



ARTIKEL

**PERAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM PENINGKATAN
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
PELAWAN KABUPATEN SAROLANGUN**

OLEH :

MUTIAH

H0A113023

**PROGRAM STUDI D IV MANAJEMEN
PEMERINTAHAN**

UNIVERSITAS JAMBI

KAMPUS SAROLANGUN

TAHUN 2017

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah akan sangat bergantung pada kesiapan pemerintah daerah dalam menata sistim pemerintahannya agar tercipta pelayanan publik yang efektif, efisiensi, transparansi dan akuntabel serta mendapat partisipasi dari masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahannya. Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam penyelenggaraan pemerintahannya menganut asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Prinsip menyelenggarakan desentralisasi adalah otonomi seluas-luasnya dalam arti daerah diberikan kewenangan mengatur dan mengurus semua urusan pemerintah diluar yang menjadi urusan pemerintah.

Kecamatan merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang berada di daerah Kabupaten atau Kota yang dipimpin oleh seorang Camat. Camat sebagai fasilitator yang berada di daerah Kecamatan mempunyai peranan besar yang telah dilimpahkan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya guna mewujudkan pembangunan dalam bidang pelayanan kepada masyarakat sebagai suatu tuntutan pembangunan daerah baik daerah Kecamatan maupun daerah Kabupaten pada umumnya. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa dalam penyelenggaraan otonomi daerah dipandang perlu untuk menekankan pada prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan pemerintahan yang bersih (*Clean Governance*)

Pada umumnya kepemimpinan merupakan tindakan untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi untuk mengikuti tindakan-tindakannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Peran seorang pemimpin menentukan maju tidaknya sebuah organisasi sehingga dalam organisasi harus memiliki seorang pemimpin yang mampu untuk membawa suatu perubahan ke arah yang lebih baik dalam organisasi yang dipimpinnya. Hal yang paling banyak menghambat penerapan *Good governance* bukan pada sistem yang kurang mendukung, bukan pula pada undang-undang yang tidak memadai, tetapi pola manajemen yang lemah, struktur aparatur dan mekanisme kerja yang sangat formalistis dan kaku. Istilah atasan dan bawahan seringkali mendorong timbulnya loyalitas yang berlebihan.

Dengan memandang Kecamatan sebagai bentuk organisasi, maka kerja sama yang solid untuk mencapai tujuan adalah upaya rasional yang harus dilakukan untuk keberhasilannya. Organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

berlaku. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selaludatang dan pulang tepat pada waktunya, tidak menunda tugas kantor dan tidak meninggalkan tugas ataupun pada jam kerja tanpa keterangan yang sah, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketidakberadaannya pegawai di tempat tugas atau minimnya kehadiran pegawai sehingga sedikitnya jumlah pegawai di kantor, kurangnya pembagian tugas kepada bawahan sebagai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas tersebut, adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor dan pulang lebih awal sebelum jam pulang kantor.

Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Oleh karena itu sudah menjadi tugas dan kewajiban seorang camat untuk menjalankan pemerintahan kecamatan serta berkewajiban untuk membina disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan. Disamping itu, faktor disiplin dari para penyelenggara Pemerintahan Kecamatan, terutama disiplin kerja perangkat kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan. Dengan disiplin kerja yang baik berakibat terhadap peningkatan produktifitas kerja. Salah satu faktor dalam menerapkan disiplin kerja tersebut adalah dengan memberikan hukuman/sanksi, sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

Demikian halnya dengan Pemerintahan Kecamatan Pelawan yang salah satu tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan yang efektif dan efisien

kepada masyarakat secara maksimal dan salah-satu indikator dalam mewujudkannya dengan meningkatkan disiplin kerjapegawai. Namun pada kenyataannya, disiplin kerja tidak lepas kaitannya dengan bagaimana pimpinan menjalankan perannya sebagai kepala organisasi. Pimpinan dinilai memegang peranan yang penting dan strategis terhadap disiplin kerja pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Berkaitan dengan betapa pentingnya konsep kepemimpinan yang ada di Kantor Kecamatan Pelawan ternyata masih terdapat beberapa kendala di lapangan seperti masih kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang masih kurang berkualitas yang dimiliki oleh perangkat baik yang Non PNS maupun yang sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga berimplikasi pada pemberian pelayanan yang kurang baik dan kurang berprestasi dalam kerja yang dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung bagi terciptanya suatu pelayanan.

