

PROSES IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DIKANTOR CAMAT AIR HANGAT BARAT

RENDIKA PUTRA, S.A.P¹
Drs. H. MAT RAMAWI, M.M²., ISWADI, S.S., M.Si³

STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email:

rendikaputra@gmail.com

matramawi@gmail.com

iswadi@gmail.com

ABSTRACT

Rendika Putra 1610078201039, State Administration Study Program, Nusantara Sakti State Administrative College, 2020. The Process of Implementing Government Regulation Number 53 Year 2010 concerning Discipline of Civil Servants at the Office of the Air Warm Barat District of Kerinci Regency. This research took place in the Office of the Head of West Warm Water, Kerinci Regency with the formulation of the problem. The research objective was to determine the Implementation Process of Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants in the Office of the Head of West Warm Water, Kerinci Regency. This study used a qualitative approach where data were obtained from free field interviews with 5 informants. From the research results, it is known that basically the Civil Servants at the Office of the Head of West Warm Water District of Kerinci Regency in improving Government Regulation Number 53 of 2010 have done what they should so that the improvement of discipline is well directed. The conclusion of the study is that the Civil Servants have carried out their duties as public servants and public servants by having the ability to comply with obligations and avoid the prohibitions specified in legislation and official regulations which if not obeyed or violated are disciplined. With a target for the welfare of Civil Servants.

Keywords : *Implementation, Government Regulation, Discipline*

ABSTRAK

Rendika Putra 1610078201039, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara Nusantara Sakti, 2020. Proses Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. Tujuan penelitian untuk mengetahui Proses Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dimana data diperoleh dari wawancara bebas lapangan dengan 5 orang informan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pada dasarnya Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci dalam meningkatkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 telah melakukan apa yang seharusnya sehingga peningkatan kedisiplinan terarah dengan baik. Kesimpulan dari penelitian yaitu Pegawai Negeri Sipil sudah menjalankan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dengan memiliki kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam perundnag-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Dengan sasaran untuk kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil.

Kata kunci : Implementasi, Peraturan Pemerintah, Disiplin

I. PENDAHULUAN

I.I Latar Belakang Masalah

Pada instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. PNS merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. PNS harus mempunyai sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

PNS sebagai unsur Aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya, serta menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan bangsa dan negara. Agar menjadi pegawai yang handal, profesional, dan bermoral, seorang PNS harus mampu memperbaiki sikap mental disiplin kerja dan termotivasi untuk meningkatkan efektifitas kinerja. Beberapa indikator yang harus ditingkatkan antara lain meliputi pelaksanaan disiplin kerja dengan mematuhi dan menaati peraturan disiplin dan disiplin kerja, rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta produktivitas kerja yang berdaya guna.

Dalam rangka upaya meningkatkan kedisiplinan PNS tersebut, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan tentang disiplin PNS, yaitu mulai dari Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 tentang Hukuman Jabatan, Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Usaha Swasta, yang terakhir adalah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur ketentuanketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan Berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dalam peraturan tersebut juga secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Tujuan Pemerintah mengeluarkan Peraturan tentang Disiplin PNS adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas PNS itu sendiri, sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur Pemerintahan dapat berjalan semestinya yang pada akhirnya dapat mendukung pembangunan di Indonesia. Menurut M. Suparno (1992:85), Peraturan Disiplin PNS adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban – kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh PNS. Dengan maksud untuk mendidik dan membina PNS, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan dikeluarkannya PP No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan

kepadanya dengan sebaik mungkin, akan tetapi tidak dipungkiri sering juga di dalam suatu instansi pemerintah, pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti terlambat, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan lain yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Dengan berlakunya hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin tersebut, diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Kedisiplinan haruslah ditegakkan dalam suatu instansi. Tanpa sikap disiplin yang baik dari Pegawai Negeri Sipil, sulit pemerintah untuk mewujudkan tujuannya.

