

MENINGKATKAN KINERJA ASN MELALUI WORKSHOP OPTIMALISASI CITIZENSHIP ORGANIZATIONAL BEHAVIOR DI PEMERINTAH KABUPATEN BANGKA SELATAN

Panca Tuah Tuha¹, Juhari², Suhardi³, Debby Vita Dewi⁴, Ramayanti⁵, Hendrawan⁶

^{1,2,3}Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pertiba, Pangkalpinang

^{4,5,6}Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pertiba, Pangkalpinang

e-mail: pancatuah@gmail.com¹, juharitz@gmail.com², mashardy@gmail.com³

Abstrak

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut memberikan pelayanan yang semakin baik dan nyaman serta memuaskan kepada masyarakat, begitu juga para pemangku kepentingan lainnya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai salah satu bentuk perilaku yang sebenarnya sudah dan bahkan sering dilakukan oleh para ASN, tetapi mereka tidak dan bahkan belum memaksimalkan perilaku OCB untuk diterapkan dalam lingkungan kerja sebagai ASN. Karena itu diadakanlah kegiatan workshop ini yang bertujuan lebih memahami serta mengoptimalkan perilaku OCB sehingga berdampak meningkatkan kinerja ASN. Kegiatan workshop ini merupakan wujud kolaborasi antara Universitas Pertiba Pangkalpinang dengan Pemerintah Kabupaten Bangka Selatan. Kegiatan ini diikuti oleh 120 peserta yang terdiri dari para kepala dinas, kepala badan, pejabat eselon III, kepala sekolah SMP Negeri serta para kepala desa di Kabupaten Bangka Selatan, bertempat di gedung serba guna Pemerintah Kabupaten Bangka Selatan Kota Toboali.

Kata kunci: Kinerja, Organizational Citizenship Behavior, Optimalisasi.

Abstract

The functioning of the State Civil Service (ASN) is necessary to provide ever better, more comfortable and satisfactory services to the community as well as to other stakeholders. Organizational citizenship behavior (OCB) is a form of behavior that ASNs actually and regularly engage in, but they do not and have not even maximized OCB behavior to apply in the work environment as ASNs. This is why this workshop activity is organized to better understand and optimize the performance of OCB so that it has an impact on improving the performance of ASN. This workshop activity is a form of cooperation between Pertiba Pangkalpinang University and the South Bangka Government. This activity brought together 120 participants, including department heads, agency heads, echelon III civil servants, public junior high school principals and village chiefs from Bangka South Regency, in the Bangka Government General Purpose building South Regency, Toboali City.

Keywords: Performance, Organizational Citizenship Behavior, Optimization.

PENDAHULUAN

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bangka Selatan 2021-2026 disebutkan visi yakni *basel maju* dalam pertumbuhan ekonomi, pertanian, perikanan dan pengembangan sdm berbasis riset, inovasi dan gotong royong dengan tiga misi diantaranya 1) Mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang berkualitas melalui optimalisasi pemanfaatan potensi pertanian, perikanan dan pariwisata secara kreatif dan inovatif melalui penyediaan infrastruktur yang handal dan berkelanjutan. 2) Mewujudkan sumberdaya manusia yang berkualitas. 3) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelayanan publik yang responsif dan akuntabel (Bappelitbangda, Kabupaten Bangka Selatan, 2021). Selanjutnya untuk melaksanakan visi dan misi tersebut semua komponen yang ada dalam Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pada Pemerintah Kabupaten Bangka Selatan harus selaras dan satu komando dibawah arahan Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Bangka Selatan untuk mewujudkannya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Bangka Selatan pada tahun 2022 menetapkan sebanyak 2 (dua) sasaran strategis sebagaimana terdapat dalam Renstra periode 2021-2026 Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2022 dan Dokumen Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022 yang ingin dicapai. Sasaran tersebut yaitu 1) meningkatnya kepuasan masyarakat atas pelayanan OPD. 2). Meningkatnya profesionalitas sumber daya aparatur dan kualitas pelayanan kepegawaian. Konsentrasi harus difokuskan pada indikator Indek Profesionalitas

ASN (IP ASN) karena mencakup semua dimensi yang ada di kepegawain. Karena pada tahun 2022 IP ASN pegawai Kabupaten Bangka Selatan dengan nilai 62,04 sebutan untuk nilai tingkat profesionalitas ASN adalah "Rendah" dari target capaian Tahun 2022 dengan nilai 63.

Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pembangunan peran ASN sangat penting karena ASN merupakan tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional karena orang-orang terpilih yang menduduki jabatan strategis dan penting dalam pembangunan dan kemajuan bangsa. Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, ASN bertanggung jawab untuk memenuhi kewajiban mereka dan memberikan pelayanan terbaik mereka kepada masyarakat. Untuk mencapai tata pemerintahan yang baik (*good governance*) memerlukan pengembangan dan penerapan sistem akuntabilitas pelaksanaan yang tepat, jelas dan terukur. Dimana pengelolaan dan pengembangan dapat berlangsung secara efisien, efektif dan dengan biaya yang wajar dan terukur.

Upaya dan langkah konkret telah disusun dan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Bangka Selatan dalam upaya meningkatkan IP ASN. Atas arahan Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Bangka Selatan untuk mempercepat dan mengoptimalkan kinerja ASN tersebut, salah satunya kolaborasi dengan Universitas Pertiba Pangkalpinang.

Kinerja ASN akan semakin baik apabila memiliki kompetensi *hard skill* dan *soft skill*. Universitas Pertiba Pangkalpinang menelaah dan mengkaji perlunya kompetensi *soft skill* yang untuk di optimalkan karena sesungguhnya para ASN di Indonesia telah memiliki sifat dasar tersebut. Perilaku tersebut adalah *organizational citizenship behavior* (OCB).

OCB adalah konsep yang telah banyak diteliti oleh para ahli dalam bidang manajemen dan psikologi organisasi. Beberapa pengertian OCB diantaranya (Organ, 1988). Salah satu ahli pertama yang mengembangkan konsep OCB. OCB merupakan perilaku sukarela yang melayani kepentingan organisasi dengan tulus dan tanpa memikirkan imbalan langsung. Selanjutnya (Moorman & Blakely, 1995) menyatakan bahwa OCB adalah perilaku individu yang tidak diwajibkan oleh aturan formal dalam organisasi, namun memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Kajian dan implementasi yang menyatakan OCB mempengaruhi kinerja ASN di Pemerintah Kabupaten/Kota dan provinsi. Penelitian Rahayu et al., (2023) pada objek ASN dinas kesehatan Kota Tasikmalaya, bahwa OCB mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan sangat membantu kebersamaan dalam bekerja. Ayuni et al., (2022) menyatakan bahwa ASN yang bekerja pada sekretariat daerah Kabupaten Kolaka memiliki kepedulian dan empati bersama dari perilaku OCB sehingga semangat bekerja dan kinerja yang tinggi untuk melakukan aktivitas rutin. Pada bidang pendidikan, OCB yang dimiliki oleh para guru perempuan ternyata lebih tinggi dari pada guru laki-laki sehingga perempuan lebih memiliki kinerja yang lebih baik dari laki-laki pada salah satu sekolah di SMA di Kota Bengkulu (Negara, 2022).

Sesungguhnya dari konsep dasar OCB yang banyak dikembangkan diantaranya Podsakoff et al., (2016) menyatakan bahwa OCB adalah perilaku yang melebihi tuntutan pekerjaan formal yang diharapkan oleh individu, yang pada akhirnya menguntungkan organisasi. Pendapat ini menguatkan pernyataan Yildirim, (2014) yang mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu di dalam organisasi yang membantu organisasi mencapai tujuan tanpa menjadi bagian formal dari tugas pekerjaan individu.

Dari pendapat beberapa ahli diatas, semakin jelas Pengertian OCB yang memberikan gambaran yang merujuk kepada perilaku sukarela yang memberikan kontribusi positif kepada organisasi tanpa adanya kewajiban formal.

METODE

Pelaksanaan workshop ini merupakan implemetasi dari tri dharma perguruan tinggi Universitas Pertiba Pangkalpinang, sekaligus wujud kolaborasi dengan Pemerintah Kabupaten Bangka Selatan. Kegiatan ini dilaksanakan di gedung serba guna Pemerintah Kabupaten Bangka Selatan yang berada di Komplek pemerintahan Daerah Kabupaten Bangka Selatan di Koba. Sebelum kegiatan ini dilaksanakan, rencana dan tema workshop dilakukan komunikasi intern dan diskusi antara kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Bangka Selatan dan para nara sumber dari Universitas Pertiba. Workshop ini dilaksanakan pada Hari Kamis tanggal 31 Agustus 2023 yang diikuti lebih kurang 120 peserta yang terdiri dari para kepala dinas dan Kepala Badan OPD, Para eselon III, Kepala sekolah SMP, Kepala Desa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum kegiatan dimulai para narasumber dan panitia kegiatan bersilaturahmi dan berdiskusi dengan wakil bupati Kabupaten Bangka Selatan Ibu Devvy Vita Dewi, S.E, Sekretaris daerah Bapak Hefi Nuranda, ST, MM, serta Kepala BKPSDMD Bapak Suprayitno, S.Ag, M.Si bertempat di ruang kerja Wakil Bupati. Setelah itu atas arahan dari team panitia workshop yang koordinasi oleh Ibu Ramayanti, S.E, narasumber dan Ibu Wakil Bupati serta pejabat lainnya menuju gedung serba guna yang jaraknya tidak jauh dari ruang kerja Ibu Wakil Bupati Bangka Selatan.

