

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan pada hakikatnya merupakan usaha manusia memperluas ilmu pengetahuan/wawasannya. Ini sejalan dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang merupakan produk hukum bermaksud mengatur aspek kehidupan yang disebut pendidikan di lingkungan masyarakat atau bangsa dan negara Indonesia. Lahirnya UU No.20 tahun 2003 tersebut secara lebih mendasar dilatarbelakangi juga oleh kehendak masyarakat atau bangsa ini untuk mewujudkan UUD 1945 sebagai hukum dasar yang mengamanatkan bahwa kemerdekaan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan menjamin seluruh masyarakat untuk berpendidikan.¹

Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, dan merupakan tempat dalam menyampaikan pesan-pesan konstitusi serta sarana dalam membangun karakter bangsa (*nation character building*). Masyarakat yang cerdas akan memberikan nuansa kehidupan yang cerdas pula, dan secara progresif akan membentuk kemandirian. Masyarakat yang demikian merupakan investasi besar untuk berjuang keluar dari krisis dan menghadapi dunia global.

Krisis pendidikan yang melanda bangsa Indonesia saat ini membuat kekhawatiran tersendiri bagi para orang tua dan pihak sekolah yang telah dipercaya sebagai lembaga pendidik. Lemahnya tingkat berpikir peserta didik menjadi sebuah tantangan besar bagi para pengelola dunia pendidikan.² Data UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM) Report 2016*, mutu pendidikan di Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang, sedangkan kualitas guru sebagai komponen penting dalam pendidikan berada di

¹ Uni Nurkuntari. ''Pengaruh Manajemen Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan Sekolah Menengah Atas Di Kota Semarang''. Jurnal unimus.ac.id. (2016), hlm.86

² Abdul rahmat dan syaiful kadir. *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*. 2017 (<file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Abdul-Rahmat-Buku-Kepemimpinan-Pendidikan-dan-Budaya-Mutu.pdf>) Diakses tanggal 29 maret pukul 12.30 WIB

urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Rendahnya kapabilitas tenaga pengajar ini berimbas pada kualitas pendidikan di setiap daerah.³

Mengingat hal tersebut dapat kita ketahui bahwasanya begitu besarnya peran Sumber Daya Manusia yang seharusnya menyadarkan Lembaga pendidikan Islam dengan usaha untuk membenahi kualitas diri sehingga Lembaga pendidikan Islam dapat senantiasa bergerak maju kedepan dan menghadapi berbagai tantangan pada dewasa ini.⁴Sumber Daya Manusia termasuk hal yang sangatlah berpengaruh untuk kemajuan suatu Lembaga Pendidikan. pada dasarnya Sumber Daya Manusia merupakan manusia yang diberi pekerjaan dengan tugas di suatu Lembaga Pendidikan sebagai pemikir, perencana, dan penggerak untuk mewujudkan tujuan pendidikan tersebut.

Sekolah sebagai suatu organisasi di dalamnya terhimpun kelompok-kelompok manusia yang masing-masing baik secara perorangan maupun kelompok saling melakukan hubungan kerja sama untuk mencapai tujuan. Kelompok-kelompok manusia yang dimaksud adalah sumber daya manusia yang terdiri dari : Kepala Sekolah, guru-guru, tenaga administrasi / staff, peserta didik, dan kelompok orang tua siswa.

Pada pelaksanaannya Lembaga Pendidikan perlu mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia agar menyesuaikan dengan kondisi internal atau eksternal sekolah. Berkenaan dengan hal ini kita perlu menganalisis, mengantisipasi, meramal berbagai hal yang berkaitan dengan ketersediaan Sumber Daya Manusia sebelum menjadi kendala yang memperlambat keberjalanan program untuk mencapai tujuan bagi Lembaga Pendidikan.

