

**MEWUJUDKAN MORAL DAN KEPEMIMPINAN ETIS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BMT (BAITUL MAL WA TAMWIL) DI DEMAK**

Oleh :
Is Solikhatun*

Abstraksi

Mewujudkan kepemimpinan moral dan etika terhadap kinerja pegawai di BMT (Baitul Maal wa Tamwil) Demak. Penelitian ini menggunakan metode responden sampel berdasarkan insiden (accidental sampling). Dalam penelitian ini ada 40 orang responden, penelitian ini dilakukan dengan cara survei penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena di masyarakat dan diarahkan untuk menjelaskan fakta-fakta yang ada dan bersifat deskriptif informatif, serta mencoba untuk menjelaskan sesuai dengan fakta di lapangan dengan mencari keterangan-keterangan yang berkaitan dengan keberadaan lembaga operasional dan keuangan BMT sehingga diperoleh informasi yang dapat berguna bagi organisasi yang berkembang dan dinamis.

Keyword: moral, kepemimpinan etis, kinerja karyawan

A. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era persaingan globalisasi yang penuh tantangan yang semakin ketat, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut upaya dalam memperlancar proses pembangunan, dalam rangka mengembangkan suatu potensi sumber daya nasional. Perubahan global yang sedang terjadi, merupakan revolusi global (globalisasi) yang melahirkan suatu

gaya hidup. Karakteristik gaya hidup tersebut yaitu merupakan dinamika yang penuh warna kehidupan, sehingga meminta masyarakat dan organisasi di dalamnya untuk dapat membenahi diri mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dengan cepat.

Di samping tuntutan diatas, tekanan tanggung jawab yang mereka hadapi semakin berat, karena banyak mengandung unsur yang ketidakstabilan dan ketidakpastian. Melihat kondisi sekarang ini yang penuh kegalauan, seringkali ada pemimpin bertindak menyimpang diluar moral dan etika yang berlaku. skandal-skandal tersebut telah membuat ternoda atau rusaknya reputasi para pelaku bisnis seperti korupsi, jalur pintas untuk mendapatkan keuntungan (kasus suap) yang tidak peduli dengan moral dan etika bisnis. Di Indonesia pihak-pihak yang terlibat yaitu seluruh elemen pelaku bisnis bahkan penyelenggara Negara baik eksekutif, legeslatif dan yudikatif.

Fenomena yang menunjukkan bahwa rapuhnya moral dan etika kehidupan berbangsa dan bernegara yang menjadi penyebab terbesar dari krisis multidimensional di Indonesia saat ini. Sementara aspek moralitas dan etika yang berdasarkan nilai - nilai keagamaan seolah - olah terabaikan oleh penentu kebijakan untuk dimasukkan dalam proses dan implementasi pembangunan. Perlu diingat bahwa kejujuran, integritas, rasa percaya dan kesantunan adalah bagian dari nilai-nilai etis yang harus ada dalam apapun yang dilakukan oleh manusia, termasuk di dalam berbisnis, sebagai cerminan keberadaban. Namun realita keseharian masih memanfaatkan kesempatan dalam mendapatkan sesuatu yang

menyimpang dengan etika dan kepatutan. Berdasarkan konsep tersebut pembangunan tanpa dilandasi moral dan etika sudah barang tentu akan berdampak munculnya individu dan kelompok yang tidak sehat secara psikologis dan sosial.

Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Sampai saat ini penelitian - penelitian banyak dilakukan oleh ilmuwan sebagai salah satu upaya peningkatan efisiensi, dan efektifitas kerja organisasi. Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir karyawannya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku.

Pemimpin harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kinerja meningkat. Salah satu upaya untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kinerja karyawan sesuai dengan standar dan norma organisasi.

