

Hubungan Beban Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada Perawat Di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Tahun 2020

Relationship Of Workload With Turnover Intention To Nurses At Harapan Bunda Hospital Batam City In 2020

Yulia Devi Putri¹, Trisya Yona Febrina², Dwi Fadhila Rahma³
^{1,2,3}Institut Kesehatan Mitra Bunda Batam,
trisyavonaa@gmail.com

Submisi: 29 Juni 2021; penerimaan: 8 Juli 2021; publikasi 30 Agustus 2021

Abstrak

Kejadian *turnover* dapat mencapai 60 % pertahun dimana penyebab terjadinya *turnover* salah satunya ialah tingginya beban kerja. *Turnover* yang terjadi sangat merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya maupun motivasi karyawan. Beban kerja perawat yang tinggi dapat menurunkan kinerja perawat dan menyebabkan keinginan untuk pindah kerja (*Turnover Intention*), salah satu faktor *turnover intention* adalah beban kerja Dampaknya dapat menyebabkan keletihan, Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan beban kerja perawat dengan *turnover intention* pada perawat dengan rancangan *cross sectional*. Waktu pelaksanaan dimulai pada tanggal 18-22 Juli 2020. Jumlah perawat pada penelitian berjumlah 35 perawat dari total populasi yaitu 51 perawat dikarenakan tidak termasuk kriteria inklusi. Penelitian ini dianalisa dengan menggunakan uji *Chi Square*. Alat ukur penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian diperoleh 20 perawat (57,1%) dengan beban kerja tinggi dan 18 perawat (51,25%) *turnover intention* tinggi. Hasil analisa bivariat menunjukkan ada hubungan beban kerja dengan *turnover intention* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam dengan $p\ value = 0,001 < 0,05$. Perawat yang memiliki beban kerja tinggi memiliki kecenderungan *turnover* dibandingkan perawat yang memiliki beban kerja rendah. Untuk mencegah terjadinya *turnover* perawat di rumah sakit, maka perlu adanya perhatian dari pihak manajemen keperawatan untuk memperhatikan beban kerja perawat.

Kata Kunci : Beban Kerja; Turnover Intention; Rumah Sakit

Abstract

Turnover incidence can reach 60% per year where one of the causes of turnover is the high workload. The turnover that occurs is very detrimental to the company both in terms of costs, resources and employee motivation. The purpose of this study was to determine the relationship between nurses' workload and turnover intention in nurses with a cross sectional design. The implementation time starts on July 18-22 2020. The number of nurses in the study amounted to 35 nurses from the total population of 51 nurses because they were not included in the inclusion criteria. This study was analyzed using the Chi Square test. The measuring instrument of this research used questionnaires and interviews. The results of the study obtained 20 nurses (57.1%) with high workload and 18 nurses (51.25%) with high turnover intention. The results of the bivariate analysis showed that there was a relationship between workload and turnover intention of nurses in the inpatient room at Harapan Bunda Hospital, Batam City with $p\ value = 0.001 < 0.05$. Nurses who have a high workload have a tendency to turnover compared to nurses who have a low workload. To prevent nurse turnover in hospitals, it is necessary to pay attention to the nursing management to pay attention to the workload of nurses.

Keywords: Workload; Turnover Intention; Hospital

PENDAHULUAN

Kejadian *turnover* dapat mencapai 60 % pertahun dimana Penyebab dari *turnover* perawat adalah *turnover intention* serta salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah karena ketidakpuasan kerja, tingginya beban kerja dan budaya organisasi (Taufiq, 2017). Michael Pafe *Indonesia Employee Intentions Report* mencatat sebanyak 72% responden di Indonesia pada tahun 2015 memiliki minat untuk berganti pekerjaan pada 12 bulan ke depan (Michael, 2015). Menurut data *World Health Organization* (WHO), jumlah perawat di seluruh dunia pada tahun 2011 ada 19,3 juta perawat. Dimana jumlah tenaga perawat ini masih kurang jika dilansir dari kebutuhan SDM tenaga keperawatan di setiap Negara. Hasil penelusuran Gustinerz dari data *base online* (SIMK PERAWAT) jumlah perawat di Indonesia per 2 september 2019 adalah sebanyak 532.040 orang (perawat yg telah teregistrasi di PPNI secara Online/memiliki NIRA (Nomor Induk Registrasi Anggota). Perlu ditekankan lagi data ini tidak termasuk perawat yg belum memiliki NIRA. Jawa Timur merupakan provinsi paling banyak perawat yang sudah memiliki NIRA PPNI yakni sebanyak 69.006 Orang