Kegiatan workshop dilaksanakan sesuai jadwal dengan rangkaian acara protokoler yang telah disusun oleh panitia. Peserta mengikuti workshop ini dengan tertib, rapi dan sangat antusias.

Acara inti workshop ini dimulai dengan sambutan langsung oleh Ibu Wakil Bupati Debby Vita Dewi, S.E. Pada sambutan ini, yang banyak hal yang di sampaikan oleh beliau, diantaranya: kinerja ASN khususnya Pemerintah Kabupaten Bangka Selatan harus ditingkatkan, fokus pada pelayanan publik dengan memberikan pelayanan yang maksimal, kenyamanan dan memuaskan. Hal penting lagi adalah meningkatkan kompetensi sumber daya manusia ASN dengan terus belajar dan peka terhadap perubahan atau isu yang ada di masyarakat sehingga ASN akan cepat memberikan solusi bersama masyarakat. Selanjutnya penting dilakukan yakni peningkatan pencapaian Indek Profesionalitas ASN (IP ASN) Kabupaten Bangka Selatan. Salah satu upaya dan langkah yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Bangka Selatan yakni memberikan wawasan dan menambah pengetahuan melalui kegiatan workshop ini. Dengan kegiatan ini diharapkan mengeksplorasi diri kita sebagai ASN yang sesungguhnya memiliki empati kuat dan semangat kita yakni “Asak Kawa Kite Pacak” yang menjadi slogan daerah untuk terus maju dan berkembang menjadi ASN yang professional.



Gambar 1. Nara Sumber kegiatan Workshop

Selanjutnya materi yang penting dan menarik pada workshop yang di sampaikan langsung oleh Rektor Universitas Pertiba Bapak Dr.(c) Suhardi, S.E, M.Sc, AK, CA, CATr, C.Ftax. Hal-hal yang disampaikan yakni pentingnya peran perguruan tinggi dalam membangun kolaborasi dengan Pemerintah Kabupaten Bangka Selatan untuk terus berupaya meningkatkan kompetensi SDM para ASN. Saat ini cukup banyak ASN yang melanjutkan jenjang kuliah pada pasca sarjana terutama pada program magister manajemen (MM). Tentunya nanti para alumni MM tersebut dapat memberikan kontribusi keilmuan dan karya bagi penguatan SDM ASN di Pemerintah Kabupaten Bangka Selatan. Universitas Pertiba sebagai salah satu perguruan tinggi yang pertama hadir di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sejak tahun 1982 yang awal berdirinya dengan hadirnya STIE dan STIH Pertiba memiliki kewajiban untuk ikut mencerdaskan anak-anak yang berasal dari bumi penghasil timah dan lada serta penghasil ikan. Universitas Pertiba akan terus bersama dengan semua pemangku kepentingan untuk meningkatkan Angka Partisipasi Kasar (APK) Perguruan Tinggi di Bangka Belitung yang cukup rendah. Pentingnya pendidikan menjadi salah satu indikator kemajuan suatu bangsa, apalagi Indonesia akan memasuki era Indonesia Emas tahun 2045, generasi Z yang mendominasi dan produktif haruslah di bekali dengan ilmu dan pengetahuan.



