

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil SMP Muhammadiyah 6 Bandung

SMP Muhammadiyah 6 Bandung adalah satu dari kurang lebih 972 sekolah menengah pertama yang didirikan oleh Pimpinan Muhammadiyah sebagai salah satu bentuk amal usaha Muhammadiyah. Tujuan didirikannya SMP Muhammadiyah 6 Bandung adalah sebagai perwujudan amalan layanan Muhammadiyah yang bergerak di bidang amal usaha yang dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Didirikan pada tanggal 1 Januari 1974 di atas tanah garapan keluarga Bapak H. Dayat dan bangunan wakaf melalui Ibu Hj. Karmanah Hidayat yang terletak di Kota Bandung tepatnya Jl. Sukagalih Gg. H. Gozali Nomor 134. Dan selanjutnya pada kepengurusan periode 1978-1985 tanah yang disebut tanah komplek perguruan tersebut yang memiliki luas 1214 m² akhirnya dibeli. Saat ini memiliki 442 siswa dan 30 orang guru yang diantaranya terdiri dari guru PNS, guru honorer dan tata usaha. Yang membedakan SMP Muhammadiyah dengan sekolah lainnya ada pada kurikulum dan kegiatan ekstrakurikuler dimana SMP Muhammadiyah memiliki kurikulum pelajaran tambahan yaitu Al-Islam (mata pelajaran) dan Kemuhammadiyahan (mata pelajaran) dimana siswa dituntut untuk memahami agama Islam secara lebih dalam juga mempelajari mengenai Muhammadiyah itu sendiri. Sekolah ini juga menghapuskan kegiatan ekstrakurikuler pramuka dan menggantinya dengan Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan .

1.1.2 Visi-Misi SMP Muhammadiyah 6 Bandung

a. Visi SMP Muhammadiyah 6 Bandung

Visi SMP Muhammadiyah 6 Bandung adalah “Unggul dalam mutu dengan landasan iman dan taqwa”. Dengan indikator visi sebagai, berikut:

- 1) Tingkat kualitas guru dengan mengikutsertakan dalam pendidikan pelatihan profesi guru
- 2) Tingkat keberhasilan guru dengan indikator, kesadaran, visi penguasaan materi
- 3) PBM mengacu pada kurikulum KTSP yang saat ini sedang berlangsung dan terus dikembangkan
- 4) Sarana dan prasarana serta fasilitas sekolah lainnya yang cukup memadai
- 5) Tingkat mutu ciri khas Muhammadiyah yaitu (ISMUBA) sebagai daya tarik tersendiri untuk menampung aspirasi masyarakat dalam persaingan yang cukup ketat
- 6) Tingkat kesejahteraan guru yang cukup memadai

b. Misi SMP Muhammadiyah 6 Bandung

Misi dari SMP Muhammadiyah 6 Bandung adalah sebagai, berikut:

- 1) Keislaman
- 2) Kebangsaan
- 3) Keilmuan
- 4) Kebahasaan
- 5) Kemandirian

1.1.3 Logo SMP Muhammadiyah 6 Bandung



Gambar 1.1 Logo SMP Muhammadiyah 6 Bandung

Sumber : smpmuhammadiyah6-bdg.sch.id

Makna logo SMP Muhammadiyah 6 Bandung dikutip dari buku pedoman Kemuhammadiyah adalah sebagai berikut:

- a. Sinar matahari yang berjumlah dua belas adalah pencerminan warga Muhammadiyah sebagai orang yang bertugas mengantar sinar iman, terus menerus selama 12 bulan tiap tahun. Sinar matahari yang berjumlah dua belas juga sebagai pencerminan sikap warga Muhammadiyah yang ingin mentauladani sikap kaum Hawariy (yang berjumlah dua belas orang), sahabat Nabi Isa A.S yang tercermin dari sebuah dialog antara mereka dengan Nabi Isa: “Siapakah yang mau menjadi penolong – penolong agama Allah? Mereka menjawab Kami yang bersedia menjadi penolong-penolong agamanya.”(QS As-Shaf 14)
- b. Tulisan Muhammadiyah terletak di tengah-tengah dengan huruf Arab. Artinya pengikut Nabi Muhammad SAW. Dengan demikian organisasi ini berkehendak mencontoh segala perjuangan yang dilakukan oleh Nabi Muhammad.
- c. Gambar meja dan kursi yang terlihat seperti penopang lambang di atasnya adalah pendidikan sebagai penopang dan untuk menjunjung tinggi ilmu pengetahuan.