Perencanaan sumber daya manusia (*Human Resource Planning*) merupakan proses dalam menentukan pergerakan guru/dosen dalam lembaga/instansi/institusi dari posisi yang diinginkan di masa depan. sedangkan sumber daya manusia adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh pimpinan tertinggi dari sumber daya manusia dan para

³ Dzikrur Rohmani Rifqi & Hilmi. *Menyoal Sistem Pendidikan di Indonesia* (Surabaya : ITS Publisher, 2017), hlm 10

⁴ Basith, A. "Kontribusi Kinerja Komite Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sarana Prasarana Pendidikan." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.(2020), 5(1), hlm.12.

staf pendidik untuk menyelesaikan masalah lembaga/institusi/instansi yang terkait dengan guru/dosen.⁵

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia, kebutuhan organisasi terhadap Sumber Daya Manusia baik dalam arti kuantitas maupun kualitasnya dapat dipersiapkan dan diantisipasi lebih awal sehingga mencegah masalah kelebihan karyawan ataupun ketidaksesuaian kompetensi antara karyawan yang tersedia dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pekerjaan.⁶ Perencanaan Sumber Daya Manusia sebagai kegiatan prediksi bermaksud untuk memperkirakan permintaan (*demand*) Sumber Daya Manusia yang diperlukan agar dapat mewujudkan kegiatan organisasi atau operasional yang terdapat di dalam rencana strategi atau rencana operasional dan program tahunan di lingkungan sebuah organisasi atau Lembaga pendidikan, tujuan yang sederhana itu merupakan tujuan umum perencanaan Sumber Daya Manusia.

Perencanaan Sumber Daya Manusia menurut G.Steiner yang dikutip oleh Sunarsi dikatakan bahwa perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan, melalui strategi pengembangan kontribusi pekerjaannya di masa depan.⁷ Definisi tersebut menjelaskan begitu pentingnya merencanakan Sumber Daya Manusia, karena merupakan serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan upaya merencanakan alternatif untuk keputusan bagi kegiatan organisasi di masa depan. Hal ini sekaligus menerangkan bahwa perencanaan Sumber Daya Manusia cenderung dihadirkan dalam upaya untuk menjawab tantangan masa depan.

Dalam melakukan perencanaan, salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah pendidik. pendidik dalam konteks pendidikan mempunyai peranan yang besar dan strategis. Hal ini disebabkan pendidiklah yang berada di

⁵ RA Ritawati, "Perencanaan Dan Pengembangan Guru/Dosen Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) Di Lembaga Pendidikan Formal", Jurnal Istinbath. (2015), No.16, hlm.110

⁶ Yoky Sangsurya, Muazza, dkk. "Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh". Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial.(2021), hlm.768

⁷ Denok Sunarsi, *Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia* (Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama, 2018), hlm.6

barisan terdepan dalam pelaksanaan pendidikan. pendidiklah yang langsung berhadapan dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi sekaligus mendidik dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan. Oleh karena itu, Lembaga pendidikan membutuhkan tenaga pendidikan yang berkualitas. Sehingga peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan merupakan suatu hal yang sangat perlu untuk dilakukan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Taylor dalam Larasati mengemukakan bahwa setiap personil suatu lembaga pendidikan membutuhkan perencanaan latihan kerja yang tepat.⁸ Teori ini dipakai untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam suatu instansi dalam kemampuan dan tanggung jawabnya dalam pekerjaannya, yang mana dengan melalui perencanaan pelatihan dan pengembangan tersebut para personil lembaga pendidikan akan mampu mengerjakan, meningkatkan dan juga mengembangkan pekerjaannya.

Adapun sepuluh kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh pendidik menurut Sagala, diantaranya adalah: (1) Kemampuan menguasai bahan pelajaran yang disajikan (2) Kemampuan mengelola program belajar mengajar (3). Kemampuan mengelola kelas (4) Kemampuan menggunakan media/sumber belajar (5) Kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan (6) Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar (7) Kemampuan menilai prestasi peserta didik untuk kependidikan pengajaran (8) Kemampuan mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan (9) Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah dan (10) Kemampuan memahami 3 prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.⁹ Adapun berdasarkan UU Sisdiknas No.14 tentang guru dan dosen pasal 10, menentukan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi *professional* dan kompetensi sosial.

⁸Sri Larasati. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm.110

⁹ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm.39-40.

Berdasarkan Faktanya terdapat perbedaan dalam perencanaan peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia antara sekolah swasta dan negeri yaitu, pada aspek pengembangan, pertama: di sekolah swasta antusias pendidik untuk mengikuti program pelatihan, sedangkan di sekolah negeri pendidik kurang antusias untuk mengikuti pelatihan. Kedua: pelaksanaan pelatihan di sekolah negeri sebanyak 5x pelatihan dalam setahun dengan mendatangkan narasumber dari luar sedangkan swasta sekali dalam sebulan yang artinya 12x dalam setahun dan dengan 2 jenis pelatihan yakni pelatihan dari dalam dan luar sekolah.

