

MANAJEMEN PENGENDALIAN DAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN

Norma Mugi Lestari

*Jurusan Administrasi Negara, STISIPOL Dharma Wacana, Metro
Agus Budiharto**

Jurusan Administrasi Negara, STISIPOL Dharma Wacana, Metro

*korespondensi: agus.budiharto@stisipoldharmawacana.ac.id

Abstract

One of the positive effects of special attention to women is the expanding sector of women's activity into politics. This paper intends to describe management control and women's leadership in the People's Welfare Sector Trimurjo District Office, Central Lampung Regency. Using a descriptive qualitative research approach, this study concludes that female leaders already have standards or targets and targets that must be achieved in carrying out management functions by conducting meetings so that subordinates know what targets to be achieved.

Keywords: women's leadership, actual performance, performance measurement

Abstrak

Salah satu dampak positif dari perhatian khusus terhadap perempuan yaitu meluasnya sektor aktivitas perempuan ke dalam dunia politik. Tulisan ini bermaksud mendeskripsikan manajemen pengendalian dan kepemimpinan perempuan di Bidang Kesejahteraan Rakyat Kantor Kecamatan Trimurjo, Kabupaten Lampung Tengah. Menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif, penelitian ini menyimpulkan pemimpin perempuan telah memiliki standar atau sasaran dan target yang harus dicapai dalam menjalankan fungsi manajemen dengan cara melakukan rapat agar bawahan mengetahui target apa saja yang akan dicapai.

Kata kunci: kepemimpinan perempuan, kinerja aktual, pengukuran kinerja

Diterima tanggal : 11 Februari 2018 | Revisi tanggal : 15 April 2018 | Disetujui tanggal : 05 Mei 2018

PENDAHULUAN

Isu perempuan selalu menarik, antara lain karena kompleksitas permasalahan yang berhubungan dengan perempuan itu sendiri di mana selama ini belum ada kesepakatan mengenai “bagaimana sesungguhnya eksistensi perempuan itu ditempatkan”. Sadarwati Dupriono menjelaskan berbagai situasi perempuan yang harus tunduk pada lelaki, bersedia diatur lelaki, menjadi objek pria, yaitu oleh karena adanya struktur budaya patriarki; struktur ekonomi yang merugikan perempuan; struktur sosial yang melahirkan hubungan hirarkis sehingga perempuan menjadi manusia nomor dua; struktur politik yang memunculkan sistem “kelembutan perempuan” (sifat feminin)

sehingga tidak dapat ambil keputusan bidang politik; struktur sosial religius, yang memunculkan pandangan perempuan yang kehidupan religiusnya bermutu.

Di Indonesia kini terus dilakukan upaya peningkatan peran dan kedudukan perempuan terus berlanjut, seperti diatannya dikeluarkan Inpres Nomor 9 Tahun 2000 tentang pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional. Dalam konstitusi, Pasal 27 Ayat (1) UUD 1945 menyatakan bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.

Salah satu dampak positif dari perhatian khusus terhadap perempuan tersebut, yaitu meluasnya sektor aktivitas perempuan ke dalam dunia politik. Walaupun sebenarnya nama-nama seperti R.A Kartini, Dewi Sartika, Rohana Kudus, Rahmash El Yunussyah, Nyonya Ahmad Dahlan dan Hajjah Rasuna Said merupakan nama-nama tokoh perempuan politik.

Kehadiran perempuan dalam politik kini diperkuat seperti dalam dunia kepartaian. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2012 Pasal 53 menyebutkan bahwasannya daftar bakal calon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 memuat paling sedikit 30 (tiga puluh) persen keterwakilan perempuan. Perempuan pada akhirnya kini juga banyak terlibat di dalam birokrasi pemerintahan.

Pelaksanaan tugas dalam pemerintahan, baik seorang pria maupun perempuan harus memiliki kinerja yang baik tanpa beralasan gender. Apalagi dalam hal kepemimpinan perempuan dalam pemerintahan. Pemimpin pemerintahan yang walaupun berlatar belakang seorang perempuan, maka yang bersangkutan tetap harus mampu melakukan fungsi pengendalian.

Di bawah kepemimpinan perempuan di Kesejahteraan rakyat (Kesra) Kantor Kecamatan Trimurjo berdasarkan pra survei ternyata dapat berjalan cukup baik. Dengan melaksanakan tugas tupoksi. Dengan adanya sikap bijaksana dan pertanggungjawaban yang baik telah diterapkan oleh pimpinan secara tepat. Hal ini terbukti adanya ketentraman dan ketertiban umum serta adanya pemberdayaan masyarakat yang baik.

