

**ANALISIS PELATIHAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI PADA KOPERASI PEGAWAI NEGERI (KPN) RI WARGA DEPDIKBUD
KABUPATEN TABALONG
ABSTRAK**

Muhammad Rizani¹, Hairul², Farida Yulianti³

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al-Banjari

Koperasi Pegawai Negeri (KPN) RI WARGA DIKBUD ini tidak terlepas dari beberapa momentum - momentum penting yang terjadi para amalgamasi, antara lain: 1) Pertemuan Persiapan, 2) Rapat Persiapan. Kemudian koperasi ini berlokasi di Kantor KPN-RI Warga Depdikbud Kabupaten Tabalong, beralamat di Jln. Kamboja RT. X No. 66. Tanjung Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan. 71513.

Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah modal utama seorang karyawan untuk mencapai Hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Karena dengan diberikan nya pelatihan kerja kepada karyawan, maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pelatihan memiliki arah dan tujuan untuk seorang karyawan untuk menunjukkan hasil kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Dengan diberikan nya pelatihan maka seseorang karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan maksimal dengan pendidikan yang minim sekalipun.

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penulisan ini diharapkan agar pegawai koperasi (KPN) kab.Tabalong yang sering mengikuti pendidikan dan pelatihan agar tetap mempertahankan dan menerapkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik dari pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti. Dan diharapkan para pegawai koperasi (KPN) kab.Tabalong untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik dan dapat mencapai tujuan dari Koperasi Pegawai Negeri (KPN) RI WARGA DIKBUD.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja.

ABSTRACT

The Indonesian Civil Servants' Cooperative (KPN) INSTITUTE OF THE DIKBUD CITY is inseparable from a number of important moments occurring by the amalgamation, including: 1) Preparatory Meeting, 2) Preparatory Meeting. Then the cooperative is located in the Office of KPN-RI Citizens of the Department of Education, Tabalong Regency, having its address at Jln. Cambodia RT. X No. 66. Tanjung Tabalong Regency, South Kalimantan. 71513.

Job training on employee performance is the main capital of an employee to achieve maximum results in his work. Because with the provision of job training to employees, employees will be able to complete their work properly. Training has direction and purpose for an employee to show the results of their abilities and skills. With this training, an employee will be able to complete his work well and maximally with a minimum education.

The advice that can be given in this paper is expected that employees of the cooperative (KPN) of Tabalong regency who often participate in education and training in order to continue to maintain and apply knowledge, skills and good attitudes from education and training that is often followed. And it is expected that the employees of cooperatives (KPN) Tabalong regency to continue to improve their performance in work so that they can produce good work and can achieve the goals of the Republic of Indonesia Civil Servants Cooperative.

Keywords: Training, Performance.

PENDAHULUAN

Koperasi berfungsi sebagai alat dalam perjuangan ekonomi untuk dapat meningkatkan kesejahteraan rakyat dan sebagai alat demokrasi ekonomi, oleh karena itu maka arah pembangunan yang digariskan dalam garis - garis besar Haluan Negara (GBHN) pada tiap tahap - tahap selalu melebarkan

koperasi dan perkoperasian. Maka dapatlah berangsur- angsur koperasi diharapkan dapat menempatkan diri sebagai tonggak perekonomian di Indonesia.

Koperasi merupakan badan usaha yang sangat membantu dalam rangka pertumbuhan dan perkembangan ekonomi rakyat berdasarkan azas kekeluargaan dan gotong

royong oleh karenanya kehadiran koperasi di lingkungan masyarakat mengandung peranan ganda yang majemuk seperti:

- 1 Koperasi sebagai lembaga ekonomi. Dimaksudkan agar koperasi dapat berupaya untuk memenuhi kepentingan kelompok masyarakat yang menjadi anggotanya.
- 2 Koperasi sebagai sarana pendidikan, dimaksudkan koperasi sebagai upaya untuk turut mengubah sistem nilai yang ada dalam masyarakat kepada suatu kebersamaan.
- 3 Koperasi sebagai sarana pendemokrasian masyarakat, dimaksudkan sebagai suatu upaya yang ingin dicapai melalui masalah - masalah seperti keadilan sosial, pemerataan dan kepentingan masyarakat.