Tulisan ini bermaksud untuk mengkaji keterkaitan antara moral, kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan. Bagaimana peran moral dan kepemimpinan etis dalam organisasi membantu meningkatkan kinerja karyawan. Juga akan dikaji bagaimana peran pemimpin dalam menggerakkan, mendorong dan melindungi karyawan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan mengambil lokasi pada BMT (BAITUL MAL WAL TAMWIL) DI DEMAK, penelitian ini yang menjadi obyek adalah para pegawai di lingkungan BMT di Kabupaten Demak.

Responden untuk mewujudkan moral dan kepemimpinan etis terhadap kinerja pada lembaga keuangan BMT (Baitul Mal Wa Tamwil) di Kabupaten Demak dilakukan secara purposive atau sengaja, yaitu pihak yang terlibat langsung dengan keberadaan dan operasional langsung lembaga keuangan tersebut, dan pihak-pihak yang dianggap layak untuk memberikan keterangan yang diperlukan. Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Apabila seseorang peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi Arikunto (2001:115).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai BMT (Baitul Mal Wal Tamwil) di Kabupaten Demak sebanyak 125 orang. Menurut Arikunto (2000:117) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan dipakai. Menurut Hadi (2001:21) sampel adalah sejumlah populasi yang dijadikan penelitian. Sampel terdiri atas 20 orang yang termasuk pembina dan pengurus, dan 15 orang karyawan lembaga keuangan BMT yang terlibat paling lama dalam kegiatan dan pelaksanaan operasional lembaga keuangan BMT.

Responden diambil berdasarkan sampel kejadian (Accidental sampling) saat penelitian dilaksanakan, yaitu para pengguna jasa atau anggota lembaga keuangan BMT yang ditemui dan membutuhkan jasa pelayanan keuangan, sebanyak 5 orang, sehingga total keseluruhan sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 (lima puluh) orang.

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian survai yang bertujuan menjelaskan fenomena di masyarakat dan

diarahkan untuk menjelaskan fakta dan kejadian yang ada dan bersifat deskriptif informatif, dan berusaha menjelaskan kejadian sesuai fakta yang ada di lapangan yang sifatnya mencari keterangan-keterangan berkaitan dengan keberadaan dan operasional lembaga keuangan BMT sehingga menjadi organisasi yang berkembang dan dinamis. Tujuan metode survai menurut Singarimbun (1986;8) selain mengumpulkan data yang bersifat sederhana, juga dapat bersifat menerangkan atau menjelaskan (to explain), yakni mempelajari fenomena sosial yang terjadi dengan mengamati hubungan variabel penelitian. Penelitian yang bersifat deskriptif informatif menjelaskan fenomena yang terjadi secara logis dan informatif yang sifatnya mencari keterangan-keterangan yang berhubungan antar variabel dan diinformasikan secara deskriptif sambil mencari hubungan-hubungan antar variabel amatan, disamping akhirnya mencari kesimpulan dari kajian yang diamati, dimana kekuatan dan kelemahan yang harus ditindaklanjuti menjadi rekomendasi obyektif (Miles dan Huberman, 1992).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi BMT di Kabupaten Demak

Gambaran karakteristik diperoleh dari penyebaran kuisisioner pada masing-masing BMT pada tahap penelitian yang meliputi bentuk badan hukum BMT, jumlah karyawan, produk pembiayaan serta faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya bagaimana pemimpin dalam mendorong dan melindungi karyawan dalam bekerja.

BMT yang beroperasi di wilayah Kabupaten Demak khususnya untuk semua BMT yang dijadikan subyek penelitian ini bentuk badan hukum resmi adalah koperasi.

Jumlah karyawan pada masing-masing BMT di Kabupaten Demak sangat bervariasi, tergantung dari besar kecilnya BMT tersebut.

Secara keseluruhan, nasabah atau anggota koperasi BMT di Demak rata-rata adalah golongan masyarakat ekonomi menengah ke bawah. Golongan terbesar adalah para pedagang, rata-rata 70% dari keseluruhan nasabah BMT, yang terdiri sebagian pedagang kaki lima, dan warung klontong. Nasabah pedagang ini merupakan golongan simpan pinjam yang melakukan pembiayaan terbesar. Golongan kedua adalah nasabah dari bidang petani sekitar 20 % dan golongan selanjutnya nasabah dari bidang industry kecil dan jasa menempati porsi 5% dari keseluruhan nasabah BMT.