Kantor Camat Air Hangat Barat telah ikut serta dalam pelaksanaan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, tetapi tidak menutup kemungkinan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kerinci untuk melakukan hal-hal yang melanggar peraturan tersebut. Kantor Camat Air Hangat Barat, telah berupaya meningkatkan pelayanan kepegawaian untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, handal, jujur, bersih, dan bertanggungjawab.

Berdasarkan hasil observasi awal, penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci masih belum optimal, ini terlihat dari :

1. Masih lemahnya pengawasan, terbukti dengan tidak sedikitnya Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan disiplin seperti masih terdapat pegawai yang datang terlambat ke kantor sehingga mengganggu pegawai yang lain
2. Masih terdapat pegawai yang pulang lebih awal sebelum jadwalnya, masih ada pegawai dengan tanpa beban memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya
3. Masih ada pegawai yang tidak memiliki etika baik, dan kurang adanya tindak lanjut atas pelanggaran-pelanggaran yang terjadi.

Dari identifikasi tersebut telah berdampak dan menyebabkan kuantitas disiplin pegawai negeri sipil yang dicapai masih belum optimal yang ditetapkan. Akan tetapi sejauh mana kebenarannya, masih perlu dibuktikan dan dikaji melalui penelitian yang akan penulis lakukan. Tertarik terhadap identifikasi permasalahan tersebut penulis mengangkat judul Skripsi yaitu "Proses Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci".

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah : Bagaimanakah Proses Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci ?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, yang menjadi tujuan penelitian adalah : Untuk mengetahui Proses Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.

I.4 Manfaat Penelitian

1.1.1 Manfaat Akademis

Secara teoritis, sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu, khususnya ilmu pemerintahan diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

1.1.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci khususnya yang berkenaan dengan konsep pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2010 tentang disiplin di pemerintahan Kabupaten Kerinci dalam mempelajari dan masalah disiplin.

I.5 Tinjauan Pustaka

Pengertian Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan rangkaian kegiatan setelah suatu kebijakan dirumuskan. Tanpa suatu implementasi maka suatu kebijakan yang telah dirumuskan akan sia-sia belaka. Oleh karena itu implementasi kebijakan mempunyai kedudukan yang sangat penting di dalam kebijakan publik.

Menurut Hill dan Hupe (dalam Handoyo, 2012:93) implementasi berhubungan dengan kebijakan spesifik sebagai respon khusus atau tertentu terhadap masalah-masalah spesifik dalam masyarakat.

Implementasi kebijakan merupakan tahapan dari proses kebijakan setelah penetapan undang-undang. Sebagaimana yang telah dinyatakan oleh Ripley dan Franklin (dalam Winarno, 2014:148), implementasi kebijakan adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan, atau jenis keluaran yang nyata.

Proses implementasi berlangsung setelah melalui sejumlah tahapan tertentu, biasanya diawali dengan tahapan pengesahan undang-undang, kemudian *output* kebijakan dalam bentuk pelaksanaan keputusan oleh badan (instansi) pelaksanaan, kesediaan dilaksanakannya keputusan-keputusan tersebut oleh kelompok-kelompok sasaran, dampak nyata baik yang dikehendaki atau yang tidak dari *output* tersebut, dampak keputusan sebagai dipersepsikan oleh badan-badan yang mengambil keputusan, dan akhirnya perbaikan-perbaikan penting (atau upaya untuk melakukan perbaikan-perbaikan) terhadap undang-undang /peraturan yang bersangkutan.

George C. Edward III menegaskan bahwa masalah utama administrasi publik adalah kurangnya perhatian pada persoalan implementasi kebijakan (Handoyo 2012:112). Agar implementasi kebijakan menjadi efektif, Edward (dalam Handoyo 2012) menyarankan empat isu pokok yang harus diperhatikan, yaitu komunikasi, sumber daya, komitmen atau disposisi, dan struktur birokrasi.