Sebagian besar masyarakat Indonesia adalah masyarakat yang berperekonomian lemah, sehingga bilamana mereka terhimpun dalam suatu wadah (koperasi) yang pada akhirnya mampu menggalang kekuatan yang akan siap bersaing dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS).

Dalam rangka ikut serta mensukseskan pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah dewan ini maka peran serta koperasi diantara badan usaha lain dapat dinilai tidak kalah penting juga, apabila kita lihat perkembangannya sampai dengan saat ini. Oleh sebab itulah pemerintah berkewajiban untuk memberikan bimbingan dan pengarahan serta untuk menciptakan iklim usaha yang dapat mendorong pertumbuhan di bidang dunia usaha.

Demikian pula dengan keberadaan Koperasi Pegawai Negeri (KPN) RI Warga Depdikbud Tanjung Kabupaten Tabalong, yang didirikan dengan tujuan untuk memberikan kesejahteraan kepada pegawai - pegawai tersebut.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis mengangkat judul dalam penelitian ini adalah:” Analisis Pelatihan kerja dalam

Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Koperasi Pegawai Negeri (KPN) RI WARGA DIKBUD Kabupaten Tabalong”.

METODE PENELITIAN

Jenis Data dan Sumber Data Untuk menyusun suatu karya ilmiah diperlukan data, baik berupa data primer maupun data sekunder. Analisis data dilakukan dengan berpedoman pada data yang diperoleh dari field research (penelitian lapangan) dari data yang telah terkumpul penulis mencoba menelaahnya dengan menggunakan dasar teori sehingga diperoleh suatu kesimpulan yang kemudian dituangkan

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1) Analisis

Tujuan Bila dilihat dari hasil penelitian tersebut di atas bahwa terdapat dua masalah terhadap rendahnya system pelatihan yang terjadi pada KPN-RI Warga Depdikbud Kabupaten Tabalong, yakni:

- (1) Hasil Penelitian penulis bahwa, pelatihan yang dilaksanakan belum efektif karena beberapa hal antara lain:

Kinerja karyawan disebabkan rendahnya kemampuan dan kualitas yang dimiliki dari segi kurangnya pengetahuan (Knowledge), Keahlian (Skill), perilaku (Personal Attitude) serta keterampilan yang dimiliki oleh seorang / individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikarenakan tingkat pendidikan yang kurang sesuai dengan pekerjaan.

- (2) Untuk menunjang kegiatan pelatihan dia atas maka penulis, melakukan beberapa kegiatan yang harusnya dilakukan oleh KPN-RI

Warga Depdikbud Kabupaten Tabalong, antara lain:

1. Dilihat dari perbedaan perseorangan.
Adana bermacam perbedaan dari para peserta pelatihan seperti latar belakang, pendidikan, usia dan pengalaman.
2. Berhubungan dengan analisa Jabatan.
Pengetahuan dan kecakapan yang diperlukan oleh masing-masing pegawai.
3. Pemilihan peserta latihan.
Para peserta pelatihan seharusnya diseleksi lebih dahulu agar dapat menempatkan jabatan sesuai dengan kemampuan.
4. Metode Latihan.
Pemilihan metode latihan harus sesuai dengan jenis latihan yang diberikan.

Berdasarkan hal tersebut penulis menilai bahwa kurangnya kompetensi / kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola bawahan dikarenakan kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pemimpin dalam memimpin. Sedangkan untuk staff / pegawai dikarenakan tidak adanya arahan dan bimbingan selain itu karena rendahnya tingkat kualitas dan kemampuan Sumber Daya Manusia yang ada dari pemimpin, serta kurangnya upaya terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia dengan melalui system pelatihan

2) Pembahasan

Berdasarkan uraian hasil penelitian bahwa selama ini pihak

KPN-RI Warga Depdikbud Kabupaten Tabalong belum menerapkan system pelatihan yang terencana sehingga banyak menimbulkan kurangnya kegiatan perusahaan. Oleh sebab itulah pelatihan harus dapat diterapkan oleh pihak perusahaan. Namun sebelum melangkah kepada penerapan adanya pelatihan pada perusahaan tersebut, hendaknya pihak perusahaan dapat pula memperhatikan tentang penentu terdapat prosedur dan tahapan dalam pelatihan karyawan, hal ini guna penyesuaian kondisi dan kebutuhan yang ada di perusahaan, adapun langkah tersebut yaitu:

- 1) Penilaian dan identifikasi terdapat kebutuhan pelatihan

Merupakan langkah terdapat pengambilan suatu keputusan guna menetapkan kebutuhan apa yang perlu guna penerapan pelatihan. Penilaian kebutuhan dilakukan dengan mendiagnosa masalah-masalah dan tantangan lingkungan yang dihadapi organisasi sekarang. Tujuan penentuan kebutuhan pelatihan ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan menentukan apakah perlu / tidak pelatihan dapat diterapkan di dalam setiap organisasi.

