabel.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error	Sig.
1	(Constant)	-1,852	2,647	,486
	Kompetensi SDM (X1)	-,102	,139	,464
	Kemampuan Komunikasi (X2)	,242	,117	,161

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sesuai dengan hasil analisis data adapun nilai sig variabel *kompetensi sumber daya manusia* sejumlah (0,464) serta kemampuan komunikasi adalah (0,161). Seluruh variabel bebas bernilai sig lebih besar dari 0,05 (Sig > 0,05) sehingga pada semua variabel bebas tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji F (Pengujian Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	58,236	2	29,118	3,952	,022 ^b
Residual	714,754	97	7,369		
Total	772,990	99			

Hasil F hitung yang diperoleh adalah sebesar 3,952 dengan 0,022 sebagai nilai signifikansi. Dikarenakan signifikansi atau probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 dan perbandingan dengan F hitung sebesar 3,952, maka pengaruh variabel dependen atau efektivitas kerja dapat diprediksi menggunakan model regresi. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan atau uji statistik F terdapat kesimpulan bahwa kapabilitas sumber daya manusia dan kemampuan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Dapat diambil kesimpulan bahwa efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh kapabilitas sumber daya manusia dan kemampuan komunikasi secara bersamaan didasarkan pada hasil pengujian secara simultan atau uji statistik F di atas.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,274 ^a	,075	,756	2,71452

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Komunikasi, Kapabilitas Sumber Daya Manusia
 b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Diperoleh nilai *adjusted R-square* sebesar 0,756 (75,6%) dari hasil uji koefisien determinasi tabel di atas. Hal tersebut berarti 75,6% variabel dependen dipengaruhi oleh kemampuan variabel independen sedangkan sisanya sebesar 24,4% (1 - 0,756) dipaparkan oleh variabel lain dalam penelitian diluar variabel independen.

Tabel 7. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,871	4,302		,203	0.840
	Kompetensi SDM (X1)	0,348	0,225	-,160	-1,544	0.026
	Kemampuan Komunikasi (X2)	0,518	0,190	,282	2,726	0.008

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan Uji statistik T bertujuan untuk menjelaskan dampak satu variabel bebas secara personal dalam pemaparan variabel terikat. Hasil uji t disajikan melalui tabel berikut:

H1 : Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan signifikansi uji t yaitu $0,026 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kapabilitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam artian hipotesis pertama diterima.

H2 : Kemampuan komunikasi berdampak positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 yang menunjukkan signifikansi uji t yaitu $0,008 < 0,05$ dalam artian hipotesis kedua diterima. Kemampuan komunikasi menjadi variabel yang mempunyai dampak lebih besar terhadap efektivitas kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian yang ditelaah meliputi beberapa hasil analisis deskriptif serta analisis statistik terhadap kedua variabel bebas yaitu kapabilitas sumber daya manusia dan kemampuan komunikasi. Adapun pembahasan tentang pengujian kedua hipotesis disajikan sebagai berikut.

Variabel kapabilitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja berpengaruh positif serta signifikan, hipotesis pertama diterima. Semakin baik tingkat sumber daya manusia maka efektivitas kerja yang akan dilakukan pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng semakin naik pula. Penerapan sumber daya manusia dalam BPKPD didasarkan pada pengetahuan serta keterampilan para pegawai dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang ada. Pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan akan meningkatkan efisiensi perusahaan.

Sumber Daya Manusia di suatu organisasi atau perusahaan dengan pekerjaan memiliki arti yang sama pentingnya. Mengingat esensi peran suatu organisasi atau perusahaan, SDM selaku faktor penentu organisasi menjadi aspek yang memastikan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Kualitas SDM ditentukan berdasarkan tingginya kompetensi yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan tertentu sehingga perusahaan dapat menentukan kualitas kompetitif secara mandiri.

Variabel kapabilitas komunikasi terhadap efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan, hipotesis kedua diterima. Semakin baik kemampuan komunikasi maka semakin naik juga efektivitas kerja yang akan dilakukan pegawai. Pemahaman suatu pesan atau informasi dapat diterima dengan mudah oleh seseorang apabila terjalin komunikasi yang efektif. Seperti komunikasi di BPKPD memiliki komunikasi yang baik antar sesama pegawai saling membantu dalam pekerjaan dan memiliki kerjasama tim yang baik dalam melaksanakan tugas.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara memaparkan informasi bahwa komunikasi merupakan satu dari delapan kompetensi manajerial, yaitu pengetahuan keterampilan serta sikap atau pengamatan perilaku, pengukuran, kemudian dikembangkan dalam hal memimpin dan mengelola unit organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian mengenai hasil analisis pengaruh kapabilitas sumber daya manusia dan kemampuan komunikasi terhadap efektivitas kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng menunjukkan bahwa bagi perusahaan, terdapat peran penting dari manajemen sumber daya manusia. Semakin baik pengembangan sumber daya manusia maka semakin meningkat pula efektivitas kerja. Disertai pula pentingnya kemampuan komunikasi di perusahaan bagi pegawai karena akan meningkatkan efektivitas kerja pada perusahaan itu. Adapun saran dari peneliti berupa masukan maupun bahan pertimbangan bagi pihak-pihak berkepentingan yaitu bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng untuk dapat mengembangkan lagi sumber daya manusia dan komunikasi antar pegawai. Hal tersebut dikarenakan efektivitas kerja pegawai dan pendapatan perusahaan dapat ditingkatkan melalui sumber daya manusia dan kemampuan komunikasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Effendy, O. U. (2011). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sudiarti, N. W. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Locus of Control Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi*.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.