



PENGARUH PENGENDALIAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA INTAN KABUPATEN GARUT

Suryani Risdianti¹; Miman Nurdiaman²

¹ Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Intan Kabupaten Garut
tsaniimunawar@yahoo.co.id

² Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Garut
mnurdiaman@fisip.uniga.ac.id

Abstrak

Adanya fenomena rendahnya pengendalian yang disebabkan disiplin kerja pegawai yang belum optimal dilakukan di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut. Tujuan penelitian ini adalah menemukan data dan informasi mengenai besarnya pengaruh pengendalian terhadap disiplin kerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Intan Kabupaten Garut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas dengan teknik pengumpulan data kuesioner yang disebarkan kepada 77 responden.

Berdasarkan analisis statistik, terbukti adanya hubungan yang kuat antara pengendalian terhadap disiplin kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Intan Kabupaten Garut. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengendalian terhadap disiplin kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Intan Kabupaten Garut.

Kata kunci : Pengendalian, disiplin kerja

1 Pendahuluan

Sebagai sebuah perusahaan PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut juga memiliki Visi untuk menjadikan perusahaan air minum yang utama serta mandiri dalam kehidupan masyarakat di Kabupaten Garut, Misi untuk memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai harapan pelanggan dan masyarakat, memenuhi kewajiban kepada pemerintah kabupaten serta meningkatkan kesejahteraan kepada karyawannya serta motto "Air Bersih Untuk Semua".

Agar pelaksanaan kegiatan perusahaan sesuai dengan Visi dan Misi serta motto perusahaan, PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut mengacu pada keputusan Bupati Garut Nomor 521 Tahun 2002 tentang tugas pokok, fungsi dan tata kerja perusahaan daerah air minum " Tirta Dharma " Kabupaten Garut.

Dalam upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan ini, direktur PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut dapat melakukan perubahan dan perbaikan yang salah satunya melalui penyempurnaan

manajemen dalam perusahaan. Penyempurnaan manajemen perusahaan yang diperlukan, adalah pembenahan dalam bidang pengendalian. Pengendalian yang digunakan yaitu menurut teori (Silalahi, 2013) yang meliputi : 1) Pengendalian preventif 2) Pengendalian represif. Pengendalian dalam organisasi memegang peranan penting dalam upaya menjalankan fungsi – fungsi manajemen. Salah satu dampak penerapan pengendalian yang maksimal adalah meningkatnya disiplin kerja pegawai. Selain itu salah satu kunci dari tercapainya tujuan sesuai rencana adalah dengan memiliki disiplin kerja pegawai yang baik.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh pengendalian terhadap disiplin kerja pegawai dikarenakan pengendalian merupakan salah satu langkah utama dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai. Sementara disiplin kerja akan mampu mempermudah organisasi yang dalam hal ini adalah PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut dalam mewujudkan visi dan misinya.

Penulis melakukan penelitian di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut dikarenakan PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut yang merupakan salah satu perusahaan daerah yang seharusnya memiliki manajemen yang berbeda dengan instansi pemerintahan yang lain. Selain itu, perusahaan ini seharusnya memiliki tingkat disiplin yang tinggi dengan penerapan pengendalian yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengendalian dan disiplin kerja pegawai di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut serta Bagaimana pengaruh pengendalian terhadap disiplin kerja pegawai di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut.

2 Kajian Teori

Dalam pelaksanaan kegiatan kantor di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut manajemen merupakan salah satu elemen paling penting dalam hal ini. Karena dengan adanya manajemen maka berbagai macam cara dalam mencapai tujuan dapat dilaksanakan secara maksimal.

Manajemen didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengaturan sumber daya, pengkomunikasian, kepemimpinan, pemotivasian dan pengendalian pelaksanaan tugas-tugas dan penggunaan sumber – sumber untuk mencapai tujuan organisasional secara efektif dan secara efisien (Silalahi, 2013).

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dijelaskan bahwa dalam manajemen tidak hanya terdiri dari proses perencanaan saja melainkan proses pengendalian dalam hal pelaksanaan berbagai macam tugas juga menjadi bagian penting dari adanya manajemen. Pengendalian penting dilakukan sebagai salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui apakah sumberdaya manusia, dan materil yang terdapat di dalam sebuah organisasi atau perusahaan telah digunakan secara efektif dan efisien.

