

## PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SUB RAYON 6 SMK KABUPATEN TANGERANG

Wisnu Nurhadi<sup>1</sup>, Teuku Fajar Shadiq<sup>2</sup>, Dwi Sridani Afriza<sup>3</sup>  
Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118  
E-mail Corespondent: wisnunurhadi8@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja tenaga Guru di Sub Rayon 6 SMK Kabupaten Tangerang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah yang berada di Sub Rayon 6 Kabupaten Tangerang berjumlah 110 orang. Selain itu, besarnya sampel diukur menggunakan rumus slovin dengan nilai kritis sebesar 10% sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 52 orang responden. Teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan uji validitas data, reliabilitas uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji t (parsial). Hasil penelitian 1) terdapat pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja guru, uji sig. t hitung (2.650) < t tabel (2.042), pada pengujian dua arah 0.05 nilai signifikan 0.013 < 0.05. 2) tidak terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja guru, uji sig. t hitung (1.790) < t tabel (2.042), pada pengujian dua arah 0.05 nilai signifikan 0.084 < 0.05.

**Kata kunci:** Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja Guru, Kabupaten Tangerang.

### Abstrak

*This study aims to determine the influence of organizational culture and competency variables on the performance of teachers in Sub Rayon 6 of SMK Tangerang Regency. The research method used in this study is a quantitative method. Meanwhile, the population in this study were school teachers in Sub Rayon 6 of Tangerang Regency totaling 110 people. In addition, the sample size was measured using the Slovin formula with a critical value of 10% so that a research sample of 52 respondents was obtained. Data collection techniques with literature studies and questionnaires. Data analysis techniques used were data validity tests, classical assumption test reliability, multiple linear regression analysis, and t-tests (partial). The results of the study 1) there is a partial influence of competence on teacher performance, sig. t count (2.650) < t table (2.042), in the two-way test 0.05 significant value 0.013 < 0.05. 2) there is no partial influence of organizational culture on teacher performance, sig. test. The calculated t-value (1.790) < t-table (2.042), and the two-way test with a significance value of 0.05 was 0.084 < 0.05.*

**Keywords:** Competence, Organizational Culture, Teacher Performance, Tangerang Regency.

## **A. Pendahuluan**

Pendidikan kejuruan memiliki peran strategis dalam menyiapkan sumber daya manusia yang siap pakai di dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Di wilayah Kabupaten Tangerang yang merupakan pusat industri, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dituntut untuk terus meningkatkan kualitas lulusannya. Faktor utama yang menjadi penentu kualitas pendidikan tersebut adalah kinerja guru. Guru yang berkinerja tinggi tidak hanya menguasai materi secara teoretis, tetapi juga mampu mentransfer keterampilan praktis secara efektif. Namun, mencapai kinerja optimal bukanlah perkara mudah, karena sangat dipengaruhi oleh kompetensi individu dan lingkungan kerja atau budaya organisasi di sekolah tersebut.

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Menurut Mulyasa (2013), kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, spiritual, dan sosial yang secara utuh membentuk kompetensi standar profesi guru. Tanpa kompetensi yang memadai, khususnya pada aspek profesional dan pedagogik, guru SMK di Sub Rayon 6 Kabupaten Tangerang akan kesulitan menghadapi kurikulum yang dinamis dan tuntutan teknologi industri yang terus berkembang.

Selain faktor internal berupa kompetensi, kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi di lingkungan sekolah mencakup nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh warga sekolah. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan. Budaya organisasi yang positif, seperti kerja sama tim yang solid dan kedisiplinan yang tinggi, akan menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya, terdapat beberapa tantangan yang ditemukan diantaranya adanya kesenjangan kompetensi pedagogik seperti banyaknya guru yang belum menguasai metode pembelajaran inovatif dan hanya terpaku pada metode konvensional, sehingga pembelajaran menjadi kurang menarik dan tidak efektif bagi siswa, kurangnya kompetensi profesional seperti guru sering tidak mengikuti perkembangan keilmuan di bidang studi mereka, rendahnya kompetensi sosial dan kepribadian, keterbatasan dalam menggunakan teknologi, budaya jerha yang individualistis, dan kurangnya budaya apresiasi dan pengakuan. Fenomena di lapangan tersebut menunjukkan bahwa perbedaan tingkat kompetensi guru dan kekuatan budaya organisasi di masing-masing sekolah berdampak pada variasi capaian kinerja guru dalam mendidik siswa. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sub Rayon 6 SMK Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi kepala sekolah dan pengawas dalam merumuskan kebijakan pengembangan mutu guru yang tepat sasaran.

## B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah ilmiah yang konkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Adapun, populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah yang berada di Sub Rayon 6 Kabupaten Tangerang sebanyak 110 orang pegawai. Namun, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 orang pegawai yang diukur secara statistic menggunakan rumus slovin dengan nilai kritis sebesar 10%.

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari variabel kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2) merupakan variabel independen, sedangkan variabel kinerja (Y) merupakan variabel dependen. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) Studi kepustakaan. 2) Penyebaran kuesioner kepada 52 orang responden.

Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis, validitas data, reliabilitas uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji t (parsial).

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1) Uji Validitas Data

Uji validitas data dalam penelitian ini bertujuan untuk menentukan kualitas data primer yang diperoleh dari 52 responden yang telah mengisi kuesioner penelitian apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden bersifat valid atau tidak. Adapun hasil uji validitas tersebut untuk masing-masing variabel penelitian diuji kepada 52 orang responden. Jumlah pertanyaan pada variabel kompetensi berjumlah 7 item pernyataan, variabel budaya organisasi berjumlah 8 pernyataan, dan variabel kinerja berjumlah 8 item pernyataan.

Berdasarkan nilai r tabel, diperoleh nilai r tabel nya 0.349. Pada tabel 1, menunjukkan bahwa hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap ketiga variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan atau indikator yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel penelitian dinyatakan valid. Oleh karena semua butir instrumen telah terbukti valid, maka dapat disimpulkan juga bahwa alat ukur atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur konsep yang seharusnya diukur secara akurat dan cermat. Berikut ini adalah tabel 1 yang menyajikan hasil data pengolahan data rata-rata nilai hasil uji validitas pada masing-masing variabel penelitian tersebut:

Tabel 1. Hasil Rata-Rata Uji Validitas

Variabel	No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1-X1.7	0.634	0.349	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1 -X2.8	0.549	0.349	Valid
Kinerja (Y)	Y.1 -Y.8	0.646	0.349	Valid

Sumber: Olah Data Tahun 2024

## 2) Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa handal suatu alat pengumpul data. Jika suatu variabel dikatakan reliabel, bila jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten atau memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0.60. Reliabilitas dihitung menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Adapun hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya menunjukkan diatas batas reliable 0.60, yang artinya semua variabel adalah reliabel yang dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Adapun, hasil analisis uji reliabilitas data untuk variabel kompetensi (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja guru (Y) dapat dijelaskan pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Statistik Reliabilitas			
Variabel	Alpha Cronbach	Batas Reliabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.828	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.680	0.60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.804	0.60	Reliabel

Sumber: Olah Data Tahun 2024

## 3) Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji ini dapat dilihat dengan ketentuan sebagai berikut: 1) Jika nilai tolerance < 0.10, maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya nilai tolerance > 0.10, maka data tidak terjadi multikolinearitas. 2) Jika nilai VIF > 10.00, maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai VIF < 10.00, maka data tidak terjadi multikolinearitas. Berikut ini adalah tabel 3, yang menyajikan data hasil uji multikolinearitas:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1 Constant		
Kompetensi (X1)	0.231	4.337
Budaya Organisasi (X2)	0.342	2.920
a. Dependen variable: Kinerja (Y)		

Sumber: Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 3, dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0.231 > 0.10 dan nilai VIF sebesar 4.337 < 10, sedangkan variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0.342 > 0.10 dan nilai VIF sebesar 2.920 < 10. Dari perhitungan tersebut menunjukkan tidak ada variabel bebas yang mempunyai nilai *Tolerance* < 0.10 dan nilai VID > 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas

dalam model regresi ini.

4) Analisis Regresi Berganda, digunakan untuk mengetahui adanya arah hubungan antara variabel bebas kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama dengan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Secara ringkas hasil analisis regresi berganda tersebut disajikan dalam tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kompetensi (X1) dan Budaya Organisasi (X2), dengan Kinerja Guru (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sign.
	Unstandardized	Standardized			
	Coefficient	Coefficient			
1 Constant	11.823	5.688		2.079	0.047
Kompetensi (X1)	0.571	0.215	0.718	2.650	0.013
Budaya Organisasi (X2)	0.481	0.269	0.398	1.790	0.084

b. Dependent variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan data hasil analisis diatas, dapat diperoleh informasi mengenai persamaan regresi berganda pada penelitian ini memenuhi persamaan  $Y = 11.823 + 0.571 X1 + 0.481 X2$ . Adapun nilai konstanta sebesar 11.823 yang artinya jika variabel kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2) tidak ada atau nol, maka besarnya variabel kinerja guru (Y) ketetapanannya sebesar 11.823. Selain itu, koefisien regresi variabel kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2) berturut-turut yaitu 0.571; 0.481 dengan nilai positif yang berarti jika setiap variabel bebas tersebut mengalami kenaikan, maka kinerja guru mengalami kenaikan.

5) Analisis Uji t (Parsial), menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Adapun, cara pengujiannya bisa dilihat dari nilai signifikan dan nilai t hitung, Jika nilai signifikan < 0.05, maka  $H_a$  diterima artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, dan jika nilai signifikansi > 0.05, maka  $H_0$  diterima dan apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan distribusi t tabel diperoleh nilai t tabel sebesar 2.042 pada pengujian dua arah 0.05 pada sampel 52, sedangkan nilai t hitung dapat dilihat pada tabel 4, sehingga dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Nilai t hitung variabel kompetensi yang diperoleh sebesar 2.650 dengan nilai signifikansi 0.013 sehingga t hitung > t tabel (2.042) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0.013 < 0.05$  maka disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel kompetensi terhadap kinerja guru.
- 2) Nilai t hitung variabel budaya organisasi yang diperoleh sebesar 1.790 dengan nilai signifikansi 0.084 sehingga t hitung < t tabel (2.042) dan nilai signifikansi lebih besar

dari nilai probabilitas atau  $0.084 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja guru.