Gambar 2. Penyampaian materi oleh Nara sumber

Rangkaian inti workshop selanjutnya disampaikan oleh Dr. Panca Tuah Tuha, S.Si, M.M. Pada materi ini mengali dan mengeksplorasi perilaku individu ASN yang sebenarnya telah memiliki suatu sikap yang baik dalam bersikap dan berorganisasi tetapi belum memaksimalkan potensi diri tersebut untuk bersama-sama memperkuat diri dan mengembangkan potensi itu. Poetensi tersebut adalah sikap perilaku yang dalam bahasa ilmiah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yakni organizational citizenship behavior (OCB). Adapun inti optimalisasi perilaku OCB tersebut yakni:

1. Meningkatkan Kesadaran tentang OCB:

Meningkatkan pemahaman masyarakat, termasuk ASN, tentang apa itu OCB dan mengapa itu penting. Ini dapat mencakup penyuluhan, pelatihan, seminar, atau workshop yang bertujuan untuk mengedukasi ASN tentang pentingnya perilaku sukarela dalam konteks pelayanan publik.

2. Mendorong Penerapan OCB:

Penerapan konsep OCB di lingkungan kerja ASN. Dengan memberikan panduan praktis, contoh konkret, atau studi kasus, perguruan tinggi dapat membantu ASN dalam menerapkan perilaku sukarela yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja mereka.

3. Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi:

Mengembangkan keterampilan dan kompetensi ASN dalam melaksanakan OCB. Ini dapat melibatkan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan interpersonal, kepemimpinan, kerjasama tim, dan kemampuan komunikasi yang diperlukan untuk melaksanakan OCB dengan efektif.

4. Peningkatan Kinerja ASN:

Meningkatkan kinerja ASN secara keseluruhan. Melalui pengembangan perilaku sukarela yang positif, ASN diharapkan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat dan meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

5. Meningkatkan Hubungan antara Perguruan Tinggi dan ASN:

Memperkuat hubungan antara perguruan tinggi dan ASN. Ini dapat menciptakan kolaborasi yang lebih erat antara dunia akademik dan sektor publik, yang pada gilirannya dapat menghasilkan penelitian yang lebih relevan dan pemahaman yang lebih baik tentang tantangan yang dihadapi oleh ASN.

6. Meningkatkan Kesadaran Masyarakat tentang Peran ASN:

Meningkatkan apresiasi dan penghargaan masyarakat terhadap peran ASN dalam pelayanan publik. Dengan demikian, kegiatan ini juga dapat membantu meningkatkan citra dan kepercayaan masyarakat terhadap ASN.

7. Pemberdayaan Masyarakat:

Melibatkan masyarakat umum dalam upaya meningkatkan kinerja ASN. Ini dapat mencakup partisipasi masyarakat dalam pengawasan kinerja ASN atau pengembangan inisiatif bersama untuk perbaikan pelayanan publik.



Gambar3. Interaktif Workshop

Kegiatan workshop ini semakin menarik dan interaktif dengan adanya sesi diskusi dan tanya jawab yang diarahkan oleh Dr. Juhari, S.E.,M.M. Peserta bisa langsung bertanya dan juga meminta arahan apa yang menjadi permasalahan mereka. Sebagian besar peserta sebenarnya sudah menjalankan perilaku OCB ini dalam organisasi tempat mereka bekerja tetapi belum optimal dan belum bisa mengatur dan berkoordinasi dengan bagaimana perilaku OCB tersebut dapat sinkron dalam aktifitas bekerja.

Kegiatan workshop ini diharapkan memberikan berbagai manfaat yang signifikan, baik bagi perguruan tinggi, ASN, maupun masyarakat secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa manfaat dari kegiatan tersebut:

1. Peningkatan Pelayanan Publik dan Pemberdayaan Masyarakat:

Dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh ASN. ASN yang terlibat dalam perilaku sukarela yang positif cenderung lebih responsif, ramah, dan efisien dalam melayani masyarakat. Kegiatan pengabdian masyarakat juga dapat membantu pemberdayaan masyarakat dengan melibatkan mereka dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Masyarakat dapat berperan sebagai mitra dalam memonitor dan memberikan umpan balik terhadap kinerja ASN.

2. Meningkatkan Hubungan antara Perguruan Tinggi dan Pemerintah:

Kegiatan ini dapat memperkuat hubungan antara perguruan tinggi dan pemerintah. Kerjasama yang erat antara kedua pihak dapat menciptakan kesempatan untuk pertukaran pengetahuan, riset bersama, dan pengembangan inovasi yang dapat meningkatkan pelayanan publik.

3. Penelitian yang Lebih Relevan:

Kegiatan pengabdian masyarakat juga dapat memberikan masukan yang berharga untuk penelitian yang relevan dengan masalah-masalah pelayanan publik dan kinerja ASN. Hal ini dapat membantu perguruan tinggi dalam menghasilkan pengetahuan yang lebih praktis dan berdampak.