Selanjutnya, ketiga faktor dari fokus penelitian tersebut akan dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

a. Komunikasi

Komunikasi berkaitan dengan bagaimana kebijakan dikomunikasikan pada organisasi atau publik, ketersediaan sumber daya kebijakan, sikap dan respon dari pihak yang terlibat dan bagaimana struktur organisasi pelaksana kebijakan (Handoyo 2012:112). Edward (Winarno 2014:178) menyatakan bahwa persyaratan pertama dari efektifitas implementasi kebijakan adalah para pelaksana kebijakan harus mengetahui apa yang seharusnya dilakukan.

Keputusan-keputusan kebijakan dan perubahan-perubahan penerapan harus ditransmisikan dahulu secara tepat, komunikasi harus diterima oleh parapelaksana kebijakan. Komunikasi yang efektif merupakan salah satu faktor yang menentukan efektivitas implementasi kebijakan, demikian pula sebaliknya komunikasi yang gagal akan menghambat efektivitas implementasi kebijakan.

b. Sumber Daya

Sumber daya berkenaan dengan ketersediaan sumber daya pendukung, utamanya sumber daya manusia. Aspek sumber daya yang penting adalah kecakapan pelaksana kebijakan yang akan mengimplementasikan kebijakan secara efektif (Handoyo 2012:113).

Menurut George C. Edwards III (Winarno 2014:184) menyatakan bahwa sumber daya biasa menjadi faktor kritis didalam mengimplementasikan kebijakan publik. Sumber daya penting, meliputi staf dengan jumlah yang cukup dan dengan ketrampilan untuk melakukan tugasnya serta informasinya, otoritasnya dan fasilitas yang perlu untuk menterjemahkan proposal padamakalah ke dalam pemberian pelayanan publik. Akibat tidak tersedianya sumber daya yang memadai, maka akan mendatangkan rintangan terhadap implementasi kebijakan.

c. Disposisi

Kecenderungan perilaku atau karakteristik dari pelaksana kebijakan berperan penting untuk mewujudkan implementasi kebijakan yang sesuai dengan tujuan atau sasaran. Karakter penting yang harus dimiliki oleh pelaksana kebijakan misalnya kejujuran dan komitmen yang tinggi. Kejujuran mengarahkan implementor untuk tetap berada dalam asa program yang telah digariskan, sedangkan komitmen yang tinggi dari pelaksana kebijakan akan membuat mereka selalu antusias dalam melaksanakan tugas, wewenang, fungsi, dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Sikap dari pelaksana kebijakan akan sangat berpengaruh dalam implementasi kebijakan.

d. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi berkaitan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi pelaksana implementasi kebijakan publik. Dalam hal ini yang perlu dijaga adalah bagaimana agar dalam implementasinya tidak terjadi *bureaucratic fragmentation*, karena struktur demikian akan menghambat pelaksanaan kebijakan publik (Handoyo 2012:113).

Tujuan Implementasi

Tujuan Implementasi adalah sebagai berikut :

1. Untuk Menghasilkan Pegawai negeri Sipil yang penuh tanggung jawab, kesetiaan, dan ketaatan terhadap Pancasila dan UUD 1945.
2. Meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan keprofesionalan.
3. Memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi.

Faktor Keberhasilan dan Kegagalan Implementasi Kebijakan

Menurut Rppley dan Frankin (1982) keberhasilan implementasi kebijakan program dan ditinjau dari tiga faktor yaitu :

1. Prespektif kepatuhan (compliance) yang mengukur implementasi dari kepatuhan atas mereka.
2. Keberhasilan implementasi diukur dari kelancaran rutinitas dan tiadanya persoalan.
3. Implementasi yang berhasil mengarah kepada kinerja yang memuaskan semua pihak terutama kelompok penerima manfaat yang diharapkan. (Tangkilisan, 2003 : 21)

Menurut Peters (1982) implementasi kebijakan yang gagal disebabkan beberapa faktor :

1. Informasi

Kekurangan informasi dengan mudah mengakibatkan adanya gambaran yang kurang tepat baik kepada obyek kebijakan maupun kepada para pelaksana dan isi kebijakan yang akan dilaksanakannya dan hasil-hasil dan kebijakan itu.

