



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 4521-4530

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-42468

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peran Lurah Dalam Mengurangi Patologi Birokrasi
(Studi Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Bahagia
Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi)

Ahmad Najib Akmal¹✉, Gun Gun Gumilar², Made Panji Teguh Santoso³

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: 1910631180136@student.unsika.ac.id¹✉

Abstrak

Dalam sebuah organisasi tentunya dibutuhkan peran pemimpin sebagai pemberi arahan untuk para bawahannya demi tercapainya tujuan bersama. Begitu pula pada kepemimpinan di sebuah Birokrasi pemerintahan, peran kepemimpinan sangat diperlukan sebagai penunjang keberhasilan birokrasi dalam menjalankan fungsi pelayanan publik. Kelurahan sebagai tingkat pemerintahan daerah menjadi ujung tombak keberhasilan dalam pembangunan dan pelayanan, karena kelurahan merupakan organisasi pemerintah daerah yang paling dekat dengan masyarakat. Maka dari itu sebagai pihak yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, kelurahan harus memiliki kualitas kinerja pegawai-pegawainya dan pemimpinnya (Lurah) yang berkompeten. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bentuk-bentuk patologi birokrasi yang ada di Kantor Kelurahan Bahagia Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi serta untuk mengetahui peran Lurah dalam mengurangi patologi birokrasi yang ada di Kelurahan Bahagia, Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan teori peran menurut Horoepoetri, Arimbi dan Santoso (2003). Adapun metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis dengan jenis penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) Birokrasi di kantor kelurahan bahagia masih ditemukan patologi yang berasal dari kurangnya pengetahuan dan keterampilan para petugas pelaksana dalam berbagai kegiatan operasionalnya, masih ditemukan pegawai yang kurang produktif seperti malas dalam bekerja, jarang masuk, dan melimpahkan tupoksi tersebut kepada pegawai lain akibat dari tindakan seperti ini menghambat produktivitas karena menitikberatkan tupoksi kepada satu pegawai lainnya. (2) Peran

Lurah Bahagia untuk mengurangi patologi tersebut dengan menerapkan beberapa kebijakan seperti penempatan pegawai sesuai dengan tupoksi, piket untuk sukarelawan dan perbaikan sarana dan prasarana. Diharapkan kualitas kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Bahagia dapat bekerja dengan optimal, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tupoksi serta paham mengenai disiplin kerja terutama dalam menaati ketentuan kehadiran dalam bekerja.

Kata kunci: *Patologi Birokrasi, Lurah, Kinerja, Kelurahan Bahagia*

Abstarct

In an organization, of course, the role of a leader is needed as a giver of direction to his subordinates in order to achieve common goals. Likewise for leadership in a government bureaucracy, the role of leadership is needed to support the success of the bureaucracy in carrying out public service functions. Kelurahan as the level of regional government is the spearhead of success in development and services because the kelurahan is the regional government organization closest to the community. Therefore, as a party that is in direct contact with the community, the kelurahan must have a quality performance of its employees and leaders (Lurah) who are competent. The purpose of this study was to determine the forms of bureaucratic pathology that exist in the Happiness Village office, Babelan District, Bekasi Regency, and to determine the role of the Lurah in reducing bureaucratic pathology in the Happy Village, Babelan District, Bekasi Regency. This study uses role theory according to Horoepoetri, Arimbi, and Santoso (2003). The research method used is descriptive-analytical with a qualitative research type. The results of this study are: (1). In the bureaucracy at the happy village office, pathologies are still found that comes from the lack of knowledge and skills of implementing officers in various operational activities, there are still less productive employees such as being lazy at work, rarely coming in, and delegating these main tasks to other employees as a result of actions like this hampering productivity because it focuses on the main tasks of one other employee. (2). The role of the Happy Head of Village is to reduce the pathology by implementing several policies, such as the placement of employees in accordance with the main duties and functions, pickets for volunteers, and improvement of facilities and infrastructure. It is expected that the quality of employee performance in the Happiness Village Office can work optimally, do work in accordance with the main tasks and functions, and understand work discipline, especially in obeying the provisions of attendance at work.

