



PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LPP TVRI STASIUN KALIMANTAN SELATAN

Muhammad Agus Humaidi¹ Musliadi²

¹Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin,

²Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai,

Email: m.agus.humaidi@gmail.com

E-mail: adhyimus@gmail.com

Abstract

This study aims to determine conflict management and employee performance at LPP TVRI South Kalimantan Station, in addition to knowing the effect of conflict management on employee performance at LPP TVRI South Kalimantan Station. The method used is a quantitative research approach and research instruments with questionnaires analyzed with Chi Square Goodness Of Fit and Simple Linear Regression. The results showed that employee conflict management at LPP TVRI South Kalimantan Station was categorized as quite good. Meanwhile, the performance of employees at LPP TVRI South Kalimantan Station is in the good category. In addition, there is a significant influence between conflict management on employee performance at LPP TVRI South Kalimantan Station

Keywords: Management Influence, LPP TVRI Station

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen konflik dan kinerja pegawai di LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan, selain untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai di LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dan instrumen penelitian dengan kuesioner yang dianalisis dengan Chi Square Goodness Of Fit dan Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik pegawai di LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan termasuk dalam kategori cukup baik. Sedangkan kinerja pegawai di LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan berada pada kategori baik. Selain itu, terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen konflik terhadap kinerja pegawai di LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan.

Kata Kunci: Orang Tua dan Media Sosial

1. Pendahuluan

Untuk mencapai tujuan dari pada organisasi secara optimal diperlukan aspek manajemen suatu organisasi. Sehubungan dengan itu, menurut Fahmi (2016), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan terbesar organisasi, perlu meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Tujuan suatu organisasi yaitu untuk



RETORIKA

Jurnal Kajian Komunikasi dan Penyiaran Islam

Volume 4, No. 1, 2022

P-ISSN : 2655-5166 / E-ISSN : 2715-2103

Email : jurnalretorika46@gmail.com

Homepage : <http://journal.iaimsinjai.ac.id/index.php/retorika>

DOI : <https://doi.org/10.47435/retorika.v3i1.577>

mencapai produktivitas kerja yang dapat menghasilkan hasil kerja sesuai dengan tujuan yang diberikan. Produktivitas dapat dicapai jika karyawan dan manajer bekerja sama dan memiliki visi untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang berinteraksi untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama dan terikat oleh ketentuan yang telah disepakati bersama. Sesuatu tidak disebut organisasi bila tidak memiliki tujuan (*purpose*), anggota (*people*), dan rencana (*plan*) (Gerloff dalam Kusdi, 2013).

Organisasi yaitu sistem sosial yang unit-unit kerjanya (subsistem) dan para anggotanya saling berhubungan, saling membantu, dan saling tergantung satu sama lain dalam mencapai tujuan organisasi. Sistem organisasi yang harmonis menciptakan sinergi positif- produksi subsistem-subsistem yang bekerja dalam kesatuan sistem, hasilnya lebih besar dari pada jumlah produksi masing-masing subsistem. Konflik dapat merusak sistem dan menciptakan sinergi negatif-produksi subsistem-subsistem yang bekerja dalam kesatuan sistem lebih kecil dari pada jumlah produksi masing-masing subsistem. Keadaan ini menimbulkan ketidakpastian pencapaian tujuan organisasi (Wirawan, 2013).

Konflik adalah suatu bentuk interaksi antara individu atau antar kelompok yang memiliki tujuan yang berbeda dan tidak sejalan satu sama lain, dan orang lain tidak setuju dengan tujuan tersebut dan menjadi hambatan untuk mencapainya. Konflik yang muncul memiliki dua akibat: menguntungkan dan merugikan. Konflik didorong ketika konflik dapat mendorong semua faktor produksi dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, konflik mempengaruhi moral karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Di sisi lain, dampak negatif dari konflik adalah banyak sumber daya manusia dihabiskan untuk hal-hal yang tidak direncanakan. Cara kerja yang dangkal, memperkuat individualitas (Wirawan, 2013).

Sehubungan dengan itu menurut Wirawan (2013) Manajemen konflik adalah proses di mana pihak yang bersengketa atau pihak ketiga mengembangkan dan menerapkan strategi perselisihan untuk mengelola perselisihan guna mencapai solusi yang diinginkan. Dua atau lebih kelompok menemukan solusi untuk masalah tersebut. Menurut Wirawan (2013), salah satu faktor positif dari konflik adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh anggota untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan sangat penting.