2. ANALISA KINERJA KARYAWAN BMT DI KABUPATEN DEMAK.

Tujuan organisasi lembaga keuangan BMT adalah menunjang program pemerintah untuk memberikan pelayanan simpan pinjam kepada nasabah untuk golongan usaha kecil dan menengah; membuka peluang kesempatan kerja kepada tenaga kerja lokal atau putera daerah yang potensial demi memajukan kesejahteraan masyarakatnya; dan berusaha mengentaskan kemiskinan melalui kegiatan simpan pinjam.

landasan suatu organisasi BMT untuk mencapai tujuan bersama adalah kinerja, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan kinerja yang baik. Jika tidak ada kinerja maka organisasi tidak akan

mencapai tujuan. Kinerja BMT merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasannya. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu kinerja perlu dijadikan bahan evaluasi bagi pemimpin.

Menurut M. S. P. Hasibuan (2007:195) menyatakan "Kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".

Prawirosentono (2000:66) menyatakan bahwa : "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika ".

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi/perusahaan. Kinerja juga merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja Di BMT adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja.

Tujuan BMT ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap karyawan. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seorang karyawan telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan karyawan memegang peranan yang penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.

2. Analisa Moral dan Kepemimpinan Etis

Jenis kepemimpinan pada BMT di Kabupaten Demak tergolong kepemimpinan formal (*headshif*) adalah kepemimpinan karena adanya surat keputusan dan pengangkatan. Penunjukkan ini dilakukan oleh dewan pembina dan pengurus BMT pada Rapat Anggota Tahunan (RAT) yang dilakukan di kantor pusat setiap tahun. Pada rapat anggota tahunan inilah kedudukan masing-masing unit disesuaikan dengan prestasi bagi staf atau karyawan untuk menduduki suatu jabatan.

Kemimpinan menunjukkan seorang pemimpin mempunyai persyaratan moral kepemimpinan, baik pemimpin formal atau non formal (*Jerry Makawimbang, 2014*) yaitu :

- a. Memiliki perilaku dan jati diri.
- b. Memiliki kemampuan menangani perubahan dalam berbagai bidang kehidupan
- c. Mempunyai visi kemana suatu organisasi bergerak
- d. Memiliki seperangkat nilai moral yang jelas
- e. Mampu melayani yang dipimpin
- f. Ketebukaan.
- g. Kepercayaan.

Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dalam organisasi mempunyai kedudukan strategis, karena merupakan sentral bagi seluruh kegiatan organisasi. Kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi hubungan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam kenyataannya kepemimpinan di BMT dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok atau perorangan untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut M. S. P. Hasibuan (2007:170), "Proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama". Locke (2001:115) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses membujuk (inducing) orang-orang lain untuk mengambil langkah menuju suatu sasaran bersama. Kepemimpinan harus dapat membujuk orang-orang lain untuk mengambil keputusan. Pemimpin membujuk para pengikut lewat berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan mode (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan sebuah visi. George R. Terry (1972), mendefinisikan : *Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires*, (Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri

seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerjasama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin). "Efektivitas kepemimpinan seseorang pada akhirnya dinilai dengan menggunakan kemampuan mengambil keputusan sebagai kriteria utamanya "(Siagian, 2007:210).

Ciulla (1995) yakin bahwa pertanyaan tentang etika adalah jantung bagi definisi tentang kepemimpinan. Dalam pandangannya, ketika seseorang bertanya "apa itu kepemimpinan", mereka sebenarnya secara implisit bertanya "apa itu pemimpin yang baik" atau "apa itu pemimpin yang beretika". Karena itu perlu ada penekanan pada dimensi etis dalam kepemimpinan. Untuk menjadi "good leadership", penting bagi pemimpin untuk tidak hanya kompeten tetapi juga etis dalam tingkah laku mereka. Boatman (2005) meyakinkan bahwa kepemimpinan yang etis adalah gabungan dari pengambilan keputusan dan perilaku etis, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari organisasi. Boatman melihat bahwa tanggung jawab utama dari seorang pemimpin adalah membuat keputusan dan berperilaku secara etis, serta memperhatikan bahwa organisasi memahami dan menjalankan aturan-aturan etis yang berlaku dalam organisasi.

Para pemimpin BMT-BMT harus memimpin dari landasan moralitas yang tinggi dan disiplin menjalankan etika sepanjang waktu di dalam organisasinya. Mereka harus secara pribadi bertindak berdasarkan nilai-nilai dan keyakinan yang produktif dan mengarahkannya kepada anggota organisasi hal yang sama. Mereka harus membangun dan mengembangkan kinerja tersebut. Dengan

kesadaran akan kinerja dalam organisasi, akan membuat pengaruh yang sangat kuat bagi para karyawan, para pemimpin yang mengikutsertakan para pengikutnya agar mencapai tujuan dengan menyokong perilaku moral dan etis yang kuat dalam organisasi.

Schein (2004) merekomendasikan tiga mekanisme atau cara yang dapat digunakan oleh pemimpin sebagai alat untuk menggerakkan organisasi bagaimana memandang, memikirkan, merasakan dan berperilaku, yang didasarkan pada keyakinannya sendiri.

1. Apa yang secara teratur para pemimpin perhatikan, ukur dan control.

Salah satu cara paling baik pemimpin dan pendiri organisasi BMT mengkomunikasikan nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan prioritas-prioritas adalah pada apa dan dimana mereka menempatkan perhatian mereka. Apa yang pemimpin usahakan dan perhatikan setiap waktu dapat memberi pengaruh yang besar pada organisasi. Schein (2004) menyatakan bahwa proses ini akan menjadi sangat baik untuk mengkomunikasikan suatu pesan, khususnya apabila pemimpin secara total konsisten pada perilaku mereka. Pemimpin dapat secara konsisten mengirim pesan tentang prioritas, nilai-nilai dan keyakinan-keyakinannya. memainkan peranan utama dan sangat penting dalam membangun iklim etis organisasi. Suatu etika organisasi secara moral harus membangun rasa percaya untuk mendapatkan pengetahuan yang akurat yang dibutuhkan untuk membuat keputusan etis. Memberitahukan kebenaran setiap waktu menjadi cara yang sangat ampuh untuk membuat bawahan memberi perhatian. Pemimpin yang memberi perhatian pada perilaku moral dan

etika, mendorong dan memotivasi bawahan untuk juga member perhatian pada hal tersebut. Tidaklah cukup hanya membuat tata aturan perilaku bisnis saja, pemimpin harus memberi pertanda yang kuat pada arah yang akan dituju, juga mengawasi kebijakan-kebijakan dan prosedur operasi secara konsisten. Perhatian pemimpin termasuk juga dalam memberikan hukuman dan ganjaran atau hadiah.

Tanggung jawab pemimpin pada perilaku etis harus mencerminkan sikap, keyakinan, nilai-nilai dan pola perilaku dalam budaya organisasi.

2. Bagaimana pemimpin bereaksi terhadap kejadian kritis dan krisis organisasi.

Reaksi seorang pemimpin terhadap suatu situasi krisis, mencerminkan nilai-nilai, norma dan budaya. Situasi krisis cenderung membuat organisasi menampakkan nilai-nilai intinya. Schein (2004) berpendapat bahwa ketika organisasi dihadapkan pada krisis, cara pemimpin untuk menghadapinya adalah dengan menciptakan norma, nilai-nilai dan prosedur kerja baru dan mengungkapkan asumsi-asumsi penting yang mendasarinya. Krisis dalam organisasi menyebabkan keterlibatan perhatian dan emosional, terutama bila krisis tersebut mengancam keberlangsungan organisasi.

Karena intensitas keterlibatan emosional tersebut, pada periode tertentu dapat meningkatkan intensitas pembelajaran dalam organisasi. Dalam krisis nilai-nilai terdalam individu akan terlihat. Reaksi setiap orang akan tampak, karena seluruh perhatian terfokus pada situasi tersebut. Dalam situasi krisis, tingkatan

budaya organisasi yang lebih dalam juga akan benar-benar terlihat (lihat tiga tingkatan budaya organisasi menurut Schein). Penampakan ini akan meningkatkan potensi untuk memperkuat budaya yang ada atau mengubahnya. Dalam situasi krisis, pemimpin dapat mempengaruhi budaya organisasi untuk mendukung perilaku moral dan etis yang kuat, dan mendorong penciptaan nilai-nilai baru organisasi.

3. Bagaimana pemimpin mengalokasikan sumber daya, penghargaan dan status Anggaran organisasi merupakan alat dasar bagi pengalokasian sumber daya organisasi.

Cara pemimpin mengalokasikan sumber daya melalui anggaran organisasi, juga memperlihatkan asumsi-asumsi dan keyakinan-keyakinan pemimpin. Alokasi yang seimbang sumber daya akan meningkatkan efisiensi operasional, nilai-nilai perusahaan dan menciptakan kepuasan pelanggan. Schein (2004) menegaskan bahwa keyakinan pemimpin tentang seberapa kuat dukungan finansial bagi organisasi akan mempengaruhi pilihan mereka akan tujuan-tujuan, bagaimana cara mencapainya dan menentukan proses pengelolaan yang akan digunakan. Tugas pengalokasian sumberdaya menjadi prioritas utama bagi pemimpin korporat.

C. PENUTUP

Hasil analisis penelitian mewujudkan moral dan kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Demak, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Organisasi BMT di Kabupaten Demak pada dasarnya tergolong cukup baik dalam mewujudkan moral dan kepemimpinan etis. Meskipun masih memerlukan perhatian pada variabel yang masih rendah dan perlu

ditingkatkan untuk pencapaian tujuan organisasi ini.

2. Struktur tugas dapat dikatakan berjalan baik sesuai dengan yang diharapkan, tetapi belum dimanfaatkan secara optimal, terutama pada struktur komunikasi dan struktur tugas.
3. Tanggung jawab utama dari seorang pemimpin adalah membuat keputusan dan berperilaku secara etis, serta memperhatikan bahwa organisasi memahami dan menjalankan aturan-aturan etis yang berlaku dalam organisasi. hanya saja perlu lebih diperbaiki dimasa mendatang, terutama menyangkut aspek taksonomi organisasi dan aspek individu secara menyeluruh, agar dimasa mendatang akan menjadi lebih baik lagi.
4. Pemimpin sebagai alat untuk menggerakkan organisasi bagaimana memandang, memikirkan, merasakan dan berperilaku, yang didasarkan pada keyakinannya sendiri.

*** Penulis adalah Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Sultan Fatah Demak**

DAFTAR PUSTAKA

- Schein, Edger, H. 1993. *Psikologi organisasi*. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Siagian, R. 2003. *Pengantar manajemen agribisnis*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Bernadine P. Wirjana, 2005, *Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangan*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Donni Juni Priansa, S.Pd., S.E., M.M. dan Dr. H. Suwatno, 2011, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Edy Sutrisna, M, S.I, 2011, *Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Edwin B. Flipppo, 2002, *Manajemen Personalia*, Edisi 6, Erlangga, Jakarta.
- Hani Handoko, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Gary Yulk, 2004, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, PT. Indeks, Jakarta.
- M. S. P. Hasibuan, 2007, *Manajemen SDM*, Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Prasetya Irawan, 2002, *Pengantar Manajemen Umum*, Edisi 2, PT. Gunung Agung, Jakarta. Ciulla, J. B. (1995). *Leadership ethics: Mapping the territory*.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno, . 2001. *Bimbingan Menulis Skripsi Thesis Jilid II*, Penerbit Fakultas Ekonomi UGM., Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2001, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.