1.2 Latar Belakang

“*When organizations effectively engage employees, they also improve the way they manage performance*” Gallup (2017:124). Ketika organisasi secara efektif melibatkan karyawan, mereka juga meningkatkan cara mereka mengelola kinerja. Menurut Bridger (2014:6) *employee engagement* adalah sebuah sikap yang secara pribadi diyakini karyawan bahwa ia terlibat dalam kesuksesan organisasi, yang berkaitan dengan sikap kebanggaan dan loyalitas.

Berdasarkan hasil dari Gallup’s Global Workplace Analytics yang dikutip oleh Marajohan(2017:7) tentang *employee engagement* menyebutkan bahwa 87% pekerja di dunia tidak *feeling-engaged* terhadap pekerjaannya. Berdasarkan data yang diperoleh dari AON Hewitt dalam laporan *The 2017 Trends in Global Employee Engagement*, nilai keterikatan pegawai yang bekerja di Indonesia berada di level menengah dimana nilai keterikatan pegawai Indonesia berada pada angka 61% berbeda tipis dengan Malaysia dan Singapura yang berada tepat dibawah nya dengan nilai 59%. Sedangkan negara yang memperoleh nilai keterikatan pegawai yang lebih tinggi diraih oleh Pilipina dan Thailand yang

memiliki nilai keterikatan pegawai pada angka 65% diikuti oleh China dengan nilai keterikatan pegawai pada angka 67% dan India dengan perolehan nilai keterikatan pegawai paling tinggi yaitu pada angka 69%.



Gambar 1.2 *The 2017 Trends in Global Employee Engagement*

Sumber: <http://www.aon.com/engagement17>

Berdasarkan hasil dari *Gallup's Global Workplace Analytics* yang dikutip oleh Marajohan (2017:2) mengenai *employee engagement* di Indonesia juga menyebutkan suramnya kondisi *engagement* di Indonesia dengan hasil sebagai berikut:

- Hanya 8% pekerja di Indonesia yang *feeling engaged* atau pekerja yang bergairah dalam bekerja dan merasakan sebuah hubungan yang kuat dengan perusahaan tempat ia bekerja.
- 77% pekerja *not engaged* atau pekerja yang melewati hari kerjanya seperti *'sleepwalking'* atau hanya menghadirkan fisik dan waktu yang ia miliki, tetapi pikirannya tidak tertuju pada pekerjaannya (tanpa *passion*).
- 15% pekerja di Indonesia *actively disengaged* atau mereka yang merasa tidak senang terhadap pekerjaannya, bahkan mereka berusaha untuk menutupi ketidaksenangannya sehingga kinerja yang dihasilkan akan berbeda dengan rekan kerjanya yang terikat (*engaged*).

Gallup dalam Sulistianingrum (2017:2) menemukan bahwa tingkat *engagement* di perusahaan – perusahaan kelas dunia lebih baik dibandingkan

dengan perusahaan lain. Pada perusahaan kelas dunia karyawan yang tergolong kedalam golongan *engaged* mencapai tingkat 67% sedangkan perusahaan lainnya hanya mencapai 33%. Hal tersebut berarti bahwa masih banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia yang belum memberi perhatian lebih pada *employee engagement* meskipun banyak memberikan manfaat bagi perusahaan (Sulistianingrum, 2017:2). Menurut Shane (2013) saat karyawan terbaik pada suatu perusahaan tidak *feeling engaged*, mereka cenderung meninggalkan organisasi terkait dengan masalah pekerjaannya dan biasanya tidak bahagia berada di dalam organisasi tersebut (www.gallup.com diakses pada tanggal 3 April 2018). Seperti dalam laporan *Chartered Institute of Personal and Development* (Bridger 2014:41) mengatakan bahwa karyawan yang terlibat (*engaged*) secara signifikan cenderung ingin tinggal dengan organisasi mereka dibandingkan dengan mereka yang kurang terlibat. Hal sama juga ditunjukkan oleh Gallup dalam penelitiannya yang menunjukkan hubungan kuat antara skor keterlibatan (*engaged*) yang lebih rendah dan pergantian karyawan yang lebih tinggi (Bridger 2014:41).

Smulder dalam Fernandez (2017:4) menyatakan bahwa beberapa pekerjaan yang menuntut keterikatan kerja yang tinggi diantaranya guru, *entrepreneur* dan perawat. Beberapa pekerjaan tersebut memiliki kesamaan, yaitu pekerjaan yang melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utamanya. Menurut Shane (2013) hal tersebut selaras dengan analisis yang dilakukan oleh Gallup di Amerika pada tahun 2012 (news.gallup.com diakses pada tanggal 3 April 2018) mengenai keterikatan pegawai pada beberapa jenis pekerjaan dimana guru termasuk kedalam tingkat keterikatan yang tinggi setelah pekerja kantoran dan pekerja profesional.

<i>U.S. Employee Engagement by Occupation in 2012</i>	
	% Engaged
Managers, executives, and officials	36
Physicians	34
Nurses	33
K-12 teachers	31
Professional workers	30
Clerical or office workers	30
Construction or mining workers	30
Sales workers	29
Installation or repair workers	29
Service workers	29
Transportation workers	25
Manufacturing or production workers	24

Jan. 1-Dec. 31, 2012
Gallup Daily tracking

Gambar 1.3 U.S Employee Engagement by Occupation in 2012

Sumber: news.gallup.com

Berdasarkan data *Analytical and Capacity Development Partnership* (ACDP), rasio perbandingan antara guru dan murid di Indonesia adalah yang terendah di dunia. Hal itu dipengaruhi perekrutan guru yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan melampaui jumlah pendaftaran murid di segala tingkat pendidikan. Perbandingan tersebut menghasilkan rasio murid-guru 20:1 namun, 10 tahun terakhir ini mengalami peningkatan menjadi 15:1 dan menjadi rasio perbandingan guru terendah di dunia. Sedangkan data UNESCO oleh Maria (2015) menetapkan perbandingan 26:1 untuk negara-negara Asia, dan 24:1 untuk negara-negara yang berpenghasilan menengah (www.beritasatu.com diakses pada 3 April 2018).

Badan Kepegawaian Negara (BKN) melakukan analisis data perhitungan kuantitas guru yang tersebar di Provinsi dari aspek rasio jumlah guru dan murid. Data Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Badan Pusat Statistik (BPS): Kalteng, Maluku, Papua Barat dan Sulteng, Provinsi dengan Rasio Guru-Murid Tertinggi. Data berikut menunjukkan rasio guru dan murid tertinggi justru berada di provinsi Kalimantan Tengah, Maluku, Papua Barat, dan Sulawesi Tengah dengan rasio 0,05 yang notabene sering dikeluhkan mengalami kekurangan guru. Sebaliknya, rasio

terendah dengan angka 0,02 berada di Provinsi Banten, DKI Jakarta, dan Jawa Barat. Berdasarkan komposisi rasio guru-murid tersebut, justru beberapa daerah yang selama ini dianggap mengalami kekurangan guru berada pada rasio kisaran 0,03 – 0,05. Hal ini berindikasi masih terjadinya ketimpangan perhitungan kebutuhan guru terhadap jumlah murid di daerah, yang berdampak pada dalih pengangkatan tenaga honorer tanpa perhitungan dan analisis yang memadai (Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja).