RETORIKA

Jurnal Kajian Komunikasi dan Penyiaran Islam

Volume 4, No. 1, 2022

P-ISSN : 2655-5166 / E-ISSN : 2715-2103

Email : jurnalretorika46@gmail.com

Homepage : <http://journal.iaimsinjai.ac.id/indeks.php/retorika>

DOI : <https://doi.org/10.47435/retorika.v3i1.577>

Karena kinerja ini tahu seberapa besar mereka mampu melakukan tugas yang diberikan. (Mangkunegara dalam Widodo, 2015).

Dalam hal ini, Wirawan (2013) menyatakan bahwa manajemen sengketa adalah pihak yang bersengketa atau pihak ketiga dalam rangka memberikan solusi yang diinginkan yang digunakan pihak yang bersengketa atau pihak ketiga untuk menyelesaikan sengketa antara keduanya. strategi sengketa untuk mengelola sengketa. Beberapa orang atau dua atau lebih kelompok untuk dipecahkan untuk menemukan titik terang dalam masalah. Menurut Wirawan (2013), salah satu faktor positif dalam konflik adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh anggota untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan sangat penting. Kinerja ini karena kita tahu seberapa besar keterampilan yang kita miliki dalam menjalankan tugas yang diberikan (Mangkunegara dalam Widodo, 2015). Pada tahun 1977, 10 kW daya transmisi. Maksud LPP TVRI adalah, sebagaimana tercantum dalam Pasal 13, Pasal 1 (2) SK 2005, “Lembaga Penyiaran. Evaluasi kinerja diperlukan untuk mengetahui kinerja pegawai dalam organisasi. Menurut Widodo (2015: 138), alat evaluasi kinerja tidak hanya mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi juga membantu mengembangkan dan memotivasi karyawan. Evaluasi berdampak positif bagi karyawan dan karyawan. Memotivasi untuk meningkatkan kualitas staf dan meningkatkan kinerja. Sebuah studi oleh Najib Faishol (2016) menunjukkan bahwa manajemen yang kompetitif berdampak pada karyawan kinerja (Survey di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta). Selain itu, Jismullatif (2016) menunjukkan bahwa manajemen sengketa memiliki pengaruh yang signifikan. Bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan di CV. Batu Daruma utama. Selain itu, menurut penelitian Palgunadi, Mansur M. (2016), variabel manajemen konflik (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf Politburo Persatuan Nasional Papua. Televisi Rakyat Indonesia (TVRI) Kalimantan Selatan didirikan pada tanggal 5 Agustus 1985 dengan status Liling Production (SPK) yang berkedudukan di Banjarmasin, Jalan Ahmad Yani Kilo. 6 Banjarmasin. Satuan Transmisi Banjarmasin mulai mengudara dan merelay siaran TVRI Stasiun Jakarta pada tanggal 8 September Publik adalah lembaga penyiaran yang berbentuk badan hukum yang didirikan oleh negara, bersifat independen, netral, tidak komersial, dan berfungsi memberikan layanan untuk kepentingan masyarakat”. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh manajemen konflik terhadap



kinerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan”, karena selama observasi dalam melakukan penelitian pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan Para peneliti telah menemukan kolaborasi yang tidak memadai antara karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dari perspektif konflik karyawan di tempat kerja, hal ini dapat dilihat sebagai penyebab kesalahpahaman yang mengarah pada konflik antar karyawan. Ketika seorang peneliti bertanya kepada salah satu karyawannya tentang masalah konflik, itu karena setiap karyawan memiliki kualitas, kuantitas, dan gaya komunikasi yang berbeda. Ketika konflik muncul antara karyawan dalam suatu organisasi, mereka tidak dapat bekerja sama untuk menyelesaikan tugas atau tugas yang diberikan, mengakibatkan kinerja karyawan yang buruk jika tidak dikelola dengan baik.