Dari permasalahan inilah maka peran Camat sangatlah penting untuk meningkatkan disiplin kerja para perangkatnya sehingga apa yang menjadi tuntutan dalam memberikan pelayanan dapat diciptakan dan mencapai tujuan yang dapat diharapkan oleh masyarakat. Hal ini menjadi permasalahan besar bagi pimpinan dalam memberikan motivasi dan disiplin kerja bagi para pegawainya guna untuk menciptakan pekerjaan yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Peran Kepemimpinan Camat Dalam Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pelawan, dan untuk mengetahui dan menganalisa kendala-kendala Kepemimpinan Camat Dalam Peningkatan Disiplin

Kerja Pegawai baik secara internal maupun eksternal serta mencari solusi dalam permasalahan tersebut.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :“ *Peran Kepemimpinan Camat Dalam Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pelawan* “.

1.2 RumusanMasalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apa penyebab pegawai di Kantor Kecamatan Pelawan kurang disiplin?
2. Bagaimana Kepemimpinan Camat dalam peningkatan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun?

1.3 TujuanPenelitian

Adapun tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui penyebab pegawai di Kantor Kecamatan Pelawan kurang disiplin.
2. Untuk mengetahui tindakan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun.

METODE PENELITIAN

A. JenisPenelitian

Berdasarkan pada latar belakang dari penelitian ini, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang

alamiah, (sebagaimana lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

b. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif analisis, yaitu untuk menggambarkan, menemukan fakta-fakta dilapangan, deskriptif analisis adalah untuk membuat gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Disamping itu penelitian ini juga menggunakan teori-teori, data-data dan konsep-konsep sebagai kerangka acuan untuk menjelaskan hasil penelitian, menganalisis dan sekaligus menjawab persoalan yang diteliti.

c. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun yang berjumlah 37 orang.

b) Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi untuk menjadi objek yang akan diteliti. Penulis mengambil sampel secara *purposive sampling*, yaitu teknik penarikan sampel dengan cara sengaja atau menunjuk langsung kepada orang yang dianggap dapat mewakili populasi. Olehnya karena itu, pemilihan sampel dalam penelitian ini dipilih dengan pertimbangan bahwa orang-orang tersebut

dianggap bahwa dapat memberikan keterangan atau representatif. pegawai yang terpilih menjadi respondent di tetapkan sebanyak 37 orang.

d. Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan Moleong adalah sebagai berikut:

a) Wawancara semistruktur

Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori in-depth interview, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya.

b) Observasi.

Observasi atau biasa dikenal dengan pengamatan adalah salah satu metode untuk melihat bagaimana suatu peristiwa, kejadian, hal-hal tertentu terjadi. Observasi menyajikan gambaran rinci tentang aktivitas program, proses dan peserta. Dalam penelitian ini menggunakan observasi partisipasi pasif yaitu peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.

c) Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.

e. Analisis Data

Analisis data kualitatif menurut Bogdan dan Bikken dalam Moleong adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang diceritakan kepada orang lain. Adapun langkah-langkah yang harus di tempuh dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah sebagai berikut:

a) Reduksi Data

Reduksi data diawali dengan menerangkan, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting terhadap isi dari suatu data yang berasal dari lapangan, sehingga data yang telah direduksi dapat memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan

b). Penyajian Data

Penyajian data merupakan proses menampilkan data secara sederhana dalam bentuk kata-kata, kalimat naratif, dengan maksud agar data yang telah dikumpulkan dikuasai oleh peneliti sebagai dasar untuk mengambil kesimpulan yang tepat.

c). Kesimpulan dan Verifikasi

Sejak awal pengumpulan data peneliti harus membuat simpulan sementara. Dalam tahap akhir, simpulan-simpulan tersebut harus dicek kembali (diverifikasi) pada catatan yang telah dibuat oleh peneliti dan selanjutnya kearah simpulan yang mantap.