Hasil *grand tour observation* yang berasal dari *website* sekolah, Menjelaskan Sekolah Dasar Islam Terpadu Gema Nurani Bekasi adalah Lembaga pendidikan formal yang hadir di tengah-tengah masyarakat sebagai satuan pendidikan formal jenjang sekolah dasar dan satu-satunya SDIT di Bekasi yang memiliki izin akselerasi. SDIT Gema Nurani merupakan sekolah yang menerapkan sistem Program Bina Generasi Qurani. Sebuah sistem yang berlandaskan pada Al-Qur'an dan As-Sunnah dalam rangka membeda-bedakan karakter peserta didik untuk membentuk pola pikir peserta didik untuk mencintai Tuhan, Islam, dan As-Sunnah. Dari semua itu diharapkan generasi yang kita bangun dapat menjadi generasi rabbani yang berkarakter Qur'ani dan menghasilkan manusia yang baik.

SDIT Gema Nurani menerapkan kurikulum yang menggabungkan antara kurikulum Dinas Pendidikan Nasional yaitu kurikulum merdeka dan kurikulum dinniyah. Kurikulum ini memberikan keuntungan bagi Peserta Didik, dari segi pendidikan nasional agar tidak ketinggalan dengan yang lain, serta kualitas keimanan, akhlak peserta didik seperti adanya mata pelajaran agama Islam dan mata pelajaran umum atau nasional. SDIT Gema Nurani juga dibantu dengan adanya Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT).

Selain itu, walaupun sekolah ini merupakan lembaga swasta, SDIT Gema Nurani sudah mendapatkan akreditasi oleh BAN S/M dengan kategori "A", dengan **nilai akhir 97** sejak Tahun 2018 hingga saat ini, dengan standar penilaian tertinggi adalah standar pengelolaan dengan skor (100).

Hal ini disebabkan oleh terpenuhinya persyaratan akreditasi, 8 standar penilaian akreditasi dengan memiliki dokumen administrasi dan bukti fisik sebagai bukti bahwa SDIT Gema Nurani telah memenuhi setiap elemen standarisasi, Adanya pengelolaan secara sistematis mulai dari tahap *planning*, *organisatoring*, *monitoring*, dan *evaluating* antar manajemen dengan menggunakan *Google for education* dalam proses penyimpanan data di *google drive* sehingga semua *Base on data* dan tercatat dengan baik serta tujuan sekolah pun tercapai. Sedangkan untuk standar tenaga pendidik mendapatkan nilai di atas kriteria dengan skor (90) sehingga kompetensi pendidik perlu ditingkatkan lagi.

Berdasarkan hasil wawancara saat melaksanakan *grand tour observation* dengan kepala sekolah SDIT Gema Nurani pada tanggal 20 Juli 2023 menyatakan bahwa perencanaan Sumber Daya Manusia dilakukan di akhir tahun untuk mempersiapkan tahun ajaran baru. SDIT Gema Nurani merupakan sekolah yang memiliki banyak Sumber Daya Manusia dan ditempatkan di berbagai posisi. dilihat dari segi kuantitasnya juga cukup baik, Peneliti menemukan beberapa fenomena di SDIT Gema Nurani yaitu sekolah memiliki total 42 Sumber Daya Manusia (SDM) yang meliputi 32 orang guru tetap yayasan dan guru tidak tetap serta 10 orang pegawai tetap yayasan dan pegawai tidak tetap, Setiap SDM yang bekerja di SDIT Gema Nurani harus menempati posisi dan melaksanakan tugas serta kewajibannya sebagaimana mestinya.

Sebagai sekolah islam yang mengedepankan nilai-nilai islam dan sunnah Rasulullah saw. penting bagi SDIT Gema Nurani untuk melakukan perencanaan sumber Daya Manusia yang baik, agar visi misi yang telah terbentuk dapat tercapai sehingga berpengaruh pada peningkatan kompetensi di SDIT Gema Nurani, maka perlu Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan tepat sasaran dalam pelaksanaannya.