Keywords: *Bureaucratic Pathology, Village Head, Performance, Happy Village*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi tentunya dibutuhkan peran pemimpin sebagai pemberi arahan untuk para bawahannya demi tercapainya tujuan bersama. Tanpa adanya peran pemimpin bisa dikatakan organisasi tersebut tidak bisa berjalan dengan semestinya. Dengan kata lain, bahwa berhasilnya suatu organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpinnya. Sebagaimana pengertian kepemimpinan menurut Fahmi (2016:122), "Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan". Begitu pula pada kepemimpinan di sebuah Birokrasi pemerintahan, peran kepemimpinan sangat diperlukan sebagai penunjang keberhasilan birokrasi dalam menjalankan fungsi pelayanan publik. Menurut Suradinata (2013:4-6) dalam menjalankan roda pemerintahan, sebagai pemimpin perlu menekankan etika pemerintahan. Kepemimpinan pemerintahan adalah kemampuan seseorang sebagai pemimpin selain berkemampuan pemerintahan juga memiliki kemampuan mengambil keputusan secara tepat, cepat, terukur, serta memimpin taat pemerintahan yang baik, yaitu mengelola sumber daya menjadi sumber daya yang berkualitas tinggi berdasarkan etika pemerintahan.

Pemerintah daerah diberikan kewenangan untuk menyelenggarakan segala urusan pemerintahannya menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya sesuai dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. Pemberian otonomi luas kepada daerah dengan tujuan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat daerah melalui peningkatan pada pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat.

Kelurahan sebagai tingkat pemerintahan daerah menjadi ujung tombak keberhasilan dalam pembangunan dan pelayanan, karena kelurahan merupakan organisasi pemerintah daerah yang paling dekat dengan masyarakat. Oleh karena itu kelurahan sebagai tempat untuk menyelesaikan, meneruskan aspirasi dari masyarakat kepada pihak yang profesional, selain itu peran kelurahan digunakan sebagai jembatan program-program pemerintah untuk disosialisasikan kepada masyarakat sehingga dapat dipahami dan didukung oleh masyarakat. Maka dari itu sebagai pihak yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, kelurahan harus memiliki kualitas kinerja pegawai-pegawainya dan pemimpinnya (Lurah) yang berkompeten. Namun pada perjalanannya birokrasi pada instansi pemerintahan tidak selamanya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, masih banyak ditemukannya patologi

atau penyakit di dalam kehidupan birokrasi itu sendiri. Oleh karena itu diperlukan peran pemimpin kelurahan untuk mengatasi patologi birokrasi tersebut.

Menurut Koswara (2001:266- 267) bahwa konteks kualitas sumber daya aparatur di era otonomi adalah: Kemampuan profesional dan keterampilan teknis para pegawai yang termasuk kepada unsur staf dan pelaksana di lingkungan Pemerintah Daerah. Hal ini sangat diperlukan agar manajemen pemerintahan dalam otonomi daerah dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Yang diperlukan tidak hanya jumlahnya yang cukup, tetapi juga kualitas para pegawai yang harus diukur dengan melihat latar belakang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, jenjang kepangkatan dan status kepegawaian.

Sebagaimana yang terjadi di Kelurahan Bahagia masih ditemukan beberapa patologi yang berasal dari kurangnya pengetahuan dan keterampilan para petugas pelaksana berbagai kegiatan operasional seperti pegawai yang malas bekerja, jarang masuk, banyak alasan sehingga hal tersebut dibebankan kepada pegawai lain, maka dari itu Lurah memiliki tanggung jawab dan kewajiban yang sangat besar dalam hal pengawasan terhadap kinerja pegawainya. Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran seperti apa yang dilakukan oleh Lurah kelurahan Bahagia untuk mengurangi patologi birokrasi pada kinerja pegawainya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis dengan jenis penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah suatu langkah penelitian yang memperoleh datanya melalui kata-kata deskriptif tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Sumber data dalam penelitian ini adalah wawancara langsung dengan informan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara ke lapangan, pengumpulan dokumentasi dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk patologi birokrasi di Kelurahan Bahagia

Menurut (Teruna, 2007) bahwa tidak ada birokrasi yang sama sekali bebas dari patologi birokrasi. Sebaliknya tidak ada birokrasi yang menderita "penyakit birokrasi sekaligus. Bentuk patologi birokrasi yang disebabkan oleh perspektif perilaku para birokratnya tersebut mencerminkan bahwa birokrasi sebagai pemegang kewenangan dalam menyelenggarakan sistem pemerintahan tentu memiliki kekuasaan "relatif" yang sangat rentan terhadap

dorongan untuk melakukan hal-hal yang menguntungkan diri sendiri dan kelompoknya yang diformulasikan atau diwujudkan dalam berbagai perilaku yang buruk.

Sebagaimana hasil penelitian di kantor kelurahan bahagia juga ditemukan patologi birokrasi yang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan keterampilan para petugas pelaksana berbagai kegiatan operasional, seperti jarang masuk yang menyebabkan kurang produktifnya kinerja pegawai, banyak alasan dan malas yang menyebabkan mutu hasil pekerjaan yang rendah dan hal ini mengakibatkan jobdesk yang harus dikerjakan pada masing-masing pegawai tetapi malah dilimpahkan kepada pegawai lain. Sehingga perlu adanya peran lurah sebagai pimpinan untuk mengawasi pegawainya dalam mengurangi patologi tersebut dengan berdasarkan teori peran menurut Horoepoetri, Arimbi dan Santoso (2003), beberapa peran tersebut seperti:

1. Peran Sebagai Suatu Kebijakan

Peran sebagai suatu kebijakan dalam teori Horoepoetri, Arimbi & Santosa (2003) berbicara mengenai hubungan hirarkis dan horizontal antara subjeksatu dan subjek kedua. Penganut paham ini berpendapat bahwa peran merupakan suatu kebijaksanaan yang tepat dan baik dilaksanakan. Dan dalam penelitian ini, peran sebagai suatu kebijakan berbicara bagaimana kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh Lurah yang berkaitan dengan aspek kualitas kinerja pegawai di Kelurahan Bahagia, Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi. Beberapa kebijakan tersebut diantaranya:

a. Penempatan pegawai sesuai dengan tupoksi

Dalam pembuatan kebijakan yang dirumuskan oleh Lurah di Kelurahan Bahagia memberi ruang sesuai kapasitas tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pegawai melalui kualifikasi yang meliputi: (1) Pendidikan, dalam hal ini pendidikan penting dalam penentuan penempatan suatu jabatan, pendidikan yang dimaksud antara lain kesesuaian bidang ilmu dengan jabatan yang akan diemban, (2) pengetahuan pegawai, (3) keahlian pegawai, (4) pengalaman dari pegawai.

b. Piket untuk sukarelawan

Pembagian piket untuk sukarelawan yang bekerja di Kelurahan Bahagia merupakan salah satu kebijakan yang dibuat oleh Lurah Bahagia. Sukarelawan yang berjumlah 20 dibagi menjadi beberapa kelompok, kemudian diadakannya shift kerja agar tersusun dan terorganisir.

c. Perbaikan sarana dan prasarana

Copyright @ Ahmad Najib Akmal, Gun Gun Gumilar, Made Panji Teguh Santoso

Sarana dan prasarana kantor merupakan salah satu faktor pendukung bagi keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan. Sarana dan prasarana kantor menjadi bagian penting yang perlu disiapkan secara optimal dan berkesinambungan sehingga dapat menjamin kelancaran aktivitas kerja pegawai. Kebijakan perbaikan sarana dan prasarana di kantor Kelurahan Bahagia menjadi salah satu peran Lurah dalam membentuk suatu kebijakan. Perbaikan sarana dan prasarana ini bertujuan untuk berlangsungnya kegiatan pemberian pelayanan di Kelurahan Bahagia.

2 Peran Sebagai Strategi

Strategi yang dilakukan Lurah dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai antara lain:

a. Pelaporan Kinerja Pegawai

Setiap hari pegawai (ASN) melakukan aktivitas kerjanya untuk dilaporkan ke e-kinerja. Hasil kinerja pegawai di rekapitulasi dan dievaluasi oleh Lurah apakah pegawai tersebut layak atau tidak dalam melaksanakan kinerja yang sudah diruangkan terhadap kebutuhan-kebutuhan yang ada di Kelurahan Bahagia.

b. Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan Lurah untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Bahagia berupa :

1) Rapat Intern

Rapat intern yang dilakukan oleh Lurah seminggu tiga kali bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai di Kelurahan Bahagia. Lurah memberikan masukan kepada seluruh pegawai di Kelurahan Bahagia seperti datang tepat waktu, tata cara pegawai menghadapi dan melayani masyarakat yang datang dengan menerapkan 3S (senyum, salam, sapa).

2) Pengawasan melalui CCTV

Pemasangan kamera CCTV dipasang di 4 titik kantor Kelurahan Bahagia yaitu di pintu masuk, loket pelayanan, koridor dan ruangan Kepala Seksi. Pengawasan

tersebut dilakukan oleh Lurah untuk memonitoring kinerja para pegawai dalam memberikan pelayanan publik ke masyarakat.

3. Peran Sebagai Alat Komunikasi

Peran komunikasi didayagunakan sebagai instrumen atau alat yang digunakan oleh Lurah dalam memberikan teguran pada pegawai yang kurang optimal. Komunikasi yang dilakukan oleh Lurah Bahagia untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai melalui tahapan seperti teguran verbal dan surat peringatan. Diantaranya seperti:

a. Edukasi Secara Personal Intern

Pegawai perlu edukasi secara personal intern berupa pemanggilan terhadap pegawai yang pelaporan e-kinerja setiap minggunya berkurang. Lurah melakukan musyawarah dengan pegawai tersebut kemudian diberikan pemahaman agar terus meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Lalu memberikan peringatan dan mengajari mereka treatment terhadap yang baik, yang kurang dan memperbaiki, bukan menyalahkan atau menyudutkan pegawai tersebut.

b. Teguran

Teguran yang diberikan Lurah terhadap pegawai yang kurang optimal dalam bekerja berupa teguran lisan maupun Surat Peringatan (SP) 1,2,3 tergantung tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai tersebut.

c. Evaluasi Penataan Kepegawaian

Jika masih kurang optimal dalam bekerja berarti ada yang salah terhadap sistem kepegawaiannya, kalau memang sesuai keahliannya dan ditempatkan yang sesuai dia tidak akan lemah. Maka dilakukannya evaluasi penataan kepegawaian yang bertujuan memfokuskan kembali tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pegawai tersebut. Kalau sudah tidak bisa ditingkatkan kinerjanya lagi maka pegawai tersebut di drop-out atau dikembalikan ke Pemerintah Daerah Kabupaten Bekasi untuk ditindaklanjuti.

4. Peran Sebagai Alat Penyelesaian Sengketa

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang kurang optimal, Lurah Bahagia

melakukan pembinaan pegawai yang terdiri dari:

- a. Dimulainya memberi pembinaan kepada pegawai untuk menerima masyarakat yang hadir di kantor kelurahan bahagia untuk menjalankan aktivitas pelayanannya.
- b. Melakukan pelatihan dimana edukasi dari prosedur, terstruktur maupun kaidah hukumnya yang memang mana dan tidak boleh mereka lakukan.

Pembinaan pegawai yang dilakukan Lurah untuk mengurangi bentuk patologi yang ada di Kelurahan Bahagia, Lurah Bahagia melakukan treatment-treatment yang memang sudah menjadi jobdesk mereka dan memberikan keleluasaan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tupoksi.

5. Peran Sebagai Terapi

Menjadi Lurah tentunya harus memberikan contoh yang baik kepada para pegawai. Apa yang dilakukan Lurah akan dilihat oleh pegawai dan dijadikan contoh teladan. Keteladanan yang dapat dicontoh oleh Lurah kepada para pegawai di Kelurahan Bahagia adalah:

a. Disiplin

Disiplin adalah tolak ukur pertama untuk mengerjakan segala sesuatu. Disiplin menjadi pendorong terbaik dalam membantu pegawai melakukan sesuatu yang lebih baik. Salah satu pembentuk disiplin adalah mengajari pegawai untuk melakukan pelayanan yang benar kepada masyarakat ketika datang ke Kelurahan Bahagia.

b. Tegas

Menjadi seorang pemimpin yang membawahi pegawai, dibutuhkan sikap yang tegas. Sikap tegas merupakan sikap yang kuat dalam mempertahankan argumen namun juga harus berpikiran terbuka pada saat yang bersamaan.

c. Berdedikasi Tinggi

Dedikasi merupakan suatu bentuk pengorbanan dalam bentuk pikiran, tenaga maupun waktu untuk memperoleh suatu yang ingin dicapai dengan tujuan yang bernilai baik. Dedikasi tinggi yang dicontoh para pegawai dari Lurah membuat pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Didalam organisasi publik seperti birokrasi di kantor Kelurahan Bahagia masih ditemukan patologi yang berasal dari kurangnya pengetahuan dan keterampilan para petugas pelaksana dalam berbagai kegiatan operasionalnya, masih ditemukan pegawai yang kurang produktif, sepertimalas dalam bekerja, jarang masuk, dan melimpahkan tupoksi tersebut kepada pegawai lain akibat dari tindakan seperti ini menghambat produktivitas karena menitikberatkan tupoksi kepada satu pegawai lainnya.
2. Peran Lurah Bahagia untukmengurangi patologi tersebut dengan menerapkan beberapa kebijakan seperti penempatan pegawai sesuai dengan tupoksi, piket untuk sukarelawan dan perbaikan sarana dan prasarana. Lalu melalui pengawasan yang terdiri dari rapat intern yang dilakukan 3 kali seminggu dan menerapkan CCTV di 4 titik yang diawasi langsung oleh Lurah. Dari segi komunikasi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai, Lurah Bahagia melakukan komunikasi dengan verbal yang diawali dengan cara melakukan musyawarah edukasi personal intern apabila hal tersebut tidak kunjung ada perubahan makamelalui surat peringatan (SP) 1,2,3tergantung tingkat kesalahan pegawai. Lurah Bahagia juga melakukan pembinaan untuk setiap pegawainya dalam hal menerima masyarakat yanghadir untuk aktivitas pelayanan dengan menerapkan 3S (senyum, sapa, salam). Dan Lurah Bahagia juga berperan dalam memberikan contoh keteladan kepada pegawainya seperti disiplin, tegas dan berdedikasi tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, Y. (2019). Peran Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Aparat Desa Di Desa Sangkanhurip Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung. *JISIPOL/ Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 3(3), 43-60.
- E, Koswara. (2001). Otonomi Daerah Untuk Demokrasi Dan Kemandirian Rakyat. Jakarta: Pariba.
- Ermaya Suradinata, Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2007.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Horoepoetri, Arimbi, Achmad Santosa, 2003, Peran Serta Masyarakat Dalam Pengelolaan Lingkungan, Jakarta: Walhi
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*.
- LESTARI, P. W. PENGARUH KUALITAS KERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR PELAYANAN PAJAK DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU SAMSAT TANJUNGPINANG.
- Mocodompis, H. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur terhadap Peningkatan Kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, 2(6), 1108.
- Robial, D. F. (2015). Peran Pemerintah Kelurahan dalam Mewujudkan Kepemerintahan yang Baik (Studi di Kelurahan Sawang Bendar Kecamatan Tahuna Kabupaten Sangihe). *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, 1(7), 1137.
- Setyadi, M. W. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi dan Implementasi Electronic Government Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kota Cilegon. *Sawala: Jurnal Administrasi Negara*, 7(2), 129-142.
- Somantri, G. R. (2005). Memahami Metode Kualitatif. *Makara, Sosial Humaniora*, 9 (2), 57–65.
- Teruna, Made. 2007, "Patologi Birokrasi dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Daerah. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Trisianto, M. I., & Erman, M. (2018). Patologi Birokrasi Dalam Pelayanan Publik (Studi Pelayanan Pembuatan E-Ktp Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kecamatan Tapung Tahun 2016). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 5(2), 1-15.

http://digilib.polban.ac.id/files/disk1/153/j_bptppolban-gdl-mohamadsat-7626-3-bab2--9.pdf

<http://eprints.ipdn.ac.id/2414/1/PATOLOGI%20BIROKRASI.pdf>

<http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/56/4/BAB%20II.pdf>

<http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/9717/1/Muhammad%20Ali%20Musa%20Nasution%20-%20Fulltext.pdf>

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.