2. Isi Kebijakan

Implementasi kebijakan dapat gagal karena masih samarnya isi atau tujuan kebijakan atau ketidak tepatan atau ketidak tegasan intern ataupun ekstern atau kebijakan itu sendiri, menunjukkan adanya kekurangan yang sangat berarti atau adanya kekurangan yang menyangkut sumber daya pembantu.

3. Dukungan

Implementasi kebijakan publik akan sangat sulit bila pada pelaksanaannya tidak cukup dukungan untuk kebijakan tersebut.

4. Pembagian Potensi

Hal ini terkait dengan pembagian potensi diantaranya para aktor implementasi dan juga mengenai organisasi pelaksana dalam kaitannya dengan diferensiasi tugas dan wewenang. (Tangkilisan, 2003 : 22).

Indikator Implementasi Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010

1. Komunikasi

Komunikasi berkaitan dengan bagaimana kebijakan dikomunikasikan pada organisasi atau publik, ketersediaan sumber daya kebijakan, sikap dan respon dari pihak yang terlibat dan bagaimana struktur organisasi pelaksana kebijakan (Handoyo 2012:112). Edward (Winarno 2014:178) menyatakan bahwa persyaratan pertama dari efektifitas implementasi kebijakan adalah para pelaksana kebijakan harus mengetahui apa yang seharusnya dilakukan.

Keputusan-keputusan kebijakan dan perubahan-perubahan penerapan harus ditransmisikan dahulu secara tepat, komunikasi harus diterima oleh parapelaksana kebijakan. Komunikasi yang efektif merupakan salah satu faktor yang menentukan efektivitas implementasi kebijakan, demikian pula sebaliknya komunikasi yang gagal akan menghambat efektivitas implementasi kebijakan.

2. Sumber Daya

Sumber daya berkenaan dengan ketersediaan sumber daya pendukung, utamanya sumber daya manusia. Aspek sumber daya yang penting adalah kecakapan pelaksana kebijakan yang akan mengimplementasikan kebijakan secara efektif (Handoyo 2012:113).

Menurut George. C Edwars III (Winarno 2014:184) menyatakan bahwa sumber daya biasa menjadi faktor kritis didalam mengimplementasikan kebijakan publik. Sumber daya penting, meliputi staf dengan jumlah yang cukup dan dengan ketrampilan untuk melakukan tugasnya serta informasinya, otoritasnya dan fasilitas yang perlu untuk menterjemahkan proposal pada masalah ke dalam pemberian pelayanan publik. Akibat tidak tersedianya sumber daya yang memadai, maka akan mendatangkan rintangan terhadap implementasi kebijakan.

3. Disposisi

Kecenderungan perilaku atau karakteristik dari pelaksana kebijakan berperan penting untuk mewujudkan implementasi kebijakan yang sesuai dengan tujuan atau sasaran. Karakter penting yang harus dimiliki oleh pelaksana kebijakan misalnya kejujuran dan komitmen yang tinggi. Kejujuran mengarahkan implementor untuk tetap berada dalam asa program yang telah digariskan, sedangkan komitmen yang tinggi dari pelaksana kebijakan akan membuat mereka selalu antusias dalam melaksanakan tugas, wewenang, fungsi, dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Sikap dari pelaksana kebijakan akan sangat berpengaruh dalam implementasi kebijakan.

4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi berkaitan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi pelaksana implementasi kebijakan publik. Dalam hal ini yang perlu dijaga adalah bagaimana agar dalam implementasinya tidak terjadi *bureaucratic fragmentation*, karena struktur demikian akan menghambat pelaksanaan kebijakan publik (Handoyo 2012:113).

II. METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2011), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan tri-anggulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

2.2 Informan Penelitian

Metode penarikan informan merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, Sugiono (2003:93). Dalam penelitian kualitatif proses sampling yang terpenting adalah bagaimana menentukan informan

kunci atau situasi sosial tertentu yang syarat akan informasi sesuai dengan fokus penelitian, Bugin (2003:53). Purposive sampling merupakan pengambilan sampel yang sesuai dengan tujuan dan masalah penelitian, Nawawi (1987:157).

Informan menurut Moleong (2006:132) adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian, Untuk pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive* (sengaja) yaitu memilih orang-orang yang dianggap mengetahui dan mampu menjelaskan gejala sosial yang berkaitan dengan penelitian ini.

Data yang diperoleh dari informan yang dipilih dengan metode *purposive sampling* masih bersifat sementara dan akan terus berkembang sampai penulis terjun kelapangan untuk melakukan pengumpulan data.

Selanjutnya dinyatakan bahwa sampel sebagai sumber data atau sebagai informan sebaiknya memenuhi kriteria sebagai berikut Djama'an Satori (2009:91):

- a. Mereka yang menguasai atau memahami sesuatu melalui proses enkulturasi, sehingga sesuatu itu bukan sekedar diketahui tetapi juga dihayati
- b. Mereka yang tergolong masih sedang berkecimpung atau terlihat pada kegiatan yang tengah diteliti
- c. Mereka mempunyai waktu yang memadai untuk diminta informasi
- d. Mereka yang tidak cenderung menyampaikan informasi hasil kemasannya sendiri
- e. Mereka yang pada mulanya tergolong cukup asing dengan peneliti sehingga menggairahkan untuk dijadikan semacam guru atau narasumber.

Dalam penelitian ini informan dipilih yang dianggap memiliki pengetahuan yang baik tentang implementasi peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil dan sesuai pada bidang maupun jabatan yang mereka duduki.

Tabel 1.1
Informan Penelitian

NO	NAMA	JABATAN
1	ADI KUSUMA JAYA, S.Pd NIP. 19781202 199803 1 004	SEKCAM
2	ERNAWATI NIP. 19650424 198603 2 009	KASI PEMERINTAHAN
3	KARTONO KADRI, S.Sos NIP. 19680229 200701 1 014	KASUBBAG UMPEG
4	Drs. MARIUS.L, S.Sos NIP. 196012081983031007	PENGELOLA DATA PELAYANAN
5	ASWANTO NIP. 19771008 200701 1 001	PENGELOLAAN KEAMANAN DAN KETERTIBAN

2.3 Data Yang Diambil

2.3.1 Data Primer

Sumber data primer diperoleh dari wawancara dengan orang atau informan yang dianggap mempunyai informasi kunci (*key informan*), pelaku atau orang yang terlibat langsung dengan fenomena yang diteliti. Menurut Umi Narimawati (2008:98) bahwa data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama.

2.3.2 Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi kepustakaan dan dokumentasi yang berasal dari literatur-literatur, peraturan, dokumen terkait dengan kinerja aparatur pemerintahan. Menurut Uma Sekaran (2011:104) data sekunder adalah data yang mengacu

pada informasi yang dikumpulkan dari sumber data yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi dipublikasi pemerintah, analisis industri media, situs web, internet dan seterusnya.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

1) Wawancara

Wawancara adalah usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan, untuk dijawab secara lisan pula. Ciri utama dari wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka (*face to face relationship*) antara sipencari informasi (*interviewer/information hunter*) dengan sumber informasi (*interviewee*). Wawancara diartikan sebagai alat pengumpulan data dengan menggunakan tanya jawab antara pencari informasi dan sumber informasi. Menurut Zuriyah (2009:179) wawancara yaitu alat pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan pula. Dalam penelitian kualitatif, sering menggabungkan teknik observasi partisipatif dengan wawancara mendalam.