Menurut Badan Pusat Statistik jumlah tenaga keperawatan di Provinsi KEPRI pada tahun 2019 sebanyak 3.564 orang, jumlah SDM kesehatan tenaga keperawatan di Rumah Sakit kota Batam tahun 2018 sebanyak 2.318 orang. Menurut data yang didapatkan dari Rumah Sakit swasta di Kota Batam tahun 2019, jumlah perawat di Rumah Sakit Harapan Bunda sebanyak 165 perawat. Jumlah perawat di Rumah Sakit Camatha Sahidya sebanyak 85 perawat. Berdasarkan data yang didapatkan dari Rumah Sakit swasta di Kota Batam tahun 2019, jumlah perawat di Rumah Sakit Harapan Bunda sebanyak 165 perawat serta jumlah *turnover* di Rumah Sakit Harapan Bunda tahun 2019 sebanyak 23 perawat atau 14%. Beban kerja perawat yang tinggi dapat menurunkan kinerja perawat dan menyebabkan keinginan untuk pindah kerja (*Turnover Intention*), salah satu faktor *turnover intention* adalah beban kerja Dampaknya dapat menyebabkan kelelahan, kelelahan bagi perawat serta buruknya komunikasi antar perawat dan pasien.

Kelelahan dan keletihan dapat terjadi bila perawat bekerja lebih dari 80% dari waktu kerja mereka. Hal ini berarti waktu produktif perawat adalah kurang dari atau hanya mencapai 80%, jika lebih dari 80% maka beban kerja perawat dikatakan tinggi atau tidak sesuai sehingga jam kerja yang berlebihan tersebut menimbulkan stress pada pekerja dan sangat mempengaruhi tingkat perpindahan perawat (Ilyas, 2003). Dampak dari *Turnover Intention* yang sering terjadi dapat merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya maupun motivasi karyawan. *Turnover Intention* terjadi berarti perusahaan akan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini menyebabkan perusahaan mencari karyawan yang baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari rekrutmen tenaga kerja hingga mendapatkan tenaga kerja yang siap pakai. Keluarnya karyawan berarti ada posisi yang lowong dan harus diisi. Selama masa lowong, maka tenaga kerja yang ada tidak sesuai lagi sehingga tugas menjadi terbengkalai. Karyawan yang tertinggal akan terpengaruhi motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru berusaha mencari lowongan kerja yang nantinya akan terjadi *turnover*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat Hubungan Beban Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada Perawat di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian observasional analitik dengan desain atau rancangan *Cross Sectional*. *Cross Sectional* yaitu rancang penelitian observasional yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variable *independent* dengan variable *dependent* (Suwanto, Ariani & Novikasari, 2014). Dimana penelitian ini bertujuan untuk Melihat Hubungan Beban Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada Perawat Di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam tahun 2020. Penelitian ini telah dilakukan pada tanggal 18-22 Juli 2020 di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam. Pada saat dilakukan penelitian dari 51 perawat rawat inap terdapat 2 perawat yang cuti dan 4 kepala ruangan yang tidak dijadikan sampel serta perawat yang tidak

termasuk kriteria inklusi, maka sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 35 perawat. Alat ukur dalam penelitian ini

menggunakan kuisioner dan hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi Square*.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Hubungan Beban Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada Perawat di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam didapatkan

Tabel 1: Karakteristik Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam tahun 2021

Jenis kelamin	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Laki-laki	2	5,7
Perempuan	33	94,3
Total	35	100