SDIT Gema Nurani memiliki Perencanaan peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari beberapa tahapan, antara lain: SDIT Gema Nurani sudah menganalisis kebutuhan mengajar yang disusun pada akhir tahun sebelum memulai tahun ajaran baru, Hal ini dilakukan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan SDM dan keberjalanan program serta

kurikulum yang digunakan, Kemudian dalam perencanaan rekrutmen dan seleksi di SDIT Gema Nurani melalui *open recruitment* di media sosial dengan mempublikasikan lowongan pekerjaan dengan persyaratan kualifikasi yang dibutuhkan seperti kelulusan S1/S2 PGSD dan jurusan yang linier, serta memiliki kemampuan Berbahasa Inggris, selanjutnya meninjau lamaran yang masuk, wawancara kepada pelamar, memilih orang yang paling berkualitas dalam bidangnya, memberikan informasi kepada pelamar yang berhasil. Kemudian guru-guru maupun karyawan yang terseleksi diposisikan sesuai dengan keahlian dan jenjang kelasnya. sehingga terisinya semua posisi baik guru maupun pegawai sekolah.

Setelah melakukan analisis kebutuhan hingga seleksi. SDIT Gema Nurani juga melaksanakan tugas pemerintahan salah satunya untuk mengadakan perencanaan pengembangan sebagai bentuk dasar dan acuan kegiatan perencanaan sumber daya manusia yang digunakan untuk meng-*upgrading* atau meningkatkan kompetensi pendidik yang diawali dengan menganalisis kebutuhan pengembangan SDM. Namun tidak hanya pendidik yang melakukan *upgrading* tetapi tenaga kependidikan seperti Kepala Sekolah, TU, OB dan Satpam juga diikuti sertakan dalam pelaksanaan *upgrading* yang diselenggarakan oleh Yayasan dan sekolah di SDIT Gema Nurani.

Dalam hal ini SDIT Gema Nurani memiliki dua program untuk meningkatkan kompetensi yaitu program informal dan program formal. Program informal adalah program yang diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi pendidik melalui usaha pendidik itu sendiri dengan *sheet ability*. Sedangkan program formal adalah program yang diselenggarakan dengan sekolah memberikan fasilitas pada pendidik dan tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan. Ada tiga kompetensi yang perlu ditingkatkan melalui kegiatan pelatihan yaitu kompetensi digital, kompetensi perkembangan anak, dan kompetensi kepribadian.

Perencanaan peningkatan kompetensi disusun sebagai dasar kegiatan pengembangan pendidik agar meningkatkan kompetensi dan kemampuan sumber daya manusia guna mendukung kapasitas SDIT Gema Nurani dalam

terlaksananya visi, misi, strategi, tugas dan fungsi pendidik serta rencana strategis pemerintah Republik Indonesia.

Adapun peneliti menemukan beberapa fenomena lainnya yang terjadi di SDIT Gema Nurani yaitu: SDIT Gema Nurani merupakan salah satu sekolah pertama yang melaksanakan program sekolah penggerak dan sudah memiliki 5 sekolah pengimbasan di wilayah Bekasi utara diantaranya adalah sekolah swasta yaitu SDI Quba, SDIT Al Fikroh, SDIT Dialul Haq, SD Hikmah Asyiefah, SDI CIS sejak tahun 2022-2023 sehingga SDIT Gema Nurani menjadi sekolah percontohan bagi sekolah lainnya. Kemudian pada periode tahun ajaran 2022-2023 tenaga pendidik dan peserta didik di SDIT Gema Nurani telah mencapai 90% prestasi di bidang akademik maupun bidang non akademik. Hal ini dibuktikan dengan rincian prestasi peserta didik dan tenaga pendidik yang pernah diraih pada berbagai kompetisi diantaranya yaitu:

1) Peserta didik;

Juara 1 pada perlombaan kejuaraan shorinji kempo antar do-jo se-dki jakarta 2022, juara 1 pada perlombaan 1st west java archery league series 2022, juara 1 pada perlombaan kejurwil tarumajaya taekwondo championship, juara 2 pada perlombaan kejurnas panahan junior, yogyakarta 16-24 oktober 2022, juara 1 unj open roller sport 2022, 19 - 20 november 2022, 4 siswa kelas tahfidz yang mendapat Beasiswa Tahfidz Quran tahun 2023, Juara 3 Story Telling pada perlombaan Perfect Championship QUBA ISLAMIC SCHOOL 2023, Juara 3 - MHQ pada perlombaan AVIATOR 4 SMPIT AVICENNA 2023, Juara 1 Kejuaraan Sirkuit tingkat Kota Bekasi 2023, Juara 2 MHQ pada perlombaan Pentas Seni PAI, 20 Maret 2023, Murid kelas 3 yang berhasil menghafal 17 juz melampaui dari target kelas khusus Qur'an yang sudah ditentukan pada tahun 2023.