## **Pembahasan**

### *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru*

Berdasarkan hasil analisis uji  $t$ , diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompetensi terhadap kinerja guru dengan nilai  $t$  hitung variabel tersebut sebesar 2.650 mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.013 lebih kecil dari nilai signifikansi 0.05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur, Ali, dan Nurlela (2021), pengaruh kompetensi guru sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai, dimana dari hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, berdasarkan koefisien determinasinya menunjukkan variabel kompetensi berkorelasi sedang terhadap perubahan kinerja guru.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru merupakan topik sentral dalam manajemen pendidikan. Guru yang kompeten tidak hanya memiliki pengetahuan, tetapi juga mampu menerapkannya dalam proses pembelajaran yang efektif untuk mencapai tujuan pendidikan. Kompetensi guru merupakan akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dalam konteks SMK, kompetensi profesional menjadi sangat krusial karena guru dituntut mampu menyelaraskan kurikulum dengan kebutuhan teknis di dunia industri. Kompetensi guru adalah perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, spiritual, dan sosial yang secara utuh membentuk kompetensi standar profesi guru (Mulyasa, 2013). Guru yang kompeten memiliki kepercayaan diri lebih tinggi, yang secara linier meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa (kinerja).

Sesuai dengan UU No. 14 Tahun 2005, terdapat empat kompetensi utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru: 1) Pedagogik: Kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. 2) Kepribadian: Memiliki kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, dan menjadi teladan. 3) Sosial: Kemampuan berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, dan masyarakat. 4) Profesional: Penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

Secara teoretis, kompetensi adalah input dan kinerja adalah output. Karyawan (guru) yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih efisien dalam bekerja dan lebih adaptif terhadap perubahan kurikulum. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya (Priansa, 2014). Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja bersifat positif dan signifikan; artinya, setiap peningkatan pada standar kompetensi guru akan diikuti oleh peningkatan efektivitas pembelajaran di kelas.

### *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*

Berdasarkan hasil analisis uji  $t$ , diperoleh kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh

signifikan secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung variabel tersebut sebesar 1.790 mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.084 lebih besar dari nilai signifikansi 0.05. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meitriana dan Irwansyah (2017), menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi bertindak sebagai "ruh" atau identitas yang mengarahkan perilaku setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Budaya ini berfungsi sebagai standar mengenai apa yang dianggap baik dan buruk, serta bagaimana anggota organisasi seharusnya bertindak. Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang menjadi tuntunan bagi perilaku anggota organisasi (Sutrisno, 2016). Budaya yang kuat akan menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi, sehingga kinerja pegawai meningkat secara otomatis karena adanya rasa memiliki (sense of belonging).

Menurut model yang dikembangkan oleh Daniel Denison, terdapat empat dimensi utama budaya organisasi yang secara signifikan menentukan tinggi rendahnya kinerja perusahaan atau instansi: 1) Keterlibatan (Involvement): Sejauh mana pegawai merasa memiliki wewenang dan tanggung jawab. 2) Konsistensi (Consistency): Adanya nilai-nilai inti dan sistem yang terintegrasi. 3) Adaptabilitas (Adaptability): Kemampuan organisasi menerjemahkan tuntutan lingkungan menjadi tindakan. 4) Misi (Mission): Kejelasan tujuan jangka panjang organisasi.

Budaya organisasi yang kuat menciptakan efisiensi melalui koordinasi dan kontrol yang minim. Sebaliknya, budaya yang lemah seringkali mengakibatkan konflik internal dan kebingungan prioritas kerja yang akhirnya menurunkan produktivitas. Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat tentang apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan (Robbins & Judge, 2017). Dalam banyak penelitian empiris, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin sehat dan kondusif budaya sebuah organisasi, maka semakin tinggi pula performa individu dan kelompok di dalamnya. Budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja secara instan, melainkan melalui pembentukan kebiasaan kerja yang konsisten.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompetensi terhadap kinerja guru di Sub Rayon 6 SMK Kabupaten Tangerang, sehingga kompetensi berperan untuk meningkatkan kinerja guru. 2) Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sub Rayon 6 SMK Kabupaten Tangerang.

## Referensi

### Buku

- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Global Edition. Pearson Education.
- Rusman. (2012). *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

### Jurnal

- Nur, Andi Musfirawati., Ali, Ardiansyah., & Nurlela. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Luwu Kecamatan Suli Kabupaten Luwu. *Economy Deposit Journal*, 3 (2), 195-200.
- Meitriana, Made Ary., & Irwansyah, M. Rudi. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSU Tabungan Nasional Singaraja). *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5 (1), 34-51.

### Undang-Undang

- Indonesia. (2005). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157. Jakarta.