Manajemen konflik sangat penting bagi LPPTVRI Stasiun Kalimantan Selatan karena merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan talenta untuk memaksimalkan kinerja staf. Manajemen konflik memungkinkan karyawan untuk menyadari pentingnya komunikasi yang baik dan saling memahami perbedaan dan bekerja sama untuk menyelesaikan tugas / tugas yang tidak dapat dilakukan sendiri dan dapat menjadi pelajaran bagi pengembangan karyawan. Manajemen sengketa adalah proses di mana pihak yang bersengketa atau pihak ketiga mengembangkan dan menerapkan strategi sengketa untuk mengelola sengketa dan memberikan solusi yang diinginkan. Penelitian ini menggunakan pandangan Ade Florent (2010) untuk mengukur manajemen perselisihan staf di LPPTVRI Stasiun Kalimantan Selatan Keterbatasan Sumber Daya;

- a) Struktur Organisasi;
- b) Komunikasi dan
- c) Perbedaan Individu

2. Metode

Pendekatan Penelitian Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. penulis menggunakan pendekatan survey untuk memilih jenis survey kuantitatif. Jenis Survei Survei ini menggunakan metode survei deskriptif dan asosiatif. Lokasi Survei Survei ini dilakukan oleh staf di LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan untuk tujuan seperti dampak manajemen konflik terhadap kinerja staf di LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan. Survei tersebut melibatkan total 101 staf di LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan. Dalam penelitian ini hanya sebagian dari populasi yang dijadikan sampel. Rumus Slovin



RETORIKA

Jurnal Kajian Komunikasi dan Penyiaran Islam

Volume 4, No. 1, 2022

P-ISSN : 2655-5166 / E-ISSN : 2715-2103

Email : jurnalretorika46@gmail.com

Homepage : <http://journal.iaimsinjai.ac.id/indeks.php/retorika>

DOI : <https://doi.org/10.47435/retorika.v3i1.577>

diperlukan untuk jumlah sampel. Oleh karena itu, sampel yang diambil dalam survei ini berjumlah 80 responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Untuk memperoleh data di LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan khususnya data primer, survei ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner. Untuk memperjelas definisi operasional dari variabel-variabel tersebut, peneliti telah membuat tabel dengan kolom-kolom yang berisi variabel, indikator, dan parameter.. Berikut tabel 1. dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 1. Variabel-variabel Peneliti

Variabel	Indikator	Parameter
Manajemen Konflik adalah cara yang dapat digunakan dari pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga untuk menghadapi perselisihan antara dua orang atau lebih atau dua kelompok atau lebih supaya menemukan titik terang atas permasalahan tersebut.	a. Keterbatasan Sumber Daya	1. Penyediaan dana dari kantor. 2. Penyediaan bahan dan peralatan yang di butuhkan
	b. Struktur Organisasi	3. Hubungan pimpinan dan bahan sangat baik. 4. Mengutamakan kepentingan pribadi.
	c. Komunikasi	5. Terjalannya komunikasi yang baik. 6. Pekerjaan didiskusikan dengan rekan sekerja. 7. Atasan memberikan informasi.
	d. Perbedaan Individu	8. Pengembangan karier diberikan adil dan sesuai dengan prestasi. 9. Perbedaan pendapat saat diskusi.
Kinerja merupakan hasil kerja atas suatu pekerjaan selama periode tertentu yang dihasilkan dari seorang atau sekelompok pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan wewenang dan	a. Kualitas kerja	1. Melakukan inovasi saat bekerja sehingga mendapatkan hasil lebih optimal 2. Hasil kerja hanya sedikit mendapat kesalahan
	b. Kuantitas kerja	3. Melakukan pekerjaan rutin yang diselesaikan berdasarkan <i>deadline</i> yang sudah ditentukan instansi. 4. Melakukan tugas



RETORIKA

Jurnal Kajian Komunikasi dan Penyiaran Islam

Volume 4, No. 1, 2022

P-ISSN : 2655-5166 / E-ISSN : 2715-2103

Email : jurnalretorika46@gmail.com

Homepage : <http://journal.iainsinjai.ac.id/indeks.php/retorika>

DOI : <https://doi.org/10.47435/retorika.v3i1.577>

tanggung jawab yang diberikan kepadanya di dalam suatu organisasi.