Tabel 2 Karakteristik Perawat Berdasarkan Status Perkawinan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Kota Batam Tahun 2020

Status Perkawinan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Belum Menikah	15	42,9
Menikah	20	57,1
Total	35	100

Tabel 3. Karakteristik Perawat Berdasarkan Beban Kerja Di Ruang Rawat Inap Rumah SakitHarapan Bunda Kota Batam Tahun 2020

Beban Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Tinggi	20	57,1
Rendah	15	42,9
Total	35	100

Tabel 4. Karakteristik Perawat Berdasarkan Lama Kerja Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Tahun 2020

Lama Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
<5 tahun	28	80
5 – 10 tahun	6	17,1
>10 tahun	1	2,9
Total	35	100

Tabel 5 : Distribusi Frekuensi pendidikan terakhir di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Tahun 2020

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (n)	Persentase (%)
---------------------	---------------	----------------

DIII Keperawatan	32	91,4
S1 Keperawatan	2	5,7
Ners	1	2,9
Total	35	100

Tabel 6 . Distribusi Frekuensi Turnover Intention Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Tahun 2020

Turnover Intention	Frekuensi	Persentase
	(n)	(%)
Tinggi	18	51,4
Rendah	17	48,6
Total	35	100

Tabel 7. Hasil Distribusi Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Intention Pada Perawat Di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Tahun 2020

Beban Kerja	Turnover Intention				Total		<i>p. value</i>
	Tinggi		Rendah		N	%	
	N	%	N	%			
Tinggi	15	42,9	5	14,3	20	57,1	0,001
Rendah	3	8,6	12	34,3	15	42,9	
Jumlah	18	51,4	17	48,6	35	100	

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa dari 20 perawat dengan beban kerja tinggi didapatkan 18 perawat dengan turnover intention yang tinggi dan 17 perawat *turnover Intention* rendah. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh bahwa *p value* = 0,001 atau nilai $p < 0,05$ maka H_a diterima sedangkan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Beban Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada Perawat di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam 2020.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji *Univariate* Tabel 4.5, diketahui bahwa mayoritas perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam yang memiliki beban kerja tinggi berjumlah 20 orang (57,1%).

Dan hasil uji *Univariate* berikutnya diketahui bahwa Mayoritas perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam dengan turnover intention tinggi berjumlah 18 orang (51,4%). Berdasarkan hasil uji *Bivariate* menunjukkan bahwa dari 20 perawat dengan beban kerja tinggi didapatkan 18 perawat dengan turnover intention yang tinggi dan 17 perawat *turnover Intention* rendah. Beban kerja perawat yang tinggi dapat menurunkan kinerja perawat dan menyebabkan keinginan untuk pindah kerja (*Turnover Intention*), salah satu faktor *turnover intention* adalah beban kerja. Dampaknya dapat menyebabkan kelelahan, keletihan bagi perawat serta buruknya komunikasi antar perawat dan pasien. Permasalahan *turnover* merupakan salah satu masalah dalam organisasi yang sering didapati menyangkut sumber daya manusia. *Turnover* keperawatan menjadi salah satu

masalah utama dalam industri pelayanan kesehatan (Albattat, et al., 2013) dan menjadi penyebab terganggunya kinerja dan profitabilitas industri pelayanan kesehatan (Hunt, 2009) dalam (Fajarwati, 2018).. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Nur Hidayah, dkk (2016) yang meneliti tentang hubungan beban kerja dengan *Turnover* pada perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Hasil penelitian didapatkan Beban kerja yang tinggi memiliki keinginan untuk pindah kerja sebanyak 15 responden (68,2 persen) dan tidak sebanyak 5 responden (17,9 persen) nilai $p=0,000<0,5$ mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

KESIMPULAN

Adanya Hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan *turnover intention* di ruang rawat inap rumah sakit harapan bunda kota batam tetapi sedikitnya jumlah pasien rawat inap sehingga kebutuhan tenaga perawatnya tidak kurang dan beban kerja perawat tidak lebih. Adanya faktor lain berupa ketidakpuasan kerja, kurangnya motivasi, kurangnya reward, faktor lingkungan dan sebagainya