- 2) Sasaran-sasaran latihan

Setelah evaluasi kebutuhan latihan dilakukan, maka sasaran dinyatakan dan ditetapkan. sasaran ini mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan dan berfungsi sebagai standar dengan nama prestasi kerja individu dan efektifitas program kerja dapat diukur.

- 3) Isi program

Isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran latihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan, atau mengubah sikap. Apapun itu program hendaknya memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta. Bila tujuan organisasi diabaikan, upaya pelatihan akan sia-sia, para peserta juga perlu meninjau isi program apakah relevan dengan kebutuhan atau motivasi mereka untuk mengikuti program tersebut rendah atau tinggi. Agar isi program efektif, prinsip-prinsip belajar harus diperhatikan.

3) Evaluasi Kebutuhan terhadap Pelatihan yang perlu dipersiapkan

Proses Tujuan adanya pelatihan adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan tingkat kualitas para karyawannya dalam bekerja, oleh sebab itu sebelum dilaksanakannya pelatihan guna pengembangan karyawan hendaknya perlu diperhatikan tentang kondisi karyawan, yakni sebagai berikut:

1) Keusangan karyawan

Tingkat keusangan merupakan suatu kondisi karyawan terdapat kondisi yang dihadapi di dalam pekerjaan, hal ini sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku dalam bekerja. Tanpa adanya penyegaran maupun peningkatan kondisi dan kemampuan karyawan, maka dampak yang ditimbulkan pastilah dapat mengganggu stabilitas kerja karyawan tersebut. Hal ini terjadi apabila karyawan tidak lagi mempunyai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif.

2) Perubahan sosioteknis

Perubahan sosial dan teknologi juga menjadi tantangan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Peningkatan dan kemajuan jaman sangat berdampak langsung terhadap kondisi dan kemampuan karyawan dalam menghadapi masa depan pekerjaan yang berdampak terhadap masa depan perusahaan. Oleh sebab itu dengan tingginya tingkat perubahan jaman hendaknya hal ini menjadi landasan bagi pihak perusahaan dalam mengembangkan dan meningkatkan karyawan agar dapat mengikuti kemajuan tersebut, sehingga dengan adanya kemampuan tersebut maka perusahaan akan dapat dengan lebih mudah mempertahankan karyawan sehingga tidak perlu lagi mencari karyawan baru.

3) Perputaran tenaga kerja

Perputaran karyawan keluar dari perusahaan untuk bekerja di perusahaan lain merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia. Dalam hal ini perusahaan sering dihadapkan pada rendahnya perhatian pihak perusahaan terhadap pengembangan karyawan, sehingga karyawan merasa kurang puas terhadap kondisi kerja yang membuat para karyawan tidak mempunyai tantangan maupun pengembangan terhadap jenjang karier sehingga efek dari semua itu menimbulkan keinginan karyawan untuk berubah mencari suasana baru yang kiranya dapat menunjang masa depan maupun kariernya selanjutnya, yang akhirnya

menimbulkan adanya perputaran maupun tingginya tingkat keinginan keluar.

Dengan diketahuinya kebutuhan terhadap kondisi ini, maka perencanaan terhadap adanya pelatihan dapat dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.

Setelah diketahui system atau metode yang dapat diterapkan dalam hal pengembangan karyawan dan pimpinan melalui metode pelatihan, maka hendaknya pula diketahui oleh pimpinan terhadap evaluasi efektifitas program yang dijalankan.

Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transportasi. Proses transportasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu:

- (1) Peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas
- (2) Perubahan perilaku yang tercermin dalam sikap, disiplin dan etos kerja

Untuk mengetahui tindakan nya perubahan tersebut perlu dilakukan penilaian untuk mengukur berhasil atau tidaknya kegiatan pelatihan. Adapun langkah-langkah penilaian yaitu:

- 1) Penentuan criteria evaluasi pengikut pelatihan terhadap program pelatihan yang diikuti, hal ini ditetapkan bahkan sebelum program pelatihan diselenggarakan dengan tolak ukur yang jelas berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan produktivitas kerja dalam posisi atau jabatan sekarang maupun dalam rangka mempersiapkan pra pekerja menerima tugas pekerjaan baru di masa depan. Atau dapat dikatakan bahwa dari hasil tersebut efek nya terdapat baiknya

para peserta menyenangi pelatihan.

- 2) Seberapa jauh para peserta mempelajari fakta, prinsip dan pendekatan yang terdapat dalam pelatihan, serta dalam pelatihan tersebut harus diketahui tingkat pengetahuan, keterampilan dan kemampuan para pekerja sekarang saat pelatihan guna memperoleh informasi tentang program pelatihan dan pengembangan apa yang tepat diselenggarakan kembali.
- 3) Adanya perubahan perilaku setelah adanya pelatihan, dalam pengujian tersebut apakah memang terjadi transformasi yang diharapkan atau tidak dan apakah transformasi tersebut tercermin dalam pelaksanaan pekerjaan masing-masing.

Jadi berdasarkan tersebut diatas dengan diketahuinya permasalahan yang ada dan diketahuinya langkah pengembangan melalui peranan pelatihan diharapkan fungsi pimpinan dalam hal ini atasan yang selama ini dirasakan kurang kompeten dapat meningkatkan kinerja demikian pula halnya dengan para staf operasional dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu dalam penerapan pelatihan guna mengefektifkan kegiatan operasional dengan adanya system pengarahannya yang dilaksanakan oleh pihak instansi yang selama ini menjalankan system pengarahannya, hendaknya pelatihan yang lebih permanen dan berkelanjutan atau dengan program yang terencana sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan yang diperlukan, sehingga dapat menimbulkan efek yang positif bagi kegiatan instansi maupun individu sumber daya yang ada.

PENUTUP

Dari Uraian dan pembahasan yang dikemukakan dalam Bab-bab terdahulu, untuk itu penulis mencoba untuk memberikan kesimpulan dan saran-saran yang semoga bermanfaat bagi KPN-RI Warga Depdikbud Kabupaten Tabalong.

Koperasi Pegawai Negri (KPN) RI WARGA DIKBUD, berdiri pada tanggal 9 April 1988 dengan Nomor Badan hukum 2714.a/BH/IX/88 tertanggal 4 Nopember 1988 dan Akte Perubahan Anggaran dasar Nomor badan Hukum 2714.b/BH/IX/96 tertanggal 18 Januari 1996. Koperasi Pegawai Negri (KPN) RI WARGA DIKBUD ini merupakan penggabungan (Amalgamasi) dari KPN- KPN Guru di lingkungan DEPDIBUD, yang ada di daerah Kabupaten Tabalong, antara lain KPN Rukun Guru—Guru (Tanjung), KPN Hemat (Kelua), KPN Mufakat (Haruai), KPN Sejatera (Banua Lawas), KPN Jaya (Muara Uya), serta karyawan DEPDIBUD? Cabang Dinas P & K Kabupaten Tabalong.

Sejak amalgamasi KPN-Warga Depdikbud dan sesuai dengan AD/ART bahwa periode kepengurusan ditetapkan selama 3 tahun, maka kepengurusan KPN-Warga Depdikbud sudah mengalami penggantian 8 periode.

Keanggotaan KPN-RI Warga Depdikbud, tersebar diberbagai unit kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tabalong, yang terdiri dari Kepala Sekolah, Guru-guru, PSD serta Karyawan Dinas P dan K.

Tahun 2006, KPN-RI Warga Depdikbud juga melakukan kunjungan atau studi banding ke KPN-Mina Lestari Dinas Perikanan Tenggarong Kalimantan Timur. Dipilih nya KPN tersebut karena mereka selain memiliki anggota yang besar, juga memiliki jaringan usaha yang luas dalam hal memberi pelayanan kepada para anggota nya.

