

ANALISIS KEBIJAKAN PUBLIK PEMERINTAH DAERAH DALAM PENINGKATAN KINERJA SEKRETARIS DESA DI KABUPATEN GIANYAR

Ida Ayu Nyoman Subarwati, Drs. Piers Andreas Noak, SH, M.Si, Tedi Erviantono, S.IP., M.Si

e-mail: subarwati21@gmail.com, tiedierviantono@fisip.unud.ac.id, andreas.noak@fisip.unud.ac.id

ABSTRAK

Secretary of the village is the village that privilege was taken directly into a Civil Servant by the government in accordance with Government Regulation No. 72 of 2005 and Government Regulation No. 45 of 2007. This led to the emergence of two types namely Village Secretary appointed as civil servants and employees country which is placed into the village secretary. Thus need to know about coaching and placement policy for the incumbent secretary of the village through this research. Where is the location of the selected research Gianyar. To use traditional theory of public policy analysis and the theory of rational bureaucracy in reviewing the policy defined by the Local Government Gianyar.

This research uses descriptive qualitative research method is a method of research that followed the study procedures and generate descriptive data. In collecting the data were interviews, observation and documentation. By using non-probability sampling technique to determine the appropriate sample. This study also uses some of the techniques of data analysis are: data collection, data reduction, data display, verification.

The results of this study is that there is a public policy that is made by the local government and RKPDesAPBDes, but not yet effective, efficient and adequacy, or not enough to solve the problem of coaching for the village secretary. Based on the theory of rational bureaucracy there are three ways that have not been met in the implementation of the bureaucratic system in the Gianyar regency, namely: (1) there's no rule of selection officials; (2) The officials can not quit from office in accordance with personal desires; (3) there's no a clear career path.

Key words: *Village Secretary, Civil Servant, Coaching, Public Policy*

1. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negarakesatuan yang telah mengalami dinamika dalam sistem pemerintahannya. Sebelum reformasi, negara ini menganut sistem pemerintahan sentralistik. Mengingat banyak potensi daerah/wilayah yang beragam maka sistem pemerintahan ini memutlakkan adanya pergeseran system pemerintahan desentralistik karena menjadi suatu kebutuhan. Sistem pemerintahan ini memberikan wewenang kepada setiap daerah untuk mengatur daerahnya sendiri dengan tetap bertanggungjawab pada pemerintah pusat yang biasa disebut dengan system otonomi daerah yang tercantum dalam Undang – Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam Undang – Undang tersebut mencantumkan mengenai penyelenggaraan Pemerintahan Desa selaku lembaga yang paling dekat

dengan masyarakat secara umum. Dalam rangka peningkatan dan pengembangan penyelenggaraan Pemerintahan Desa, Sekretaris Desa selaku perangkat desa diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Diisi dari Pegawai Negeri Sipil disini memiliki dua pemahaman. Pertama Sekretaris Desa yang masih aktif bertugas di desanya dan memenuhi persyaratan diangkat langsung menjadi PNS tanpa melalui proses seleksi CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil). Persyaratan pengangkatan tersebut di tetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2007 mengenai tata cara pengangkatan serta syarat-syarat Sekretaris Desa menjadi Pegawai Negeri Sipil. Kedua Pemerintah Daerah menunjuk seorang PNS mengisi kekosongan jabatan Sekretaris Desa apabila pemangku jabatan sebelumnya tersebut tidak memenuhi persyaratan untuk diangkat menjadi PNS. Dari kedua

pemahaman tersebut muncul dua permasalahan.