2) Tenaga Pendidik;

Terdapat 8 orang lulus sertifikasi pendidik yang diatur oleh kemendikbud melalui program PPG, terdapat 14 orang yang

bersertifikasi pendidik google level 1, terdapat 5 orang menjadi guru penggerak, terdapat 3 guru menjadi penulis buku yang telah diterbitkan dan komersialkan, Guru yang menghasilkan peserta didik yang berprestasi, 32 guru memiliki nilai rata-rata supervisi minimal 91.

Dalam peningkatan prestasi peserta didik, disebabkan karena adanya peran aktif dari seluruh SDM baik tenaga kependidikan, pendidik, dan kepala sekolah sehingga pendidik menjadi acuan untuk menghasilkan output bagi peserta didik. Sedangkan Perencanaan peningkatan kompetensi SDM di SDIT Gema Nurani di sebabkan oleh dukungan dari Yayasan, peran kepala sekolah, Kerjasama antar komite sekolah, dan Kerjasama antar manajemen serta Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan berkompeten dalam bidangnya.

Berdasarkan hasil pengamatan awal diatas peneliti menyadari bahwa pentingnya perencanaan peningkatan kompetensi sumber daya manusia oleh sekolah yaitu, pada SDIT Gema Nurani. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pendidik. Bertolak belakang dari latar belakang masalah yang ada peneliti memandang penting melakukan penelitian lebih lanjut. Maka peneliti tertarik untuk melakukan Penelitian di SDIT Gema Nurani dengan fokus Penelitian mengenai **“Perencanaan Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Di SDIT Gema Nurani Bekasi”**.

B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka fokus penelitian ini dibatasi pada Perencanaan peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu Gema Nurani Bekasi yang dirumuskan dalam subfokus penelitian sebagai berikut :

1. Analisis kebutuhan dalam peningkatan kompetensi sumber daya manusia di SDIT Gema Nurani Bekasi.
2. Rekrutmen dalam peningkatan kompetensi sumber daya manusia di SDIT Gema Nurani Bekasi.

3. Seleksi dalam peningkatan kompetensi sumber daya manusia di SDIT Gema Nurani Bekasi.
4. Perencanaan pengembangan dalam peningkatan kompetensi sumber daya manusia di SDIT Gema Nurani Bekasi.

C. Pertanyaan Penelitian

Adapun beberapa pertanyaan dalam penelitian ini, di antaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis kebutuhan dalam peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang terjadi di SDIT Gema Nurani Bekasi?
2. Bagaimana rekrutmen dalam peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang terjadi di SDIT Gema Nurani Bekasi?
3. Bagaimana seleksi dalam peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang terjadi di SDIT Gema Nurani Bekasi?
4. Bagaimana perencanaan pengembangan dalam peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang terjadi di SDIT Gema Nurani Bekasi?

D. Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan mengenai perencanaan peningkatan kompetensi sumber daya manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu Gema Nurani Bekasi.

E. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi pengembang khasanah keilmuan dan pengetahuan, terutama Sekolah Dasar yang

belum optimal menerapkan perencanaan peningkatan kompetensi sumber daya manusia di sekolahnya.

- b. Sebagai bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut yang sekiranya juga membahas tentang perencanaan peningkatan kompetensi sumber daya manusia di suatu Sekolah Dasar khususnya, dan jenjang pendidikan yang lain pada umumnya.
- c. Menambah pengalaman dalam melakukan penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran maupun sebagai masukan bagi peneliti lain.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi sekolah

Sebagai masukan konstruktif dan obyektif mengenai perencanaan peningkatan kompetensi sumber daya manusia

- b. Bagi guru

Dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan tentang pentingnya perencanaan peningkatan kompetensi sumber daya manusia.

- c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi S1 di Jurusan Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.