Prestasi: KPN-RI Warga Depdikbud, yang mempunyai anggota terbesar di Kabupaten Tabalong ini memiliki prestasi yang patut dibanggakan, baik dalam wilayah

kabupaten atau propinsi, antara lain dengan didapat nya sejumlah prestasi. yakni:

- 1) Koperasi Pegawai Berprestasi Tahun 2013, dari Gubernur Kalimantan Selatan.
- 2) Koperasi Non KUD Berprestasi III Tahun 2014, dari Diperindag Koperasi dan UKM Kabupaten Tabalong.
- 3) Koperasi Pegawai berprestasi Tahun 2015, dari Diperindag Koperasi dan UKM Kabupaten Tabalong.
- 4) Koperasi Pegawai Tahun 2016, dari Gubernur Kalimantan Selatan.
- 5) Penunjukan KPN Warga Depdikbud sebagai Pilot Project / Binaan di Kabupaten Tabalong tahun 2003 oleh GKPRI Kal- Sel.
- 6) Penetapan Koperasi dalam klasifikasi” B”, dari Bupati Tabalong Tahun 2016.
- 7) Koperasi Pegawai Negri Berprestasi I Tahun 2017, dari Diperindag Koperasi dan PKM Kabupaten Tabalong.
- 8) Koperasi Pegawai Negri Berprestasi I Tahun 2018, dari Diperindag Koperasi dan PKM Kabupaten Tabalong.

Pada Tahun 2006 juga telah dibangun kantor KPN Warga Depdikbud di Jln. Kamboja dengan GKP-RI Kal-Sel sebagai fasilitator dana nya. Selama ini KPN Warga Depdikbud hanya menempati fasilitas milik Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tabalong.

Sedangkan yang menjadi permasalahan KPN-RI Warga Depdikbud Kabupaten tabalong adalah: Bagaimana kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan pada Koperasi Pegawai Negri (KPN) RI WARGA DIKBUD Kabupaten Tabalong, agar dapat efektif dan efisien, dalam meningkatkan kinerja para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung
- Abraham Maslow* in his 2003 paper "A Theory of Human Motivation

- Arikunto. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi, 2009, *Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Barata, Adya Atep. 2013. *Marketing*. Penerbit Ghalia. Jakarta, Indonesia.
- Basu Swasta, DH., dan Irawan, 2001, *Manajemen Pemasaran Moderen*, Liberty, Yogyakarta.
- Alfani, 2016, *Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian*, Banjarmasin, Prima jaya komputer.
- Fandy Tjiptono, 2006, *Manajemen Jasa*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Jogiyanto, 2007. *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*, ANDI, Yogyakarta
- Balai Pustaka, 2003. *Kamus umum Bahasa Indonesia*. Front Cover. W. J. S. Poerwadarminta, Pusat Bahasa (Indonesia).
- Kotler, Phillip. 2013. *Manajemen Pemasaran*, Jilid 1 dan 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Laudon, Kenneth C, *Sistem Informasi Manajemen : Mengelola Perusahaan Digital*, Edisi ke – 8, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2005
- M. Manulang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke – 2, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta, 2007.
- Moekijat, *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*, Edisi Revisi, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung 1996.
- Suharsimi Adikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta 2002.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 2017.
- Martoyo Susilo, 2006. *Manajemen Personalia*, LP3S, Jakarta 2004
- Malhorta, 2004, *Riset Pemasaran*, Erlangga, Jakarta
- Moezamil, Zahamsari, 2000, *Metode Penelitian Sosial*, Erlangga, Jakarta
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2004. *Statistik Terapan : Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cetakan Ketiga (Revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Onong Uchjana Effendy 2008. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*, Penulis:, Penerbit: Rosda.
- Ruky, Achmad S, 2006, *Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas: Pendekatan Praktis Untuk Memproleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Rambat Lupiyoadi, 2010, *Manajemen Pemasaran Jasa*, Teori dan Praktek, Salemba Empat, Jakarta
- Santoso, dan Tjiptono. 2001, *Pengukuran Kepuasan*, Gramedia. Jakarta
- Sugiyono. 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung. Alfabeta.
- Tjiptono, Fandy. 2000. *Prinsip-prinsip totality service*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Winardi, 2009, *Manajemen Pemasaran*, Alumni, Bandung
- William J. Stanton, 2009, *Prinsip Pemasaran*. Airlangga, Jakarta