Provinsi	Guru*	Murid**	Rasio Guru dan Murid									
				Kalimantan Selatan	34229	840554	0.04		Papua	22376	555489	0.04
Aceh	55598	1236717	0.04	Kalimantan Tengah	29304	591524	0.05		Papua Barat	9877	218475	0.05
Bali	30712	865605	0.04	Kalimantan Timur	25622	842669	0.03		Riau	42959	1353714	0.03
Banten	43235	2496189	0.02	Kalimantan Utara***	6485	N/A	N/A		Sulawesi Barat	12431	338373	0.04
Bengkulu	19778	476346	0.04	Kepulauan Bangka Belitung	10605	292862	0.04		Sulawesi Selatan	77154	2114317	0.04
DI Yogyakarta	26664	833730	0.03	Kepulauan Riau	10431	389367	0.03		Sulawesi Tengah	32300	696489	0.05
DKI Jakarta	33037	1901372	0.02	lampung	54262	1820805	0.03		Sulawesi Tenggara	29267	726824	0.04
Corontalo	11292	299574	0.04	Maluku	25955	493518	0.05		Sulawesi Utara	25667	580758	0.04
Jambi	29532	739638	0.04	Maluku Utara	15069	336497	0.04		Sumatera Barat	55352	1288178	0.04
Jawa Barat	185883	9558521	0.02	Nusa Tenggara Barat	36050	1219643	0.03		Sumatera Selatan	55853	1741731	0.03
Jawa Tengah	187535	7125825	0.03	Nusa Tenggara Timur	48756	1394466	0.03		Sumatera Utara	101882	3654324	0.03
Jawa Timur	200072	7916900	0.03	Papua	22376	555489	0.04					
Kalimantan Barat	38525	1131830	0.03									

Gambar 1.3 Rasio Guru dan Murid di Indonesia per Januari 2017

Sumber: bps.go.id

Guru adalah profesi yang unik karena begitu banyaknya kompetensi yang harus mereka miliki dalam melaksanakan tugasnya mempersiapkan generasi yang akan datang. Sebuah generasi yang tentu saja memiliki tantangan profesi dan budaya sosial yang berbeda dengan sang guru sendiri. Sukses atau tidaknya guru dalam melaksanakan tugas tergantung kepada mereka sendiri. Sebab kewenangan rancangan program kurikuler, program ko-kurikuler dan ekstra kurikuler, merupakan kewenangan sekolah yang dikembangkan oleh guru. Oleh sebab itu, guru harus memiliki kompetensi profesional yang sesuai dengan bidang tugasnya agar mampu mengembangkan kurikulum, menyusun bahan ajar dengan baik, baik berbentuk modul, buku teks maupun lembar kerja siswa. Bersamaan dengan itu, guru juga harus mampu mengembangkan suasana belajar yang dinamis dengan tetap menghargai para siswanya agar mereka optimal dalam belajar. Dalam

melaksanakan tugasnya, setiap guru harus memiliki integritas yang kuat dalam profesi keguruannya sekaligus meyakini bahwa profesinya sebagai guru merupakan pilihan terbaik bagi dirinya. Dengan begitu, guru bisa bekerja total untuk profesinya, bahkan dia juga harus mampu meyakinkan orang lain untuk mendukung program-program akademiknya, baik dari kolega sesama pengelola sekolah maupun para siswanya (uinjkt.ac.id diakses pada tanggal 1 April 2018).

Pada SMP Muhammadiyah 6 Bandung terdapat banyak guru yang memilih untuk mengundurkan diri. Tercatat sejak tahun 2012 hingga tahun 2017 terdapat 10 orang guru laki-laki dan 6 orang guru perempuan yang mengundurkan diri dari SMP Muhammadiyah 6 Bandung. Menurut hasil wawancara awal dengan Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 6 Bandung, alasan para guru tersebut memilih keluar beberapa diantaranya karena ingin menjadi wirausaha, pindah ke instansi atau sekolah lain, ingin memiliki upah atau gaji yang lebih besar dan alasan lainnya yang tidak bisa dijelaskan secara lebih mendetail dikarenakan alasan *privacy* sekolah (wawancara 12 Februari 2018).