Di balik kelemahan yang konon terdapat dalam diri perempuan, maka keberhasilan kepemimpinan perempuan seperti di atas, juga disinyalir oleh karena perempuan juga memiliki sifat multi tasking, yaitu perempuan bisa mengerjakan beberapa pekerjaan dalam satu waktu. Apapun itu, maka tulisan ini tertarik mengulas kenapa kepemimpinan perempuan di Kesra Kecamatan Trimurjo dapat berjalan baik.

Kata manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno *menagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen juga berasal dari bahas Inggris,

yaitu *management*, berasal dari kata *manage*, artinya memimpin atau membuat keputusan di dalam suatu organisasi.

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dulu (Manulang, dalam Atik dan Ratminto, 2012). Menurut G.R Terry seperti dikutip Hasibuan (2009), manajemen adalah suatu proses yang khas dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Fungsi-fungsi manajemen (Koontz dan Weihrich, 1993), yaitu terdiri dari *planning, organizing, staffing, leading, controlling* atau pengendalian. Menurutnya, pengendalian merupakan suatu proses untuk memastikan adanya kinerja yang efisien dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengendalian mencakup: menetapkan tujuan/standar; membandingkan kinerja sesungguhnya yang diukur dengan tujuan/standar yang telah ditetapkan; mendorong keberhasilan dan mengoreksi berbagai kelemahan.

Pengendalian dapat berarti: membatasi tindakan tertentu sambil menghindari tindakan lainnya untuk mencapai tujuan organisasi; proses untuk memastikan kegiatan yang sedang berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan; kinerja saat ini tidak menyimpang dari standar. Fungsi pengendalian yaitu mencegah penyimpangan; memperbaiki kesalahan atau kelemahan beserta penindakan penyalahgunaan kewenangan; dan mendinamisasi organisasi serta segenap kegiatan manajemen; mempertebal rasa tanggungjawab; dan mengambil tindakan korektif jika ada penyimpangan.

Metode pelaksanaan pengendalian yaitu komparatif, inspektif, verifikatif, investigatif. Tipe-tipe pengendalian yaitu kontrol internal organisasi, kontrol eksternal, pengendalian preventif, pengendalian represif.

Selanjutnya mengenai tinjauan kepustakaan kepemimpinan. Kepemimpinan yaitu peranan dan proses untuk mempengaruhi orang lain (Rivai, 2004). Kartono (2005), menjelaskan bahwa kepemimpinan muncul sebagai hasil dari interaksi dari pemimpin dan individu yang dipimpin. Kepemimpinan berfungsi untuk mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan orang lain melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Thoha, 2009).

Keberhasilan pemimpin dipengaruhi kegiatan komunikasi. Pemimpin harus membina hubungan komunikatif dengan yang dipimpin, adakah faktor daya tarik pemimpin sebagai komunikator serta faktor kepercayaan kepada komunikator. Kelebihan yang harus dimiliki seorang pemimpin (James A. Lee, dalam Salam, 2002), yaitu: kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara, keahlian, dan kemampuan menilai; prestasi gelar ilmu pengetahuan dan keserjanaan; tanggung jawab; dan partisipasi aktif yaitu sosiabilitasnya tinggi, kooperatif, adaptif, humoris.

Keith Davis (dalam Reksohardiprojo dan Handoko, 1997), menambahkan seorang pemimpin memiliki motivasi diri dan dorongan berprestasi. Mereka bekerja lebih untuk nilai intrinsik daripada ekstrinsik. Selain itu, pemimpin juga memiliki sikap-sikap hubungan manusiawi, seperti dapat mengakui harga diri dan martabat yang dipimpin, punya perhatian, dan berorientasi kepada anggota organisasinya.

Ada 4 (empat) tipe kepemimpinan (House dan Mitchel, dalam Thoha, 1983), yaitu kepemimpinan direktif (bawahan tahu secara jelas apa yang diharapkan dari mereka, dan perintah-perintah khusus apa yang diberikan pemimpin, di sini tidak mengenal partisipasi bawahan atau kepemimpinan bersifat autokratis); kepemimpinan supertif (pemimpin bersedia menjelaskan, bertindak sebagai rekanan dan mudah didekati); kepemimpinan partisipatif (pemimpin meminta dan menggunakan

saran-saran bawahan, tetapi tetap berperan dalam pengambilan dan pembuatan keputusan); kepemimpinan berorientasi prestasi (pemimpin mengajukan tantangan-tantangan dengan tujuan yang menarik bagi bawahan, dan merangsang bawahan untuk mencapai tujuan tersebut serta melaksanakannya dengan baik).

Menurut Hersey dan Balanchard (dalam Sutarto, 1998), ada 4 (empat) gaya kepemimpinan: *telling*, *selling*, *participating*, *delegating*. *Telling* (tinggi tugas dan rendah hubungan. Berarti pemimpin beri perintah khusus, pengawasan ketat, pemimpin menerangkan kepada bawahan apa yang harus dikerjakan, bagaimana cara mengerjakannya, kapan harus dilaksanakan dan di mana harus dilakukannya. *Selling* (tinggi tugas dan tinggi hubungan. Berarti pemimpin menerangkan keputusan, memberi pengarahan, komunikasi dua arah. *Participating* (tinggi hubungan dan rendah tugas. Berarti pemimpin maupun bawahan saling beri gagasan dan buat keputusan bersama. *Delegating* (rendah hubungan dan rendah tugas. Berarti pemimpin melimpahkan pembuatan keputusan dan pelaksanaan kepada bawahan.

METODE

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara mendalam kepada sejumlah informan yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk membantu penelitian, peneliti menetapkan empat fokus dalam manajemen pengendalian, yaitu menentukan standar, mengukur kinerja, membandingkan kinerja, dan langkah-langkah perbaikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fokus penelitian dari penelitian ini ada 4 langkah utama pengendalian (*controlling*) yang harus dapat diterapkan oleh pemimpin: (1) Menentukan Standar. Seorang pemimpin harus memiliki standar atau sasaran dan target yang harus dicapai dalam menjalankan fungsi manajemen. Standar ini

akan digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja dari suatu unit kerja. (2) Mengukur Kinerja. Pengukuran kinerja harus berada pada unit atau satuan yang sama dengan kriteria yang telah ditentukan. Unit/satuan atau tolak ukur harus terdefinisi dengan baik dan seragam sepanjang proses pengukuran atau penilaian ini. (3) Membandingkan Kinerja Aktual dengan Standar. Manajer juga harus mengetahui dan membedakan yang mana merupakan penyimpangan minor (kecil) yang dapat diabaikan terlebih dahulu dan yang mana merupakan penyimpangan utama yang harus segera mengambil tindakan yang serius. (4) Mengambil Tindakan Perbaikan.

Begitu penyimpangan dan penyebab penyimpangan diketahui, tahap selanjutnya adalah mengambil tindakan perbaikan. Jika penyimpangan yang terjadi merupakan penyimpangan kecil yang masih dapat diterima maka tidak perlu melakukan tindakan korektif. Namun jika penyimpangan yang terjadi adalah penyimpangan besar yang telah melampaui batas yang dapat diterima maka harus segera mengambil tindakan perbaikan dan mengambil tindakan-tindakan pencegahan supaya tidak terjadi lagi dikemudian hari.

1. Menentukan Standar

Dalam menentukan standar dilakukan melalui tim atau panitia dengan melakukan rapat agar standar yang telah ditetapkan tidak memberatkan masyarakat saat pegawai memberikan pelayanan. Kemudian dalam menentukan standar harus sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku.

Setiap pengambilan keputusan selalu diperlukan kombinasi yang sebaik-baiknya dari segi perasaan, firasat, dan intuisi, pengumpulan, pengolahan, penilaian serta fakta-fakta secara rasional serta pengalaman yang baik langsung maupun tidak langsung dan keputusan bersifat seragam dan diberikan secara terus menerus dapat diserahkan kepada orang-orang yang terlatih khusus untuk itu atau dilakukan dengan menggunakan komputer.

Penentuan standar kerja dilakukan dengan cara melihat keputusan kelompok dengan standar yang telah ditetapkan

sebelumnya dan mengukur pelaksanaannya dengan tujuan yang telah ditetapkan. Penentuan standar dalam pemilihan isi, prosedur dan penilaian keputusan serta mengingatkan kelompok untuk meniadakan keputusan yang bertentangan dengan pedoman kelompok. Penentuan standar kerja telah dilakukan dengan baik oleh kepala Kesejahteraan Rakyat (KESRA), karena individu tersebut tegas dalam memberikan arahan ke bawahan dan dapat memberikan motivasi.

2. Mengukur Kinerja

Untuk pengukuran kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Trimurjo telah memiliki standar yang harus dipatuhi setiap pegawai yakni dari kedisiplinan saat bekerja dan kecepatan saat melakukan pelayanan kepada masyarakat. Penentuan standar dalam pemilihan isi, prosedur dan penilaian keputusan serta mengingatkan kelompok untuk meniadakan keputusan yang bertentangan dengan pedoman kelompok.

Salah satu tugas kasi selaku pemimpin adalah menggerakkan bawahan. Hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah, karena setiap bawahan mempunyai latar belakang, harapan, persepsi yang berdeda-beda. Untuk itu pemimpin berupaya keras untuk memberikan dorongan dan motivasi kepada bawahan agar merasa lebih bertanggung jawab atas tugas yang mereka dapat. Dengan memperbaiki atau merubah kebiasaan-kebiasaan pegawai yang kurang dan terbawa dari kepemimpinan dulu.

Penelitian menemukan bahwa pengukuran kinerja telah sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan di Kantor Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah. Suatu tolak ukur harus terdefinisi dengan baik dan seragam proses pengukuran atau penilaian. Kepemimpinan perempuan selalu diperbincangkan, dan telah memancing debat antara yang pro dan kontra terhadap pemimpin perempuan dalam sebuah negara. Contohnya, ketika Megawati mencalonkan diri sebagai Presiden Republik Indonesia menggantikan K.H Abdurrahman Wahid, dianggap tidak pantas untuk memimpin dikarenakan berjenis

kelamin perempuan dan dianggap tidak akan mampu mengelola pemerintahan.

Walaupun terdapat pengakuan atas hak asasi manusia yang memberikan kesetaraan gender antara wanita dan pria, tetap memberikan penilaian yang kurang terhadap sosok kepemimpinan perempuan. Masih minimnya ruang serta kesempatan yang dimiliki oleh perempuan untuk mencapai puncak karirnya juga merupakan salah satu alasan bahwa pemimpin perempuan belum bisa memberikan referensi yang dapat diakui kemampuannya dalam memimpin. Bisa dikatakan bahwa perempuan memiliki kepemimpinan yang baik dalam memimpin, karena tidak memiliki batasan struktural antara atasan dan bawahan. Namun, masih saja adanya diskriminasi gender dilihat dari sangat sedikitnya perempuan yang menjadi pemimpin struktural baik dalam kelembagaan pemerintahan maupun organisasi swasta. Khususnya di tatanan pemerintahan Kelurahan Pakowa, banyak jumlah yang ditunjukkan untuk kaum lelaki dibandingkan untuk kaum perempuan.

3. Membandingkan Kinerja Aktual dengan Standar

Pimpinan telah mengetahui dan membedakan yang mana kerjaan yang harus didahulukan dan kerjaan yang harus dikesampingkan karena ada kerjaan yang harus diambil dengan tindakan yang serius. Dalam hal monitoring dan evaluasi kepada pegawai telah dilakukan dengan baik. Apabila ada kekurangan, dengan cepat ditangani melihat hasil evaluasi tugas dan program kerja. Ibu Kasi mampu mengevaluasi program-program dari pemerintah yang telah dilaksanakan serta mengawasi pengeluaran keuangan dalam pembelian keperluan Kantor Kecamatan.

Dalam mensejahterakan rakyat, dapat dilihat dari keikutsertaan Kepala Kesejahteraan Rakyat (KESRA) bersama Kepala Desa dalam pengawasan pembangunan serta keputusan keputusan yang diambil untuk kepentingan masyarakat. Saat bekerja, Ibu kasi administrasi bekerja dengan cepat dan bertanggung jawab pegawai melakukan kerja dalam melayani keperluan masyarakat. Dilihat dari keadaan

sekarang bahwa Kecamatan jelas semakin maju dengan segala program dari usulan masyarakat maupun pemerintah yang terlaksana dan juga prestasi yang didapati, sehingga masyarakat dan pegawai merasa lebih maju dan nyaman dengan kepemimpinan Ibu Kasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa dalam membandingkan kinerja aktual dengan standar telah dilakukan dengan baik oleh Ibu Kesejahteraan Rakyat (KESRA) di Kantor Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini dapat dilihat dari sikap pemimpin yang dapat membedakan mana pekerjaan yang dapat diabaikan terlebih dahulu dan yang mana yang harus diambil tindakan yang serius. Seperti adanya Sidak dari pusat, maka seluruh pegawai di kerahkan untuk bekerja sesuai dengan topoksinya serta seluruh pegawai harus terpusat oleh kegiatan tersebut.

4. Mengambil Tindakan Perbaikan

Dalam mengambil tindakan perbaikan pemimpin perlu pemecahan masalah untuk meminimalkan terjadinya masalah. Disini pemimpin harus cukup berani untuk mengatasi mereka secara langsung sebelum keadaan memaksa untuk melakukannya. Dan harus teguh dalam usaha pemimpin saat melakukan perbaikan bak itu standar kerja maupun kriteria kinerja.

Seoptimal mungkin untuk melakukan perbaikan saat terjadi masalah. Tapi kenyataannya, ditempat kerja ada saja masalah yang semakin mempersulit keadaan. Namun, ibu kasi tetap melakukan komunikasi yang baik kepada pegawai agar kondisi lebih membaik.

Pengambilan tindakan perbaikan biasanya dilakukan dengan komunikasi transparan kepada bawahan. Yakni dengan cara Ibu Kasi memberikan komunikasi yang baik, sopan dan tanpa marah-marah, sehingga kita segan untuk melakukan kesalahan kembali. Dalam mensejahterakan rakyat, dapat dilihat dari keikutsertaan Kepala Kesejahteraan Rakyat (KESRA) bersama Kepala Desa dalam pengawasan pembangunan serta keputusan keputusan yang diambil untuk kepentingan masyarakat.

Saat bekerja, Ibu kasi administrasi selalu berfikir secara terbuka untuk mengatasi masalah sehingga jika penyimpangan yang terjadi adalah penyimpangan besar yang telah melampaui batas yang dapat diterima maka harus segera mengambil tindakan perbaikan dan mengambil tindakan-tindakan pencegahan supaya tidak terjadi lagi dikemudian hari”.

Hasil penelitian menemukan bahwa Ibu Kesejahteraan Rakyat (KESRA) di Kantor Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah sering melakukan tindakan perbaikan dengan cara berfikir secara terbuka dan berkomunikasi secara transparan kepada pegawai agar perilaku penyimpang tidak dapat terjadi kembali.

PENUTUP

Pemimpin perempuan telah memiliki standar atau sasaran dan target yang harus dicapai dalam menjalankan fungsi manajemen dengan cara melakukan rapat agar bawahan mengetahui target apa saja yang akan dicapai. Penentuan pengukuran kinerja telah sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan di Kantor Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah. Suatu tolak ukur harus terdefinisi dengan baik dan seragam proses pengukuran atau penilaian. Membandingkan kinerja aktual dengan standar telah dilakukan dengan baik oleh bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA) di Kantor Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini dapat dilihat dari sikap pemimpin yang dapat membedakan mana pekerjaan yang dapat diabaikan terlebih dahulu dan yang mana yang harus diambil tindakan yang serius. Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA) di Kantor Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah sering melakukan tindakan perbaikan dengan cara berfikir secara terbuka dan berkomunikasi secara transparan kepada pegawai agar perilaku penyimpang tidak dapat terjadi kembali.

Berdasarkan dari pembahasan dan kesimpulan-kesimpulan yang ada, maka untuk memperbaiki diperlukan saran sebagai berikut: (1) Seorang pemimpin perempuan harus lebih tegas dalam mengambil keputusan (2) Mampu

menggerakkan para pegawai untuk lebih tepat waktu. (3) Kesejahteraan Rakyat (KESRA) di Kantor Kecamatan Trimurjo masih ditemui adanya beberapa bentuk pengendalian dan gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya dapat bekerja dengan efektif dalam mengatasi *control problems* yang ada. Penulis berharap hal ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk kedepannya bagi Kesejahteraan Rakyat (KESRA) di Kantor Kecamatan Trimurjo agar dapat meningkatkan keefektifan kepemimpinan dan sistem pengendalian manajemen dalam mengatasi *control problems* yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jalaluddin, R. (2007). *Retorika Modern Pendekatan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mosse, J.C, (2002). *Gender dan Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Murniati, N.A. (2004). *Getar Gender*, Magelang : Indonesia Tera.
- Rivai, V. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____, (2004). *Kiat Memimpin dalam Abad Ke-2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tan, M.G, (1996). *Perempuan Indonesia Pemimpin Masa Depan*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Tangkilisan, H.N. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widya Sarana Indonesia.
- Tayipnapi, A.B. (1995). *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Toha, M. (2001). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali.
- _____. (2007). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.