Selain itu pengendalian merupakan salah satu kegiatan monitoring terhadap berbagai aktivitas agar dilaksanakan secara efektif, sebagaimana dikemukakan oleh Robert Kreitner (Silalahi, 2013) adalah sebagai suatu proses maka pengendalian adalah kegiatan penetapan standar kinerja , monitoring dan pengukuran kinerja, membandingkan hasil kinerja aktual hasil pengukuran dengan standar yang telah dibuat, serta mengambil tindakan korektif dan penyesuaian atau pengembangan bilamana dibutuhkan.

Pendapat tersebut menyatakan bahwa pengendalian dilakukan dalam upaya mengawasi berbagai kegiatan yang dilakukan dalam organisasai atau perusahaan dari mulai menetapkan standar kerja

hingga mengambil tindakan korektif ataupun pengembangan terhadap hasil dari proses pengendalian yang dilakukan. Selain itu, standar yang digunakan dibuat berdasarkan kesepakatan bersama agar sesuai dengan kemampuan berbagai sumber yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Silalahi (Silalahi, 2013) menjelaskan bahwa pengendalian berdasarkan sifat atau waktu dibedakan dua tipe pengendalian :

1. Pengendalian preventif. Pengendalian preventif dilakukan ketika kegiatan berlangsung dan sebelum terjadi penyimpangan, sehingga disebut bersifat preventif atau pencegahan. Pengendalian preventif (*preventif control*) dimaksudkan untuk mengurangi atau mencegah kesalahan – kesalahan atau penyimpangan – penyimpangan. Implikasinya ialah dapat meminimasi kebutuhan tindakan pengendalian represif. Standar (hasil perencanaan), regulasi (hasil pengorganisasian), rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan (hasil staffing) yang baik merupakan ujung pengendalian preventif, sebab hal tersebut dapat mengarahkan dan membatasi perilaku karyawan dan manajer.
2. Pengendalian represif merupakan pengendalian yang dilakukan ketika terjadi penyimpangan, sehingga disebut bersifat represif. Sebaliknya pengendalian represif (*repressive control*) dimaksudkan untuk mengubah perilaku yang salah dan membuat kinerja sesuai dengan aturan-aturan dan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa agar pengendalian lebih efektif maka sebaiknya pengendalian dilakukan pada saat proses serta sebelum terjadi penyimpangan. Pengendalian yang dilakukan lebih bersifat mencegah daripada memperbaiki. Pengendalian menjadi salah satu kegiatan yang berpengaruh terhadap berbagai faktor, salah satunya adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja akan tercapai jika dalam organisasi atau perusahaan dilaksanakan proses pengendalian dengan baik. Selain itu kedisiplinan pegawai merupakan salah satu faktor yang tidak terpisahkan dalam sebuah organisasi sehingga keberadaannya sangat mutlak diperlukan untuk menjaga loyalitas serta pelayanan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

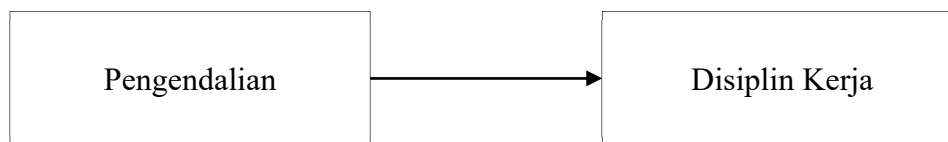
Menurut Davis & Werther (Marwansyah, 2014), bahwa disiplin adalah tindakan manajemen yang mendorong terciptanya ketaatan pada standar – standar organisasi. Jadi, disiplin merupakan tindakan manajemen dalam upaya mengarahkan pegawai untuk melaksanakan tugas – tugasnya dengan penuh tanggungjawab berdasarkan berbagai standar atau aturan yang telah disepakati dan ditentukan oleh perusahaan agar pelaksanaan pencapaian tujuan dapat berjalan dengan baik sesuai harapan.