Referensi

- Albattat dkk. (2013). *Analisis Factor Kejadian Turnover Di Rumah Sakit Swasta*. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia. Jakarta
- Awaliyah Ulfah Ayudytha Ezdha, & Abdurrahman Hamid. (2021). ANALISA HUBUNGAN Burnout Dan Beban Kerja Perawat Di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA (JKSP)*, 3(2), 301-308.
<https://doi.org/10.32524/jksp.v3i2.163>
- Azisah Hamzah. (2011). *Analisis Faktor Keinginan Pindah Kerja (Intention Turnover) Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kabupaten Buol Prov Insi Sulawesi Tengah*, Tesis, Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Studi Kajian Administrasi Rumah Sakit Depok, Universitas Indonesia.
- Badan Pengembangan Dan Pemberdayaan SDM Kesehatan Kemenkes RI (BPPSDMK) Depkes (2015).
- Carayon, P dan Alvarado, JC. (2007). *Workload and patient safety among critical care nurses*. Critical care nursing clinics on north America
- Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. (2016), diunduh tanggal 13 Mei 2018 dari <http://dinkes.sumutprov.go.id>
- Fajarwati (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin. Makasar
- Gillies D. A. (2009). *Nursing Management a System Approach*. Third edition : WB Saunders. Philadelphia.
- Haryati. 2007. *Turnover Tenaga Perawat di Rumah Sakit Harapan Bunda Batam*, Tesis, Minat Utama Manajemen Rumah Sakit, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Jurusan Ilmu Kesehatan, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Ilyas. 2003. *Kiat Sukses Manajemen Tim Kerja*. Jakarta : PT Gramedia. Pustaka Utama.
- Kemenkes RI. (2012). *Akreditasi Rumah Sakit*. Kementrian kesehatan republik Indonesia: Jakarta.

- Kuntoro. (2010). Buku Ajar Manajemen Keperawatan. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Kusmiati. (2003). *Hubungan persepsi beban kerja dengan stress kerja perawat*. Yogyakarta : Fakultas Kedokteran, Universitas Gajah Mada
- M. Ivancevich John, Robert, Michael. 2010. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Erlangga .
- Manuaba. (2000). *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Surabaya : Guna Widya
- Marquis dan Huston. (2014). *Kepemimpinan dan manajemen Keperawatan.: Teori dan Aplikasi* ed 4. Jakarta : EGC
- Mediakom Kementerian kesehatan RI. (2015). *Analisis Beban Kerja SDM Kesehatan*.
- Michael. (2015). *Michale Pafé Indonesia Employee Intentions Report*. diunduh tanggal 27 Februari 2018 dari <http://dinkes.sumutprov.go.id>
- Mobley (1986) Pengganti Karyawan : Sebab, Akibat Dan Pengendalian. Ahli Bahasa : Nurul Imam. PT . Pustaka Binama Pressindo.
- Murti B. (1996). *Penerapan Metode Statistika Nonparametrik Dalam Ilmu Kesehatan*. Jakarta : Gramedia
- Ni Wayan (2016). *Penelitian Tentang Factor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Rs X*, Yogyakarta : Universitas Indonesia
- Notoatmodjo. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan* Edisi Revisi. Jakarta; Rineka Cipta
- Nursalam, (2011). *Manajemen Keperawatan Edisi 3* jakarta: salemba medika
- Nursalam. 2012. *Manajemen Keperawatan*. Salemba Medika : Jakarta
- Nursalam. (2013). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika;
- Permenkes RI. (2010). *Klasifikasi Rumah Sakit*. Menteri Kesehatan Republik Indonesia
- Pranata, L., Rini, M. T., & Surani, V. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Kota Palembang. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, 6(2), 44-51.
- Pranata, L. (2019). Analysis of BPJS Patient Satisfaction Level of Health Services in Hospital X in Palembang City. *Jurnal Ilmiah Bakti Farmasi*, 4(1).
- Pranata, L., Fari, N. A. I., Kep, M., Nanda, C. C. S., Elvantin, M. H., Nainggolan, S. S., ... & Simatupang, B. R. (2021). Manajemen Keperawatan “Aplikasi Komunikasi Perawat & Kepuasan Kerja”. LPP Balai Insan Cendekia.
- Pranata, L., Fari, N. A. I., Kep, M., Gultom, B. E., Antika, R. T. A., Adetia, P., ... & Nitantri, M.