Permasalahan pertama mengenai sekretaris desa yang diangkat langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil. Dimana para sekretaris desa inimasih belum memilikipengetahuan teknis pemerintahan desa dan kemampuan administrasi perkantoran sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Permasalahan kedua terkait pengisian jabatan Sekretaris Desa dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berasal dari dinas atau instansi pemerintah daerah. PNS dari instansi pemerintah ditunjuk Pemerintah Daerah untuk bertugas menjadi Sekretaris Desa, biasanya merupakan pegawai yang berasal dari desa bersangkutan, wajib menerima jabatan tersebut. Dari pernyataan ini timbul permasalahan, dimana sekretaris desa yang ditunjuk dari PNS tersebut melaksanakan tugasnya dalam kurun waktu enam tahun. Sehingga setelah masa jabatan berakhir, belum ditetapkan apakah Sekretaris Desa pada periode berikutnya akan ditunjuk oleh Pemerintah Daerah dari instansi lain atau PNS tersebut masih terus memangku jabatan Sekretaris Desa selama Pemerintah Daerah belum menemukan PNS yang tepat sebagai penggantinya. Apabila PNS yang ditunjuk tersebut masih memegang jabatan Sekretaris Desa di periode berikutnya, maka kompensasi apa yang diterima oleh PNS dari pemerintah daerah dalam menumbuhkan semangat kerja dan kinerja yang lebih baik selama masih melaksanakan tugas di Pemerintah Desa.

Dengan demikian kebijakan pemerintah daerah dalam penempatan dan pengembangan diri bagi PNS yang ditunjuk tersebut perlu diketahui lebih lanjut melalui penelitian ini. Dari kedua permasalahan yang dijelaskan tersebut peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai kebijakan yang dibuat dan dilaksanakan oleh pemerintah daerah dalam upaya meningkatkan kinerja dari sekretaris desa. Serta manfaat dari kebijakan – kebijakan tersebut bagi para sekretaris desa. Dimana lokasi penelitian adalah Kabupaten Gianyar yang telah melaksanakan pengangkatan dan penempatan sekretaris desa di 64 Desanya. Dari latar belakang ini dirumuskan dua permasalahan yang akan dibahas yaitu “Bagaimana kebijakan pemerintah daerah Kabupaten Gianyar dalam meningkatkan kinerja sekretaris desa?” Dan, “Bagaimana hambatan yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Gianyar dalam mendukung peningkatan kinerja dari sekretaris desa?”

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Birokrasi Rasional

Birokrasi Rasional merupakan konsep yang dikemukakan oleh Max Weber. Birokrasi menurut Weber dalam Thoha (2011:15) merupakan sebuah sistem dalam mengatur organisasi besar untuk memperoleh pengelolaan yang efektif, efisien dan rasional. Mengatur organisasi besar ini melalui pengelolaan kualitas dan kuantitas kompetensi dari para pelaku organisasi untuk dapat melaksanakan fungsinya secara profesional. Max Weber juga menulis mengenai tipe ideal birokrasi rasional dijalankan. Dimana tipe ideal ini merupakan suatu landasan untuk menjawab suatu masalah organisasi dalam kurun waktu dan tempat tertentu. Dalam bukunya Miftah Thoha (2011;18) menjelaskan tipe ideal birokrasi rasional menurut Max Weber, dilakukan dalam cara – cara sebagai berikut: (1) Individu pejabat secara profesional bebas, akan tetapi pejabat tidak bebas menggunakan jabatannya untuk tugas – tugas atau kepentingan individual (pribadi); (2) Setiap jabatan disusun secara tingkatan hierarki dari atas kebawah dan kesamping. Sehingga terdapat jabatan atasan dan bawahan dan ada pula jabatan yang memiliki kekuasaan lebih besar dan ada yang lebih kecil; (3) Fungsi dan tugas masing – masing jabatan secara spesifik dalam tingkatan hierarki berbeda satu dengan yang lain; (4) Jabatan – jabatan mempunyai kontrak yang harus dijalankan. Didalam kontrak tersebut tercantum uraian tugas (*job description*) setiap pejabat dan juga merupakan domain yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang harus dijalankan; (5) Setiap pejabat dipilih atau diseleksi yang idealnya melalui ujian kompetitif atas dasar kualifikasi profesionalitasnya; (6) Semua pejabat memiliki gaji termasuk hak untuk menerima pensiun sesuai dengan jabatan yang disandangnya dalam tingkatan hierarki. Setiap pejabat bisa memutuskan untuk berhenti dari pekerjaan dan jabatannya sesuai dengan keinginan pribadinya dan kontraknya dapat diakhiri dalam keadaan tertentu; (7) Terdapat struktur pengembangan karier yang jelas sesuai dengan pertimbangan yang objektif melalui promosi berdasarkan senioritas; (8) Setiap pejabat yang ada tidak dibenarkan menjalankan jabatan dan *resources* instansinya untuk kepentingan pribadi dan keluarganya; (9) Setiap pejabat berada dibawah pengawasan dan pengendalian

suatu sistem yang dijalankan secara disiplin. Dengan mengetahui standar pelaksanaan birokrasi yang rasional menurut 9 cara yang diungkapkan oleh Max Weber, diharapkan peneliti dapat mengetahui pelaksanaan pengelolaan aparatur pemerintah daerah yaitu Sekretaris Desa sudah rasional atau belum.

b. Analisis Kebijakan Publik

Dalam bukunya Analisis Kebijakan Publik, Widodo (2012:19) menjelaskan analisis kebijakan publik dilakukan pada setiap tahapan proses kebijakan publik agar dapat diperoleh kebijakan yang tepat dan mampu memecahkan masalah publik serta dapat mencapai apa yang menjadi tujuan dibuatnya kebijakan tersebut. Analisis kebijakan adalah suatu bentuk analisis yang dilakukan sebelum, didalam, dan sesudah suatu kebijakan dibuat yang bertujuan memberikan informasi mengenai permasalahan dalam isu – isu yang ada kepada pembuat kebijakan sehingga menjadi landasan dalam pembuatan keputusan atau peraturan serta kebijakan selanjutnya.

Menurut William Dunn dalam Kusnadi (2000:51) menyebutkan ada 3 kriteria yang perlu diperhatikan dalam menganalisis suatu kebijakan publik: (1) *Effectiveness*, yaitu apakah kebijakan tersebut sudah dapat mencapai sasaran yang telah dirumuskan sebelumnya; (2) *Efficiency*, yaitu apakah kebijakan yang diambil itu seimbang dengan sumber daya yang tersedia; (3) *Adequacy*, yaitu apakah kebijakan itu sudah cukup memadai untuk memecahkan masalah yang ada. Dengan tiga kriteria yang disebutkan oleh William Dunn peneliti akan menganalisis kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Gianyar dalam rangka usaha peningkatan kompetensi dan kinerja dari Sekretaris Desa.

c. Konsep Kinerja

Dalam tulisannya Edi Alfian (2012:25) menyebutkan arti dari kinerja adalah perbuatan atau proses yang dapat dinilai oleh orang lain. Dalam Wirawan, juga memaparkan tentang definisi kinerja adalah singkatan dari ketetika energi kerja yang merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:5). Dari definisi yang diungkapkan oleh beberapa ahli, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil atau prestasi kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan

yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Kinerja memiliki beberapa indikator yang mendasari suatu hasil kerja, antara lain: Kepemimpinan, komunikasi, iklim organisasi, budaya organisasi, motivasi, disiplin, pelatihan, kompetensi, keterampilan kerja, sistem kerja, insentif, dan kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara, terjun langsung kelapangan atau observasi dan studi dokumentasi akan didapatkan data yang dituangkan dalam bentuk tulisan yang deskriptif. Dalam penelitian ini yang menjadi informan penelitiannya adalah orang yang berada dalam badan pemerintah daerah yaitu pimpinan atau yang memahami permasalahan dalam penelitian ini. Badan pemerintah tersebut yaitu: BKD (Badan Kepegawaian Daerah), Sekretariat Daerah dalam sub bagian Tata Pemerintah Desa, dan beberapa Sekretaris Desa selaku objek dari penelitian di Kabupaten Gianyar.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Gianyar telah melaksanakan pengangkatan sekretaris desa menjadi pegawai negeri pada tahun 2007 hingga tahun 2009 sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2007. Serta pelaksanaan penempatan pegawai negeri sipil pada tahun 2010. Dalam proses pengangkatan dan penempatan ini Sekretariat Daerah selaku *leading sector* atau sektor pimpinan utama bagi pemerintahan desa melakukan koordinasi dengan Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Dimana dalam rangka pembinaan kompetensi dari sekretaris desa untuk meningkatkan kinerjanya Sekretariat Daerah melaksanakan pembinaan kepada Sekretaris Desa selaku koordinator pengelola keuangan desa. Pembinaan ini diatur dalam Surat Keputusan Sekretaris Daerah untuk membentuk tim pembina dan evaluasi penyusunan APBDes (Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa) dan RKPDes (Rancangan Kerja Pembangunan Desa).

Pelaksanaan pembinaan ini diselenggarakan oleh Sekretariat Daerah setiap tahun dengan turun langsung ke desa yang ada di wilayah Kabupaten Gianyar. Setelah diminta konfirmasi dari para sekretaris desa, beberapa dari mereka yang beranggapan bahwa pembinaan ini belum cukup untuk menjangkit kompetensinya. Karena tugas pokok dari sekretaris desa tidak

hanya mengenai keuangan pemerintah desa saja melainkan juga pelaksanaan teknis dan administrasi desa. Meskipun dari pemerintah pusat telah melaksanakan bimbingan teknis namun tidak semua sekretaris desaa mendapatkan pelatihan tersebut. Dimana hal ini sangat diharapkan bagi para sekretaris desa. Saat praktek dilapangannya juga tidak semua desa bisa dibina secara intensif oleh sekretariat daerah. Hal ini dikarenakan oleh kekurangan personil dalam melaksanakan pembinaan keseluruhan desa di Kabupaten Gianyar. Hambatan lain yang dihadapi pemerintah daerah dalam pemberian pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja dari sekretaris desa adalah karena tidak adanya aturan yang menetapkan pemberian bimbingan teknis bagi seluruh sekretaris desa yang ada di Kabupaten Gianyar. Dengan tidak adanya peraturan yang menetapkan menyebabkan anggaran kegiatan pelaksanaan juga sebagai salah satu hambatan bagi terwujudnya pembinaan kompetensi kinerja dari sekretaris desa ini.

Mengenai pengangkatan sekretaris desa menjadi PNS sudah sesuai dengan aturan yang ada yaitu Peraturan Pemerintah Tahun 2007 Tentang tata cara dan persyaratan Pengangkatan Sekretaris Desa menjadi PNS. setelah melakukan wawancara mendalam dengan para sekretaris desa yang diangkat ini, mereka mengeluhkan tidak bisa dipindah keinstansi lain. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan desa akan sekretaris desa dan kebijakan dari kepala desa. Apabila kepala desa masih memerlukan sekretaris desa yang bersangkutan tidak bisa dipindah.

Dalam penempatan sekretaris dari desa yang merupakan pegawai negeri yang berasal dari institusi pemerintah daerah, Kabupaten Gianyar tidak membuat peraturan yang mengatur tata pemilihan pegawai tersebut. Penempatan ini hanya didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tentang Pemerintah Desa yang mengatur tentang syarat – syarat PNS (Pegawai Negeri Sipil) ditempatkan menjadi sekretaris desa. Dimana rekomendasi nama – nama PNS didapatkan melalui cara pendekatan antara Kepala Desa dengan PNS yang akan dipilih. Rekomendasi ini selanjutnya diserahkan ke Sekretariat Daerah yang meneruskannya ke BKD.

Dari narasumber sekretaris desa sebagian besar mengungkapkan tuntutan mereka untuk bisa disetarakan atau disamakan dengan pegawai negeri sipil yang lain. Dimana sekretaris desa ini merupakan jabatan

dipemerintahan desa namun bukan jabatan eselon karena unit kerjanya adalah kantor camat. Sehingga sekretaris desa ini tidak bisa melakukan penyesuaian ijasah (PI) meski sudah memiliki ijasah Srata Satu (S1). Oleh karena itu tuntutan dari sekretaris desa adalah dapat memiliki pangkat golongan III sesuai dengan latar belakang pendidikan yaitu S1. Selain itu perlu ketegasan dari pemerintah daerah melalui peraturan daerah untuk mengatur masa jabatan sekretaris desa dan kompensasi yang diterima para pegawai negeri agar mau menjabat sebagai sekretaris desa. Hal ini menghindari kekosongan jabatan dalam kurun waktu yang cukup lama.

5. KESIMPULAN

Jika ditinjau dengan kriteria penilaian kebijakan menurut William Dunn, kebijakan pembinaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Gianyar masih belum cukup efektif karena belum mencakup seluruh tugas pokok dan fungsi dari sekretaris desa, belum efisien dimana adanya kekurangan sumberdaya yaitu personil atau anggota pembinaan dan belum *adequacy* karena cukup menyelesaikan permasalahan pengelolaan keuangan ddesa. Hambatan yang dihadapi oleh pemerintah daerah dalam melaksanakan kebijakan pelatihan dalam rangka peningkatan kinerja sekretaris desa dikarenakan tidak adanya aturan yang berlaku serta keterbatasan anggaran.

Bila ditinjau dari cara birokrasi rasional dijalankan menurut Max Weber, ada tiga cara yang belum terlaksana didalam pengelolaan karier sekretaris desa. Adapun tiga cara yang belum terpenuhi tersebut adalah: (1) Setiap pejabat dipilih atau diseleksi melalui ujian kompetitif atas dasar kualifikasi profesionalitasnya. Dalam hal penentuan PNS yang akan dipilih menjadi Sekretaris Desa, pemerintah daerah Kabupaten Gianyar tidak melaksanakan seleksi berdasarkan kualifikasi profesionalitasnya melainkan hanya berdasarkan pangkat dan domisilinya saja. (2) Setiap pejabat bisa memutuskan untuk berhenti dari pekerjaan dan jabatannya sesuai dengan keinginan pribadinya dan kontraknya dapat diakhiri dalam keadaan tertentu. Dalam hal jabatan sekretaris desa ini, para sekretaris desa tidak dapat berhenti atau mengajukan pindah sesuai dengan keinginan sekretaris desa sendiri. Tentu ini menyalahi aturan yang tercantum dalam PP No. 45 Tahun 2007 yang menyatakan bahwa sekretaris desa setelah diangkat menjadi PNS dapat mengajukan

penempatan di instansi pemerintah daerah setelah menjabat selama 6 (enam) tahun. (3) Terdapat struktur pengembangan karier yang jelas sesuai dengan pertimbangan yang objektif melalui promosi berdasarkan senioritas. Hal ini belum terpenuhi dengan baik oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Gianyar karena belum menetapkan aturan yang pasti mengenai karier bagi sekretaris desa yang diangkat menjadi PNS. Dimana mereka menuntut bisa memiliki pangkat golongan III atau Penyetaraan Ijasah bagi yang sudah memiliki gelar Srata satu. Begitu pula dengan PNS yang ditempatkan meminta kepastian mengenai masa jabatannya sebagai Sekretaris Desa. Dimana belum diketahui apakah setelah menjabat menjadi sekretaris desa selama enam tahun, mereka akan bisa kembali ke instansi sebelumnya.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, Edy (2012) "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka Selatan" Universitas Terbuka, Kementrian Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Balipost.co.id (23/06/2009) "20 Sekretaris Desa Kabupaten Gianyar tidak bisa Diangkat Menjadi PNS" diakses pada 14 September 2013 diunduh dari [\[http://www.balipost.co.id/mediadetail.php?module=detailberita&kid=2&id=17350\]](http://www.balipost.co.id/mediadetail.php?module=detailberita&kid=2&id=17350)
- Bungin, Burhan. (2007) "Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya" Jakarta. Kencana
- Desajatilor.grobogan.go.id (2012), "Sebanyak 272 Sekdes Dilatih Administrasi" diakses pada tanggal 15 Februari 2014 [diunduh dari : <http://desajatilor.grobogan.go.id/info-desa/berita-terkini/96-sebanyak-273-sekdes-dilatih-adminitrasi.html>]
- Dunn, William (2003) "Pengantar Analisis Kebijakan Publik" Universitas Gadjah Mada. Malang
- Keban, Yeremias (2008) "Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu" Gava Media. Yogyakarta
- Kusnadi, Ahmad (2005), "Analisis Kebijakan Publik tentang Pengisian Jabatan Sekretaris Desa dari PNS", Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah IPDN. Bandung
- Moleong, Lexy J (2001), *Metodologi Penelitian Kualitatif* Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nurcholis, H. (2010) "Administrasi Pemerintahan Desa" Universitas Terbuka, Kementrian Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Polmankab.go.id (2012), "28 Sekdes Pelatihan ke Malang", diakses pada tanggal 10 Februari 2014 [diunduh dari: <http://www.polmankab.go.id/?p=2799>]
- Pramita, Kadri D. dan Markeling, K. (2013) "Pengangkatan Sekretaris Desa menjadi Pegawai Negeri Sipil Daerah" Fakultas Hukum Universitas Udayana. Denpasar
- Ritonga, Rahmansyah (2012) "Analisis Kebijakan Publik" diakses pada tanggal 16 Juni 2014 [diunduh dari: <http://sumut.kemenag.go.id>]
- Salamony, Roy (12/11/2012), "Arah Pembinaan Sekretaris Desa PNS" diakses pada tanggal 15 Februari 2014 [diunduh dari: <http://birokrasi.kompasiana.com/2012/11/23/arah-pembinaan-sekretaris-desapns-511170.html>]
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi*

*DilengkapidenganMetode
R&D. Bandung: Alfabeta*

- Syarif, M. (2013), "*Pendekatan Baru dalam Penilaian Kinerja PNS*", diakses pada tanggal 28 Februari 2014. [diunduh dari : Kemenag Sumatra Utara <http://www.sumut.kemenag.go.id>]
- Thoha, Miftah (2011) "*Birokrasi Pemerintah Indonesia di Era Reformasi*" Kencana, Prenada Media Group.Jakarta.
- Widodo, Joko (2012) "*Analisis Kebijakan Publik*", Bayu Media.Malang
- Wirawan (2009), "*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*", Salemba Empat.Jakarta
- Yuda, Nym. Kartika (2009), "*Kebijakan Pengangkatan Sekdes Menjadi PNS*" diakses pada tanggal 12 November 2013 dari [\[http://prajabali.blogspot.com/2009/03/kebijakan-pengangkatan-sekdes-menjadi.html\]](http://prajabali.blogspot.com/2009/03/kebijakan-pengangkatan-sekdes-menjadi.html)

Peraturan Perundang – Undangan:

Undang – undang No 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah.
PeraturanPemerintahNomor 45 Tahun 2007 TentangPersyaratandan Tata Cara PengangkatanSekretarisDesamenjadiPegawaiNegeriSipil.
Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa.
Peraturan Daerah Kabupaten Gianyar Nomor 1 Tahun 2008.
Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 37 Tahun 2007.
Surat Keputusan Sekretaris Daerah 405/01B/HK/2009