Menurut (Marwansyah, 2014) disiplin memiliki dua kategori yang dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Disiplin preventif adalah tindakan yang diambil untuk mendorong karyawan agar mengikuti standard an aturan sehingga pelanggaran bisa dicegah. Tujuan pokok disiplin preventif adalah mendorong terbentuknya disiplin diri dan departemen SDM memainkan peran penting dalam upaya ini.
2. Disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan sesudah terjadinya pelanggaran. Tindakan ini bertujuan agar tidak terjadi pelanggaran lebih jauh dan untuk menjamin bahwa di masa mendatang para karyawan akan mengikuti standar dan aturan organisasi.

Dapat dijelaskan bahwa tindakan dari disiplin ini merupakan bagian dari hasil pengendalian, dimana disiplin preventif melakukan berbagai kegiatan agar meminimalisir pelanggaran terhadap aturan sementara disiplin korektif memperbaiki kesalahan yang sudah terjadi. Kedua bentuk disiplin ini dapat dilaksanakan dengan baik jika pengendalian yang dilakukan pun baik.

Selanjutnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah pengendalian berpengaruh terhadap disiplin kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Intan Kabupaten Garut. Adapun model penelitian disajikan dalam gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Model Penelitian

3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan kausalitas, yang mana deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel yang diteliti sedangkan kausalitas untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Alat ukur penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu berupa kuesioner yang disusun secara terstruktur. Alat ukur penelitian ini digunakan sebagai pedoman untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian ilmiah.

3.1 Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yang terdiri dari satu variabel bebas atau independen (variabel x) yaitu pengendalian dan satu variabel terikat atau dependen (variabel y) yaitu disiplin kerja. Selanjutnya, disusun operasional variabel penelitian sebagai berikut.

Tabel 1: Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Variabel X : Pengendalian (Silalahi, 2013 : 393)	1. Pengendalian preventif	a. Adanya standar dari hasil perencanaan b. Adanya regulasi c. Adanya rekrutmen d. Adanya seleksi e. Adanya pelatihan dan pengembangan yang baik
		2. Pengendalian represif	a. Membuat kinerja sesuai dengan aturan b. Adanya upaya untuk mengubah perilaku yang salah

2. Variabel Y : Disiplin kerja (Marwansyah, 2014 : 412)	1. Disiplin preventif	a. Adanya standar dan aturan kerja b. Adanya program untuk mengontrol kehadiran c. Adanya program untuk mengontrol keluh kesah d. Adanya dorongan terhadap karyawan agar mengikuti standar
	2. Disiplin korektif	a. Adanya hukuman b. Adanya peringatan berjenjang c. Adanya peringatan tertulis

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut yang berkedudukan di pusat dengan jumlah 77 orang.

3.3 Alat Ukur dan Instrumen Penelitian

Alat ukur penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu berupa kuesioner yang disusun secara terstruktur. Alat ukur penelitian ini digunakan sebagai pedoman untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian ilmiah. dalam melakukan penganalisaan hasil penelitian, yaitu untuk mengkuaitatifkan data kualitatif, maka dilakukan analisis pembobotan dengan menentukan skor tertinggi yang dikurangi oleh skor yang terendah, dibagi ke dalam lima interval.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan, 2006). Oleh karena itu, untuk mengukur nilai jawaban dari angket atas pendapat dan persepsi dari setiap responden dan dari pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam Skala Likert adalah sebagai berikut:

Tabel 2: Penilaian Skala Likert

No	Pernyataan Positif	Nilai	Pernyataan Negatif	Nilai
1	Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	1
2	Setuju	4	Setuju	2
3	C-D	3	C-D	3
4	Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	5

Sumber: (Riduwan, 2006)

3.4 Teknik Analisis Data

Jenis data yang diteliti mencakup data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif didasarkan atas hasil wawancara dan observasi. Data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan cara fikir ilmiah, melalui penarikan kesimpulan secara logis, sistematis, cermat dan akurat berdasarkan kaidah-kaidah berfikir logis. Sedangkan data kuantitatif bersumber pada hasil penyebaran angket kepada responden. Data tersebut dianalisis secara statistik dengan menggunakan analisis statistik non-parametrik dengan menggunakan pendekatan Koefisien Korelasi Rank Spearman. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengendalian

terhadap disiplin kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Intan Kabupaten Garut dalam persentase, maka digunakan koefisien penentu atau koefisien determinan (KD).