- c. Ketepatan waktu
 - d. Efektivitas biaya
 - e. Pengawasan
 - f. Interpersonal impact
5. Menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik dan tepat waktu
 6. Bekerja semaksimal mungkin walaupun kadang alat yang digunakan untuk bekerja kurang maksimal.
 7. Menggunakan fasilitas kantor sesuai kebutuhan pekerjaan.
 8. Melaksanakan tugas pekerjaan tanpa diingatkan oleh atasan
 9. Melaksanakan tugas pekerjaan dengan pengawasan pimpinan
 10. Dapat bekerja sama dalam tim dengan baik sesuai dengan timnya

3. Hasil dan Pembahasan

a. Manajemen Konflik Pegawai

Tabel 2. Manajemen Konflik Pegawai

No.	Keterangan	F	%
1.	Sangat Baik	3	3,8
2.	Baik	34	42,5
3.	Cukup Baik	35	43,8
4.	Kurang Baik	7	8,8
5.	Tidak Baik	1	1,3
Jumlah		80	100,0

Sumber: Analisa Data Primer 2021

Dari tabel 2. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori manajemen konflik pegawai di LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan, menunjukkan bahwa manajemen konflik pegawai di LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan Cukup Baik.



b. Kinerja Pegawai

Tabel 3. Kinerja Pegawai

No.	Keterangan	F	%
1.	Sangat Baik	1	1,3
2.	Baik	37	46,3
3.	Cukup Baik	28	35,0
4.	Kurang Baik	13	16,3
5.	Tidak Baik	1	1,3
	Jumlah	80	100,0

(Sumber: Analisa Data Primer 2021)

Dari tabel 3. tersebut, ternyata Kesimpulan disemua kategori kinerja pegawai di LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan, menunjukkan bahwa kinerja pegawai di LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan Baik.

c. Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4. Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,725	5,142		6,559	,000
	Manajemen Konflik	,293	,139	,232	2,108	,038

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Peneliti, Output SPSS 24, 2021

Pada tabel 4. di atas, dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,038 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan. Berdasarkan nilai t hitung adalah 2,108 sedangkan t tabel 1,991 karena t hitung dari variabel tersebut lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel manajemen konflik berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:



- 1) Manajemen Konflik pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan, yang termasuk kategori Cukup Baik sebanyak 35 orang (43,8%), sedangkan kategori Baik sebanyak 34 orang (42,5%), sedangkan kategori Kurang Baik 7 orang (8,8%), sedangkan kategori Sangat Baik 3 orang (3,8%) dan hanya 1 orang (1,3%) yang termasuk kategori Tidak Baik. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen konflik pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan Cukup Baik.
- 2) Kinerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan, yang termasuk dalam kategori Baik sebanyak 37 orang (46,3%), sedangkan kategori Cukup Baik sebanyak 28 orang (35,0%), kategori Kurang Baik 13 orang (16,3%), dan hanya 1 orang (1,3%) dalam kategori Sangat Baik, sama dengan kategori Tidak Baik 1 orang (1,3%). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan Baik
- 3) Berdasarkan nilai signifikansi untuk pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,038 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan, selain itu, dari nilai t hitung adalah 2,108 sedangkan t tabel 1,991 karena t hitung dari variabel tersebut lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel manajemen konflik berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan.

Daftar Pustaka

- Bacal, R. 2012. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Djamaluddin, Arief. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Persaingan Global*. Jakarta: Pengembangan Bisnis dan Manajemen Global
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA
- Faishol, Mohammad N. 2016. *Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan (Studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.



RETORIKA

Jurnal Kajian Komunikasi dan Penyiaran Islam

Volume 4, No. 1, 2022

P-ISSN : 2655-5166 / E-ISSN : 2715-2103

Email : jurnalretorika46@gmail.com

Homepage : <http://journal.iaimsinjai.ac.id/indeks.php/retorika>

DOI : <https://doi.org/10.47435/retorika.v3i1.577>

- Jismullatif. 2016. *Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan di CV. Dharma Utama Batu*. Skripsi. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
- Kusdi. 2013. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia
- Sinambela, Lijan P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: ALFABETA
- Sukmalana, Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan, dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama
- Sutrisno, Edi. 2009. *Komunikasi Dalam Organisasi*. Jakarta: KENCANA
- Sitompul, Ade Florent S. 2010. *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT PLN (persero) Cabang Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung: ALFABETA
- Palgunadi, Mansur M. 2016. *Pengaruh Manajemen Konflik dan Perubahan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Papua*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi FuturE Vol. 3 No. 2
- Wahyudi. 2006 . *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*.(Edisi kedua). Bandung : ALFABETA.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.



RETORIKA

Jurnal Kajian Komunikasi dan Penyiaran Islam

Volume 4, No. 1, 2022

P-ISSN : 2655-5166 / E-ISSN : 2715-2103

Email : jurnalretorika46@gmail.com

Homepage : <http://journal.iaimsinjai.ac.id/index.php/retorika>

DOI : <https://doi.org/10.47435/retorika.v3i1.577>

Wirawan. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.