PEMBAHASAN

B. Penyebab Pegawai di Kantor Kecamatan Pelawan Kurang Disiplin

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan Instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Adapun penyebab pegawai di Kantor Kecamatan Pelawan kurang disiplin Menurut Singodimedjo sebagai berikut:

a. Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi Instansi. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

a. Keteladanan pemimpin

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

b. Dukungan penegakan disiplin

Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu Instansi jika pegawai dapat melakukan kebiasaan-kebiasaan positif yang seharusnya mesti diterapkan. Kemudian peneliti melihat di Kantor Kecamatan Pelawan kebiasaan-kebiasaan positif tersebut seperti:

- (a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan perkerjaan.
- (b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- (c) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- (d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

C. Peran Kepemimpinan Camat dalam Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun

Peran pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting sebab pimpinan berperan secara langsung dalam suatu organisasi akan berpengaruh

dalam pelaksanaan tugas-tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagaimana yang telah ditetapkan pada bab-bab sebelumnya bahwa pemimpin adalah seorang yang menduduki suatu posisi manajemen atau seseorang yang melakukan suatu pekerjaan pemimpin. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi, sehingga dengan dasar itulah penulis mengungkap peran kepemimpinan dalam penelitian ini, adapun peran kepemimpinan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a). Peran Pemimpin dalam Memberikan Contoh Teladan

Peran pemimpin dalam memberikan contoh teladan kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi sangat besar perannya dalam setiap memberikan contoh teladan, sehingga jika seorang pemimpin tidak mampu untuk memberikan contoh teladan, seharusnya dia tidak menjadi pemimpin. Karena untuk mengetahui baik tidaknya contoh teladan bukan hanya dinilai dari konsekuensi yang ditimbulkannya, melainkan melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya. Oleh karena itu, untuk memberikan contoh teladan secara tepat tidaklah selamanya mudah bagi seorang pemimpin.

b). Peran Pemimpin dalam Memberikan Pengarahan

Menurut Malayu Hasibuan pengarahan adalah mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Peran pemimpin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pimpinan cukup memberikan arahan-arahan dan pedoman, bukan sebagai pelaksana, arahan

yang baik adalah arahan yang fokus dan tidak mengandung pernyataan yang bisa disalah artikan.

c). Peran Pemimpin dalam Pengawasan

Pimpinan sekaligus bertindak sebagai pengawas ia harus menjalankan fungsi kontrol (*controlling*), ia harus mengawasi orang-orang dalam batas tertentu dan bertindak tegas atau memberikan teguran-teguran (*warning*) bila diperlukan. Perilaku pengawasan atau *monitoring* ini merupakan sikap dan tindakan pimpinan guna memperoleh informasi tentang kegiatan kerja, melakukan pengecekan tentang kemajuan dan kualitas pekerjaan. Dan bertindak tegas manakala terjadi pelanggaran atas perilaku yang telah disepakati bertujuan untuk menjaga kinerja organisasi secara menyeluruh. Dengan demikian tujuan organisasi dan individu tetap terjaga arahnya secara benar. Bertindak tegas juga berarti menjaga integritas. Namun integritas disini tidak berarti ingin menghancurkan bawahan. Tegas berarti mengetahui kapan harus berhenti mendengarkan dan kapan harus menuntut.

d). Peran Pemimpin dalam Memberikan Sanksi/Hukuman

Sanksi atau pemberian hukuman biasanya diberikan pada pelanggaran peraturan. Berat atau tidaknya sanksi yang diberikan tergantung seberapa besar pelanggaran yang dilakukan. Camat Kecamatan Pelawan juga memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin.

Berikut penulis sajikan bentuk sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan yaitu sanksi atau hukuman berupa sanksi ringan dan sanksi berat. Sanksi/hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran secara lisan, teguran secara tulisan, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Sedangkan

sanksi/hukuman disiplin berat terdiri dari penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 tahun, membebaskan dari jabatan, pemberhentian dengan tidak hormat sebagai pegawai, dan pemberhentian tidak hormat sebagai Pegawai Negeri.

KESIMPULAN DAN SARAN

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Kurang disiplinnya para pegawai di Kantor Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun disebabkan beberapa faktor yaitu kompensasi terhadap pegawai, keteladanan seorang pemimpin, dan penegakan disiplin pegawai. Itulah faktor-faktor yang menyebabkan disiplin para pegawai menjadi rendah.
2. Peran kepemimpinan Camat dalam peningkatan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pelawan dari hasil penelitian dapat dilihat peran pemimpin dalam memberikan contoh teladan, memberikan pengarahan, pengawasan, dan memberikan sanksi bagi pegawai cukup baik. Karena dalam menjalankan roda Pemerintahan, Pemimpin selalu meminta pendapat dari bawahan sehingga nantinya semua persoalan yang dihadapi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan melakukan pengawasan semaksimal mungkin serta memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar aturan. Sanksi tersebut dapat berupa sanksi tertulis dan sanksi tidak tertulis.

B. Saran

1. Pemimpin mengirim pegawai mengikuti pelatihan atau seminar tentang disiplin sehingga meningkatkan kinerja pegawai kedepannya serta memberikan penghargaan atau hukuman terhadap pegawai yang kreatif dan inovatif layak diberi penghargaan misalnya dengan menaikkan gaji, hadiah, dll. Sebaliknya pegawai yang memiliki nilai kinerja menurun akibat sikap kerja yang tidak baik (semaunya saja) harus diberikan hukuman.
2. Pimpinan harus meningkatkan pengawasan terhadap para pegawai baik pengawasan langsung maupun tidak langsung, guna mencegah tindakan indisipliner dari para pegawai. Selain itu, diharapkan seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun untuk agar lebih meningkatkan kemampuan profesionalitas, disiplin kerja dan kualitas kerja dalam dalam meraih kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Bernadine R. Wirjana, M.S.W dan Prof. Dr. Susilo Supardo, 2005, *Kepemimpinan, Dasar-Dasar dan Pengembangan*, Yogyakarta CV. Andi Offset.

Drs. Arvin Saputra, 2002, *Sepuluh Besar Kesalahan yang Dibuak Para Pemimpin*, Batam Centre, Interaksara.

Livine L.S, 1980, *Teknik pemimpin Pegawai dan Pekerja*, Terjemahan oleh Iral Soedjono, Jakarta, Cemerlang.

Malayu S.P Hasibuan, 2005, *Manajemen Dasar, pengertian dan masalah*, Jakarta, Bumi aksara.

Moleong Lexy, 2002 dan 2006, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Rosda Karya.

Niti Semito Alex .S, 1980, *Manajemen Sumber Daya Manusiaan*, Jakarta, Sasmito Bross.

Pandji Anoraga, 2010, *Psikologi Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta.

Salam, D.S, 2007, *Manajemen Pemerintahan Indonesia*, Jakarta , Djambatan.

Sugioyono, 2010, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung, Alfabeta.

Singodimedjo, 2002, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.

Suradji , 2009, *Manajemen Kepegawaian Negara*.

Terry George.R, 1960, *Principle of Management*, 3 rd edt. Homewood, Illinois, Record D. Irwin, Inc,

Thoha.Miftah. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.

Usman Husaini, 2013, *Manajemen, Teori praktik, dan riset pendidikan*, Jakarta, PT. Bumi aksara.

Veithzal Rivai, Ahmad Fauzi Mohd Basri, 2004, *Performance Appraisal*, Jakarta, Rajagafindo Persada.

Wirawan, 2013, *Kepemimpinan PT. Raja Grafindo Persada*, Jakarta.

Yatim Riyanto, 2007, *Metodelogi Penelitian Pendidikan Kualitatif dan Kuantitatif*, Surabaya, UNESA University Press.

B. Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 *Tentang Pemerintahan Daerah*

C. Web Site

<http://www.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2012/10/PP53-2010-Disiplin>

PNS.pdf. diakses pada tanggal 11 februari 2017. 12.25

<http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/arsip/ln/2008/pp19-2008.pdf>. diakses pada tanggal 13 februari 2017. 13.32