TABEL 1.1
GURU YANG KELUAR DARI SMP MUHAMMADIYAH 6 BANDUNG
TAHUN 2012 SAMPAI DENGAN TAHUN 2017

No	Nama	Jenis Kelamin	Tahun Mengundurkan Diri
1	Fitri Mujahid	Laki-laki	2012
2	Ade Purnama	Laki-laki	2012
3	Ahmad Fauzi	Laki-laki	2015
4	Nana	Laki-laki	2015
5	Alfia Nurul Insan	Perempuan	2015
6	Dini Ramadhani	Perempuan	2015
7	Nendah	Perempuan	2015
8	Tuty Risnawati	Perempuan	2015
9	Ujang Sobana	Laki-laki	2015
10	Rendy Setiawan	Laki-laki	2015
11	Cecep Tatang	Laki-laki	2016
12	Retto Paskalangi	Perempuan	2016
13	Anipah Lukman	Perempuan	2016
14	Lukman Emka	Laki-laki	2017
15	Ropi Hidayatullah	Laki-laki	2017
16	Encep Saifullah	Laki-laki	2017

Sumber : Dokumen SMP Muhammadiyah 6 Bandung

Seperti dalam laporan *Chartered Institute of Personal and Development* (CIPD) (Bridger 2015:41) menyatakan bahwa karyawan yang terlibat (*engaged*)

secara signifikan cenderung ingin tinggal dengan organisasi mereka dibandingkan mereka yang kurang terlibat. Hal yang sama juga ditunjukkan oleh Gallup dalam penelitiannya yang menunjukkan hubungan kuat antara skor keterlibatan (*engaged*) yang lebih rendah dan pergantian karyawan yang lebih tinggi (Bridger 2015:41).

Employee engagement dipengaruhi lima faktor yaitu kepemimpinan, iklim organisasi, kompensasi, pelatihan dan *teamwork* (Anitha, 2014:308). Iklim organisasi yang baik dapat diciptakan melalui manajemen sumber daya manusia dengan memberikan fasilitas yang memadai dan memperlakukan karyawan dengan adil dalam organisasi (Konovsky, 2000:489). Berbagai macam kasus tentang keadilan organisasi juga sudah banyak muncul sebagai akibat ketidakpuasan atas keputusan yang telah dihasilkan oleh pihak manajemen yang dirasakan tidak adil oleh karyawan (Salomi, 2014:22), diantaranya tuntutan Upah Minimum Regional (UMR) dengan presentasi kasus 21,98%, hak cuti 18,68% , PHK 13,19% kenaikan upah (23,67%), tunjangan sembako (4,52%) dan lain sebagainya.

Keadilan organisasi adalah konsep yang dibuat oleh Greenberg pada tahun 1980 dan dibedakan kedalam tiga komponen yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Keadilan distributif mencakup pada kesetaraan distribusi dan alokasi hasil (Thunnisen dkk., 2013: 332), sedangkan keadilan prosedural mengacu pada keadilan yang dirasakan pada saat proses pengalokasian dan keadilan interpersonal mengacu pada kualitas perlakuan yang diterima oleh karyawan pada saat prosedur diterapkan (Thunnisen dkk., 2013:332). Pada umumnya istilah ini digunakan oleh para psikolog organisasi yang mengacu pada keadilan, kejujuran dan cara yang etis dalam memperlakukan karyawan dalam organisasi dan didasarkan pada pandangan mengenai keadilan (Adams dalam Afryana, 2017:9). Selaras dengan hasil penelitian dari Herman (2013:15) bahwa keadilan organisasi mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan (ketidakjujuran), dimana semakin tinggi keadilan dalam organisasi maka semakin rendah tindakan kecurangan pada perusahaan.

Penelitian telah menunjukkan bahwa persepsi karyawan mengenai keadilan organisasi berkaitan dengan hasil secara fisik dan kesehatan mental, kinerja dan kepuasan kerja sehingga mempengaruhi keterikatan (Colquitt, 2001:386) . Selain itu prosedur yang adil dapat menumbuhkan kerjasama sehingga mengurangi efek negatif yang dapat merugikan organisasi (Cropanzano dalam Fernandez, 2017:7).

Dampak negatif ketidakadilan dalam organisasi, misalnya ketika karyawan mendapatkan perlakuan yang tidak adil, maka akan ada kemarahan dan kebencian, bahkan hal ini akan mendorong tindakan balas dendam (Greenberg, 1996:126). Oleh karena itu, keadilan organisasi diperlukan dalam menjalankan kehidupan organisasi dan menggerakkan roda organisasi (Fernandez, 2017:7).

Hasil penelitian Ghosh, Rai dan Sinha (2014:652) , mengungkapkan bahwa keadilan distributif dan keadilan interaksional adalah yang paling kuat dan paling diutamakan daripada keadilan prosedural dalam menentukan *employee engagement*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Saks (dalam Fernandez, 2017:45) menjelaskan bahwa keadilan distributif dan prosedural menjadi prediktor terbentuknya *employee engagement* dalam organisasi. Sementara itu hasil penelitian Saks (dalam Fernandez 2017:46) tidak memberikan bukti bahwa keadilan distributif memprediksi baik *job engagement* maupun *organizational engagement*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gupta dan Kumar (2012:78) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari ketiga dimensi *organizational justice* terhadap *employee engagement*. Dengan demikian, peneliti ingin melihat pengaruh antara *employee engagement* dengan *organizational justice*.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *organizational justice* di SMP Muhammadiyah 6 Bandung ?
2. Bagaimana *employee engagement* di SMP Muhammadiyah 6 Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh *organizational justice* terhadap *employee engagement* di SMP Muhammadiyah 6 Bandung ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui *organizational justice* di SMP Muhammadiyah 6 Bandung
2. Untuk mengetahui *employee engagement* di SMP Muhammadiyah 6 Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh *organizational justice* terhadap *employee engagement* di SMP Muhammadiyah 6 Bandung

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Melalui penelitian ini penulis dapat mengaplikasikan pengalaman dan pengetahuan berdasarkan ilmu dan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dan selama penelitian sehingga dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai keadilan organisasi dan *employee engagement* di lembaga pendidikan (sekolah) khususnya di lingkungan sekolah menengah pertama.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharap dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan bagi sekolah menengah tingkat pertama, terutama untuk mengetahui pengaruh *organizational justice* terhadap *employee engagement* yang dapat membantu sekolah dalam mencapai visi dan misi mereka.

1.6 Sistematika Penelitian

Penulisan pada penelitian ini terdiri dari lima bab yang memiliki keterkaitan satu sama lain. Berikut adalah sistematika penulisan dari penelitian ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bagian ini dijelaskan gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini mengemukakan dengan jelas, ringkas, dan padat tentang hasil kajian kepustakaan mengenai teori *organizational justice* dan juga teori *employee engagement* untuk dijadikan dasar bagi penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metodologi penelitian yang digunakan. Meliputi jenis penelitian, operasional variabel, jenis data, teknik pengumpulan data, pengujian reabilitas, pengujian validitas, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini mendeskripsikan hasil dari penelitian dan pembahasan terhadap hasil dari penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi tindakan yang perlu dilakukan oleh organisasi untuk kemajuan lebih lanjut.

1.7 Waktu dan Periode Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama lima bulan. Waktu penelitian ini terhitung dimulai sejak bulan Februari 2018 dan berakhir pada bulan Juli 2018.