4. Meningkatkan Citra Perguruan Tinggi:

Perguruan tinggi yang aktif dalam kegiatan pengabdian masyarakat dengan fokus pada OCB dapat meningkatkan citra mereka sebagai lembaga yang peduli terhadap masalah-masalah masyarakat. Ini juga dapat menjadi salah satu faktor yang menarik bagi calon mahasiswa dan pembiayaan penelitian.

5. Meningkatkan Keberlanjutan Pembangunan:

Dengan meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kinerja ASN, kegiatan ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap pembangunan yang berkelanjutan, memungkinkan masyarakat untuk mendapatkan manfaat yang lebih besar dari pemerintah.



Gambar 4. Pembagian doorprice bagi peserta

Workshop ini semakin semangat saat adanya sesi diskusi dan tanya jawab, apalagi ada hadiah doorprice yang di berikan oleh para nara sumber termasuk ada hadiah spesial dari Wakil Bupati Bangka Selatan Ibu Debby Vita Dewi, S.E. Setiap perwakilan peserta mendapat giliran untuk sesi tanya jawab dan diskusi ini, mereka menceritakan apa saja perilaku OCB yang sebenarnya telah mereka terapkan tetapi belum mengetahui makna dari perilaku tersebut.

SIMPULAN

Workshop optimalisasi OCB untuk meningkatkan kinerja ASN Pemerintah Kabupaten Bangka Selatan berlangsung dengan lancar dan tertib serta penuh semangat dari setiap peserta. Diskusi dan tanya jawab yang pada kegiatan ini semakin membuat peserta paham tentang konsep OCB. Dengan mengoptimalkan OCB, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, keterlibatan, dan efektivitas yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja aparatur sipil negara dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

SARAN

Mengoptimalkan OCB di tempat kerja memerlukan komitmen dan upaya bersama dari seluruh pegawai dan ASN di Pemerintah Kabupaten Bangka Selatan. Dengan menerapkan dan mengimplementasikan secara bersama-sama dari seluruh pegawai dan ASN di kantor Pemerintah Kabupaten Bangka Selatan terhadap perilaku OCB ini maka seluruh pegawai dan ASN dapat lebih efektif dalam memberikan kontribusi sukarela yang positif terhadap organisasi dan masyarakat. Membudayakan perilaku OCB perlu waktu dan kesadaran dan kesabaran, untuk itu upaya yang berkesinambungan dan role model dari para pimpinan dari setiap OPD menjadi cermin dan contoh sehingga diikuti oleh para bawahan dan seluruh pihak.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kegiatan workshop ini sukses dilaksanakan dengan baik dan sesuai yang diharapkan, terima kasih banyak atas kerjasama dan support terutama dari Bupati Kabupaten Bangka Selatan Bapak Riza Herdavid, S.T., M.Tr.I.P dan wakil Bupati Debby Vita Dewi, S.E. Kegiatan rapi dan sesuai rencana karena team panitia yang bekerja dengan cermat karena pengarahan dari Bapak Sekretaris Daerah Bapak Hefi Nuranda, ST, MM, serta Kepala BKPSDMD Bapak Suprayitno, S.Ag, M.Si, Terima kasih atas kolaborasi yang luar biasa ini. Inshallah kedepan masih banyak yang perlu kita kerjakan demi membangun peradaban dan pendidikan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang kita cintai ini. Kami Universitas Pertiba selalu siap untuk kemajuan kita bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuni, N. Q., Ibrahim, M. A., & Hasniati, H. (2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada aparatur sipil negara di sekretariat daerah Kabupaten Kolaka. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(2), 485–494.
- Bappelitbangda Kabupaten Bangka Selatan (2021), <https://bppppd.bangkaselatankab.go.id/post/detail/1306-paparan-musrenbang-rpjmd-kabupaten-bangka-selatan-2021-2026>
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). Individualism???collectivism as an individual difference

- predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 127–142. <https://doi.org/10.1002/job.4030160204>
- Negara, D. S. (2022). Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Pencapaian Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 817–825.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington books/DC heath and com.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2016). Organizational citizenship behavior: Introduction and overview of the handbook. *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior*, 1–5.
- Rahayu, S. S., Barlian, B., & Arif, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya). *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(4), 70–91.
- Yildirim, O. (2014). The Impact of Organizational Communication on Organizational Citizenship Behavior: Research Findings. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1095–1100. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.124>