- (2021). MANAJEMEN KEPERAWATAN “Pendidikan Keperawatan & Proses Pembelajaran”. LPP Balai Insan Cendekia.
- Pranata, M. B. K., Rotua Elvina Pakpahan, & Rotua Uli Pardosi. (2021). Comparative Between Demographic Characteristics With Caring Behavior Of Nurses In Nursing Practice In Dr Kumpulan Pane Hospital Tebing Tinggi Of North Sumatera 2019. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA (JKSP)*, 3(2), 198-213.
<https://doi.org/10.32524/jksp.v3i2.85>
- Pranata, L., Fari, N. A. I., Kep, M., Antoni, I. W., Aprillia, P., Dinanti, R., ... & Elvira, E. (2021). MANAJEMEN KEPERAWATAN “Kualitas Pelayanan Keperawatan”. LPP Balai Insan Cendekia.
- Pradhani, A.L.W. (2017). *Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat Ruang Di IGD RSUD PROF. dr. Margono Soekarjo*. Purwokerto : Fakultas Ilmu Kesehatan UMP
- Prawitasari, S. (2009). *Hubungan Beban Kerja Perawat Pelaksana Dengan Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit Husada Jakarta*. FKIP UI. Tidak Dipublikasikan
- Prihatini. (2007). *Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Sumatra Utara : Universitas sumatera utara.
- Purwaningsih, P. (2013). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang*. STIKES Ngudi Waluyo, Ungaran
- Pustanserdik KEMENKES . 2019
- Rino, AV. (2020). *Beban Kerja Dan Stress Kerja*. CV Penerbit Qiara Media. Jawa Timur.
- Riyanto, (2017). *Aplikasi Metode Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta : Nuha Medika
- Robbins, SP. (2006). *Perilaku Organisasi*, edisi enam, ahil bahasa oleh tim Indeks. Jakarta : PT Indeks.
- Rosamey Elleke Langitan, (2009). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kejadian Turnover Perawat Pelaksana Tahun 2009 di Rumah Sakit*
- Saryono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dalam Bidang Kesehatan*. Yogyakarta : Nuha Medika
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke-8. Bandung : Alfabeta
- Sumijatun. (2010). *Konsep dasar menuju keperawatan professional*. Jakarta : TIM
- Sri Muharni, & Utari Christya Wardhani. (2020). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA (JKSP)*, 3(2), 236-245.

<https://doi.org/10.32524/jksp.v3i2.92>

- Suyanto, (2011). *Metodologi dan Aplikasi Penelitian Keperawatan*. Jakarta : Nuha Medika
- Syaer, S. (2010). *Beban Kerja Perawat Unit Gawat Darurat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang*. Makasar
- Tarwaka (2011). *Buku Ajar Sumber Daya Manusia*, Jakarta : TIM
- Taufiq.(2017). *Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Pada Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar*. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Alauddin, Makassar
- T. Soemohadiwdjojo. Arini. (2017). *KPI untuk perusahaan jasa.. Raih asa sukses*. Jakarta
- Undang – undang RI No 38, *tentang rumah sakit*, 2014
- Undang - undang Kesehatan N0 36, *tentang beban kerja*, 2009
- Wedati, S. (2005). *Kumpulan Makalah Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta : Gadjah Mada University
- World Health Organization, 2011. *Penelitian tentang beban kerja dan Jumlah Perawat di Asia Tenggara*.
- Xiaoming dkk (2014). *Penelitian Tentang Factor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Rs X*, Yogyakarta : Univers
- itas Indonesia xxx