4 Hasil dan Implikasi

1. Pengendalian di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut.

Pengendalian merupakan suatu alat untuk mencegah apabila dalam pelaksanaan pekerjaan terdapat penyelewengan atau penyimpangan yang mengganggu aktivitas dalam proses pencapaian tujuan. Pelaksanaan pengendalian merupakan kegiatan/proses terhadap aktivitas kerja pegawai berlangsung sesuai dengan fungsi masing-masing, tugas diukur dari pembagian tugas yang telah dirumuskan. Pelaksanaan pengendalian di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut menggunakan teori menurut Silalahi (2013 : 393) menjelaskan bahwa pengendalian berdasarkan sifat atau waktu dibedakan dua tipe pengendalian : 1) Pengendalian preventif, 2) Pengendalian represif.

Untuk mengetahui kondisi variabel pengendalian di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 7 pernyataan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai dengan menurut responden.

Berdasarkan angket dari 7 pernyataan dapat diketahui hasil bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel pengendalian di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut adalah “cukup baik” yaitu sebesar 62%. Dari seluruh pernyataan pada variabel tersebut, indikator dengan nilai prosentase tertinggi ada pada item ke-7 sebesar 73,0 % dengan kriteria “baik”. Sedangkan prosentase terendah terdapat pada item ke-4 sebesar 56,9 % dengan kriteria “cukup baik”.

Dari tanggapan responden dengan prosentase tertinggi pada indikator adanya standar dan aturan kerja dengan kriteria baik, hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan semua pegawai di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut bahwa perusahaan sudah menerapkan standar dan aturan kerja yang jelas serta sesuai dengan kemampuan pegawai (SDM) di perusahaan.

Sedangkan tanggapan responden dengan prosentase terendah pada indikator adanya dorongan terhadap karyawan agar mengikuti standar dengan kriteria cukup baik, hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Kepala Bagian umum dan kepegawaian di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut bahwa setiap pegawai umumnya tidak mendapatkan dorongan untuk mengikuti standar yang maksimal, meski sudah ada upaya namun belum dilaksanakan secara maksimal, sebagai contoh belum adanya tindak lanjut dari pemberian insentif bagi karyawan dengan keharisan baik.

2. Disiplin kerja pegawai di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut

Pelaksanaan disiplin kerja di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut menggunakan teori menurut (Marwansyah, 2014) disiplin memiliki dua kategori yang dapat dibedakan sebagai berikut : 1) Disiplin preventif, 2) Disiplin korektif.

Untuk mengetahui kondisi variabel disiplin kerja pegawai di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 7 pernyataan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai dengan menurut responden.

Angket dari 7 pernyataan dapat diketahui hasil bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel disiplin kerja di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut adalah “cukup baik” yaitu sebesar 53 %.

Dari seluruh pernyataan pada variabel tersebut, indikator dengan nilai prosentase tertinggi sebesar 67,5 % dengan kriteria “cukup baik”. Sedangkan prosentase terendah sebesar 53 % dengan kriteria “cukup baik”.

Dari tanggapan responden dengan prosentase tertinggi pada indikator adanya standar dari hasil perencanaan dengan kriteria cukup baik, hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan semua pegawai di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut bahwa perusahaan sudah menerapkan standar dari hasil perencanaan dengan ditetapkannya standar yang dibuat berdasarkan kesepakatan bersama.

Sedangkan tanggapan responden dengan prosentase terendah pada indikator adanya rekrutmen dengan kriteria cukup baik, hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Kepala Bagian umum dan kepegawaian di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut bahwa di perusahaan ini belum ditetapkan dan diberlakukan system rekrutmen yang pasti dan jelas.

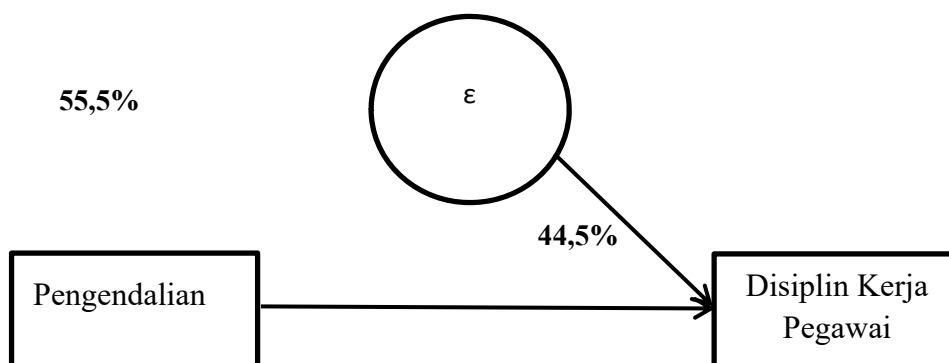
3. Pengaruh pengendalian terhadap disiplin kerja pegawai di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut

Berdasarkan pemaparan kondisi pengendalian dan disiplin kerja pegawai di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut sebagai mana diuraikan sebelumnya, tampak bahwa pengendalian yang selama ini dilaksanakan oleh PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut pada kriteria pengendalian yang cukup baik, sementara itu tingkat disiplin kerja pegawai pun berada pada tataran yang cukup baik pula. Kondisi ini menunjukkan bahwa keterkaitan pengaruh dan hubungan antara pengendalian dan disiplin kerja pegawai di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut. Hasilnya kemudian dihitung dengan menggunakan metode uji satatistika dengan menggunakan program *Microsoft excel 2010* untuk mendapatkan hubungan pengaruh antara kedua variabel.

a) Uji Hipotesis

Besarnya pengaruh variabel (X) pengendalian terhadap (Y) disiplin kerja pegawai kurang baik, dengan besaran pengaruh 44,5% sedangkan 55,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

Gambaran Besarnya Pengaruh Variabel (X) Pengendalian Terhadap Variabel (Y) Disiplin Kerja Pegawai



5 Kesimpulan

Dari hasil penelitian, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Berdasarkan hasil rekapitulasi kriteria item pada variabel pengendalian yang dilakukan di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut memperoleh hasil dari tanggapan responden berada pada posisi cukup baik yaitu dengan hasil prosentase sebesar 53%. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pengendalian yang dilakukan di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut telah dilaksanakan secara optimal, namun masih tetap saja masih ada kekurangan dalam pengendalian yang dilaksanakan meskipun sudah berjalan dengan baik apa yg sudah di laksanakan sebagai mestinya.
- b) Berdasarkan hasil rekapitulasi kriteria item pada variabel disiplin kerja pegawai di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut, hasil tanggapan responden berada pada posisi cukup baik dengan persentase sebesar 62%. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja pegawai di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut cukup baik. Namun masih ada beberapa yang harus di tingkatkan lagi disiplin kerja pegawai dalam upaya untuk lebih maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi.
- c) Besarnya pengaruh pengendalian terhadap disiplin kerja pegawai kurang baik, dengan besaran pengaruh 44,5% sedangkan 55,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti. Faktor lain yang tidak diteliti diantaranya motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan,

6 Rekomendasi

Berlatar-belakang dari hasil pembahasan dan kesimpulan maka penulis mengajukan rekomendasi sebagai berikut :

- a) Untuk mengatasi masalah hambatan dalam pengendalian di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut. Direktur selaku pimpinan hendaknya memberikan dorongan atau motivasi kepada pegawai agar mengikuti standar kerja yang sudah disepakati . Salah satu langkah yang dapat dilaksanakan yaitu dengan mengadakan evaluasi terhadap setiap pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- b) Untuk mengatasi masalah hambatan dalam disiplin kerja di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut. Direktur selaku pimpinan harus memperbaiki sistem rekrutmen pegawai. Karena sistem rekrutmen pegawai akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi. salah satu langkah yang dapat ditempuh adalah dengan mengadakan proses rekrutmen dengan melewati tahapan seleksi calon pegawai baru baik melalui tes tulis maupun tes wawancara.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Direktur PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut beserta Staf.

Daftar Pustaka

- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
Ratminto, & Winarih, A. (2013). *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
Riduwan. (2006). *Dasar-Dasar Statistika* (Edisi Revisi ed.). Bandung: Alfabeta.
Rivai, M. &. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Siegel, S. (1992). *Statistik Non Parametrik untuk Ilmu Sosial* (Cetakan Kelima ed.). (Suyuti, Zanzawi, & Simatupang, Trans.) Jakarta: Gramedia.

Silalahi, U. (2013). *Asas -asas Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Dokumen dan Peraturan Perundang – undangan

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 tahun 2007 tentang Organ Dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum.