MUTASI, PROMOSI JABATAN DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI

Fitri Apriliana, Harapan Tua dan Febri Yuliani

Program Studi Magister Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl.H.R. Soebrantas,Km 12,5 Panam Pekanbaru, 28293

Abstract: Movements, Job Promotions and Employee Work Achievements. The purpose of this study was to determine the effect of mutations and promotion on the work performance of employees at the Regional Personnel Agency of Riau Province. This type of research is quantitative. The study population was all of the State Civil Apparatus of the Riau Province Regional Personnel Agency as many as 63 people (census research). Data collection techniques are questionnaires, observation and documentation. Data analysis is multiple linear regression. The results of the study showed that the variable mutation and job promotion had a significant effect on the work performance of employees at the Regional Personnel Agency of Riau Province. This shows that if the Riau Province Regional Personnel Agency wants to improve the work performance of its employees, the approach to mutation and promotion will be achieved. Simultaneously mutations and job promotions affect the work performance of employees at the Riau Province Regional Personnel Agency, with a significant degree of influence. Where from the R² determination test it is known that simultaneously the mutation variables and promotion have an influence of 60.8% and the remaining 39.2% is influenced by variables not examined in this study such as leadership, organizational climate and motivation.

Keywords: mutations, promotion, job performance, state civil apparatus

Abstrak: Mutasi, Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja Pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau sebanyak 63 orang (penelitian sensus). Teknik pengumpulan data adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi. Analisis data adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel mutasi dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan bahwa jika Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau ingin meningkatkan prestasi kerja pegawainya maka dengan melakukan pendekatan terhadap mutasi dan promosi jabatan hal tersebut akan dapat tercapai. Secara serempak mutasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, dengan tingkat pengaruh yang signifikan. Dimana dari uji determinasi R² diketahui bahwa secara simultan variabel mutasi dan promosi jabatan memiliki pengaruh sebesar 60,8% dan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi.

Kata kunci: mutasi, promosi jabatan, prestasi kerja, aparatur sipil negara

PENDAHULUAN

Pegawai adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi perusahaan. Pegawai bukan me-

sin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Seorang pegawai akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapainya. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya. Seo-

rang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas.

Prestasi kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu lembaga menginginkan pegawai untuk belajar sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kerja yang baik tanpa adanya prestasi kerja yang baik dari seluruh anggota organisasi, maka keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Prestasi kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas ketimbang pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini.

Pelaksanaan mutasi pegawai merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi. Mutasi penting dilakukan karena individu sebagai pekerja akan merasa dihargai karena tidak disia-siakan oleh instansi tempatnya bekerja, tetapi lebih menempatkan pegawai pada tempat yang tepat. Mutasi juga penting untuk mengatasi kejenuhan, kebosanan, meningkatkan kepuasan kerja berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi dan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru. Hal ini dapat memberikan dorongan kepada individu tersebut agar prestasinya meningkat sesuai dengan harapan instansinya.

Dalam lingkup instansi pemerintahan, yang menjadi landasan hukum pelaksanaan mutasi Aparatur Sipil Negara (ASN) mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2015 Tentang Pedoman Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri. Dimana dalam pasal 1

ayat 3 disebutkan mutasi adalah perubahan suatu jenis atau status kepegawaian seorang PNS dalam satuan organisasi. Dalam perpindahan alih tugas/kepegawaian tersebut dilakukan untuk kepentingan tugas kedinasan dan dalam rangka peningkatan kapasitas pegawai negeri sipil

Selain adanya pelaksanaan mutasi dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta) maka promosi jabatan juga akan membuat pegawai tersebut mampu menunjukkan prestasi kerjanya. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau instansi. Dengan adanya target promosi, pasti pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen organisasinya sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) dan prestasi kerjanya.

Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai Undang-undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara terdiri tiga jenis jabatan, yaitu (1). Jabatan Administrasi, (2) Jabatan Fungsional dan (3) Jabatan Pimpinan Tinggi. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan pimpinan tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.

Promosi jabatan ASN ditentukan dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja ASN pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan. Setiap ASN

yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau merupakan bagian integral institusi birokrasi pelayanan publik. Tentunya tidak luput dari tuntutan untuk berkiprah melakukan tugasnya salah satunya dalam hal pengelolaan kepangkatan Aparatur Sipil Negara (ASN). Pelaksanaan tugas BKD Provinsi Riau mutlak membutuhkan sumber daya manusia unggul di bidang kompetensi. Keunggulan yang diindikasikan dengan menunjukkan kinerja yang baik, pengetahuan yang memadai, keterampilan serta perilaku yang bisa diteladani dari setiap aparatur yang dimilikinya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah maka BKD Provinsi Riau mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah provinsi.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau memiliki Misi antara lain:

- 1) Membangun Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Riau yang berlandaskan prinsip, nilai dasar dan kode etik Aparatur Sipil Negara melalui pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berlandaskan azas Aparatur Sipil Negara;
- 2) Menyelenggarakan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang sesuai dengan azas Aparatur Sipil Negara.

Adapun permasalahan terkait pelaksanaan mutasi yang terjadi pada BKD Provinsi Riau dapat dilihat dari fenomena masalah dikarenakan tidak dijadikannya penilaian prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan mutasi pada bidang-bidang yang ada di BKD Provinsi Riau dan masih sering ditemukannya pelaksanaan mutasi yang ada di BKD Provinsi Riau dalam menempatkan seorang pegawai pada sebuah bidang tidak berdasarkan kebutuhan bidang tersebut dan tidak pula berdasarkan pengetahuan dan kemampuan mereka.

Sementara itu permasalahan terkait promosi jabatan yang terjadi pada BKD

Provinsi Riau dapat dilihat dari fenomena masalah adalah penilaian prestasi kerja pegawai tidak menjadi dasar utama oleh pimpinan dalam promosi jabatan dan belum terstrukturnya dengan baik promosi jabatan pegawai pada BKD Provinsi Riau.

Kendala di atas apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut, dikhawatirkan akan memberikan dampak negatif terhadap prestasi pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu bahwa Gubernur Riau selaku Kepala Daerah dan Sekretaris Daerah selaku Pejabat Pembina Kepegawaian mau tidak mau harus lebih responsif dan tanggap terhadap situasi kinerja dari pada pegawai itu sendiri bahwa kesejahteraan pegawai itu harus diperhatikan dengan baik sehingga tercipta kinerja para pegawai yang baik dan pada akhirnya memberikan prestasi kerja pada masing-masing satuan kerja (SKPD) Prestasi kerja para masing-masing SKPD.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh secara parsial dan simultan mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat penelitian adalah deskriptif *explanatory research*. Sedangkan jumlah responden penelitian berjumlah 63 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi. Data yang diperoleh berskala ordinal, teknik data yang dikumpulkan melalui survey pada responden menggunakan skala likert. Analisis Data menggunakan analisis korelasi dan regresi linier berganda.

HASIL

Tabel 1. Hasil Uji Determinasi Hipotesis Data

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713(a)	.608	.392	.82624

1 Predictors: (Constant), Promosi, Mutasi

2 Dependent Variable: Prestasi_Kerja Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Sumber : Hasil penelitian 2018 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.608. Hal ini menunjukkan bahwa 60.8% variabel mutasi (X_1) dan promosi (X_2) menjelaskan terhadap variabel Prestasi kerja (Y) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, sedangkan sisanya 39.2% adalah merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang

tidak dijelaskan oleh model penelitian seperti kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi.

Uji Serempak Hipotesis Data

Hasil pengujian hipotesis data secara serempak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji F Hipotesis Data

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.175	2	22.587	33.087	.000(a)
	Residual	43.691	61	.683		
	Total	88.866	63			

a Predictors: (Constant), Mutasi dan Promosi Jabatan

b Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (33.087) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (3.14), dan sig. $\hat{a}$ (0.000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian secara serempak mutasi dan promosi berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan.

Uji Parsial Hipotesis Data

Hasil pengujian hipotesis data secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial Hipotesis Data

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.290	.202
	Mutasi	3.926	.006
	Promosi	5.642	.000

a Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai t_{hitung} untuk variabel mutasi (3.926) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (2.00), atau nilai sig. t untuk variabel mutasi (0.006) lebih kecil dari alpha (0.025).

- 2) Nilai t_{hitung} untuk variabel promosi (5.642) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (2.00), atau nilai sig. t untuk variabel promosi (0.000) lebih kecil dari alpha (0.025).

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel mutasi dan promosi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Secara parsial variabel promosi (X_2) berpengaruh lebih dominan daripada variabel mutasi (X_1).

PEMBAHASAN

Hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel mutasi dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa Mutasi (X_1) dan Promosi (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi kerja (Y) pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Dalam hal ini jika Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau ingin meningkatkan Prestasi kerja (Y) pegawainya maka dengan melakukan pendekatan terhadap Mutasi (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2). Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa mutasi (X_1) dan promosi (X_2) memiliki kemampuan untuk mempengaruhi Prestasi kerja (Y) pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Variabel mutasi (X_1) dan promosi (X_2) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap peningkatan prestasi kerja (Y) pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

Semakin baik pelaksanaan mutasi dan promosi yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau maka akan semakin baik pula prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Pada nilai koefisien determinasi (R^2) yang dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas mutasi (X_1) dan promosi (X_2) terhadap Prestasi kerja (Y) PNS pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Berdasarkan hasil uji

determinasi hipotesis data diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.608. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama/ simultan dengan nilai sebesar 60.8% variabel mutasi (X_1) dan promosi (X_2) mampu menjelaskan terhadap variabel Prestasi kerja (Y) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, sedangkan sisanya 39.2% adalah merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian seperti kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Sujatmoko (2015) melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Mutasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Bogor". Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara kejelasan dalam pelaksanaan mutasi dengan peningkatan prestasi kerja pegawai mempunyai hubungan yang signifikan. Kontribusi kejelasan dalam pelaksanaan mutasi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai adalah sebesar 67,89%. Pegawai Dinas Pendapatan Kota Bogor akan mempunyai prestasi kerja yang baik dan memang rata-rata dipengaruhi oleh adanya kejelasan dalam pelaksanaan mutasi di tempat dirinya bekerja

Hasil penelitian dari Fadly Syafaat (2015), mengenai Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Mega Tbk. Wilayah Makassar. Menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara promosi jabatan dengan penilaian prestasi pegawai, yang ditunjukkan oleh angka korelasi sebesar 0,768. Tanda positif berarti, jika hasil penilaian prestasi kerja seorang pegawai semakin bagus, maka semakin besar kesempatannya untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi, dan sebaliknya. Sedangkan hasil Determinasi (R^2) sebesar 0,590 menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai PT. Bank Mega Tbk. Wilayah Makassar sebesar 59% dipengaruhi melalui adanya promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan dan 41% dipengaruhi faktor lain.

Pada hasil penelitian ini dapat dilihat variabel yang memiliki nilai signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah variabel promosi jabatan dengan nilai t-hitung (5,642), hal ini menandakan pegawai yang berprestasi baik memungkinkan dirinya untuk diberikan promosi jabatan, karena promosi jabatan merupakan suatu tindak lanjut dari hasil penilaian prestasi kerjanya. Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau perlu adanya peningkatan kualitas pada beberapa cara yaitu pada penempatan pegawai, dimana pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau harus memenuhi kapasitas dan kemampuan pegawai sesuai bidang ilmu yang dimilikinya, selanjutnya peningkatan kemampuan daya saing pegawai dimana dalam hal ini pegawai perlu diberi pelatihan-pelatihan sehingga akan meningkatkan sumber daya manusia pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugasnya, dan yang terakhir peningkatan disiplin pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dimana pegawai dituntut untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku termasuk jam masuk, istirahat dan pulang kantor serta menjalankan tugas-tugas rutin maupun yang diberikan oleh atasan sehingga kedepannya prestasi kerja pegawai dapat tercapai dengan mudah oleh setiap pegawai.

SIMPULAN

Variabel mutasi dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan bahwa jika Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau ingin meningkatkan prestasi kerja pegawainya maka dengan melakukan pendekatan terhadap mutasi dan promosi jabatan. Oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam usaha melakukan peningkatan prestasi kerja pegawai, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau agar lebih memikirkan kesejahteraan dan kenyamanan pegawai dalam jangka panjang dan memberikan pelatihan-pelati-

han yang berguna untuk meningkatkan prestasi pegawai dalam bekerja

Variabel promosi jabatan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau namun hal ini tetap saja perlu mendapatkan perhatian khusus dan segera diatasi oleh pimpinan karena selama ini banyak dikalangan pegawai beranggapan bahwa prestasi kerja seorang pegawai sangat kecil kemungkinan mendapatkan promosi jabatan sebab faktor lain seperti hubungan kedekatan atau faktor suka dan tidak suka pimpinan dapat juga mempengaruhi seseorang mendapatkan promosi jabatan.

Secara serempak mutasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, oleh karena itu dalam usaha tercapainya pelaksanaan mutasi dan promosi jabatan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka BKD Provinsi Riau harus menjadikan hasil analisis jabatan dalam menempatkan seseorang sesuai dengan waktu dan tempat yang diinginkan sehingga adanya peningkatan prestasi kerja pada pegawai yang bersangkutan.

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan, Malayu S.P, 2011, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tiga, Jakarta, Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemaen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Penerbit BPF.
- Muh. Fadly Syafaat, 2015. Tesis dengan judul “*Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Mega Tbk. Wilayah Makassar*”.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick M. Whight. 2003. *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*. Fourth Edition. USA: McGraw-Hill.

- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sastradipoera, Komaruddin. 2006. *Pengembangan dan Pelatihan: Suatu Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Sujatmoko, 2013. Tesis dengan judul “*Pengaruh Mutasi Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Departemen Operasional Pemasaran di Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta*” Universitas Brawijaya Malang.