2) Dokumentasi

Dokumentasi berupa tulisan bagi peneliti dapat digunakan untuk proses (melalui pencatatan, pengetikan atau alat tulis) tetapi kualitatif tetap menggunakan kata-kata, yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas. Dalam penelitian ini diperoleh dari peraturan perundnag-undangan dan dokumen yang terkait dengan penetapan peraturan pekon. Menurut Zuriyah (2009:191) dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis seperti arsip, termasuk juga buku tentang teori, pendapat, dalil, hukum dan lain-lain yang behubungan dengan masalah penelitian.

2.5 Unit Analisis

Unit analisis individu dalam peneltian ini yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki/terjun ke lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Analisis telah dilakukan sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus sampai penulisan penelitian. Namun analisa data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data (Djam'an Satori 2009:200).

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan setelah mengolah data, penulis mulai merumuskan dan menjelaskan keadaan yang ada sejak sebelum terjun ke lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Namun abalisa data ini penulis lebih memfokuskan selama di lapangan bersamaan dengan pengmpulan data.

2.6 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini tempat yang akan penulis jadikan lokasi penelitian yaitu pada Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. Hal ini dipilih dengan pertimbangan Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci bersedia memberikan data kepada peneliti.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Pada dasarnya Proses Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci berjalan dengan baik dan cukup

signifikan, keberhasilan suatu organisasi itu dapat dilakukan dengan adanya peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Berdasarkan hasil wawancara dari indikator dapat diinterpretasikan bahwa antara teori yang menjadi dasar dengan hasil penelitian telah melakukan tahap yang seharusnya memang menjadi dasar bagi suatu proses yang berarti pegawai negeri sipil telah melakukan misi dalam Proses Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dikantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.

3.1.1 Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Sementara itu, komunikasi kebijakan berarti merupakan proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan (*policy makers*) kepada pelaksana kebijakan (*policy implementors*). Informasi perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar pelaku kebijakan dapat memahami apa yang menjadi isi, tujuan, arah, kelompok sasaran (*target group*) kebijakan, sehingga pelaku kebijakan dapat mempersiapkan hal-hal apa saja yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijakan, agar proses implementasi kebijakan bisa berjalan dengan efektif serta sesuai dengan tujuan kebijakan itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa informan penilaian proses implementasi peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.

Menurut Bapak Adi Kusuma Jaya, S.Pd selaku Sekretaris Camat di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci mengatakan :

“... sesuai dengan ketentuan, selama ini untuk ASN/PNS yang ada di Kantor Camat Air Hangat Barat telah bekerja dengan jujur dan tertib , sementara untuk dalam masuk kerja kami telah menggunakan aplikasi online itupun sudah terlaksana di Kantor Camat Air Hangat Barat...”. (Senin 1 Agustus 2020 Pukul 09.00).

Hasil wawancara dengan Bapak Kartono Kadri, S.Pd selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci :

“...PNS yang ada di Kantor Camat Air Hangat Barat ini mereka telah bekerja dengan baik, jujur dan bersemangat untuk krpntingan negara. Masalah jam kerja ini selama dilakukan aplikasi online masih ada sebagian kecil yang terlambat namun mereka masih tetap hadir saat itu...”. (Senin 1 Agustus 2020 pukul 11.00).

Hasil wawancara dengan Ibu Ernawati, S.A.P selaku Kepala Seksi Pemerintahan di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci :

“...PNS di Kantor Camat Air Hangat Barat sudah bekerja secara cermat, sudah melaksanakan tugas sebagaimana selaku PNS dan masuk sesuai dengan jam kerja dengan jam kerja 07:30 – 15:30 WIB...”. (Senin 1 Agustus 2020 Pukul 13.00).

Hasil wawancara dengan Bapak Drs. Marius .L, S.Sos selaku Pengelolahan Data Pelayanan di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci :

“...Sudah terlaksana dengan baik dan bekerja dengan tertib, cermat dalam membantu pemerintah dalam menangani COVID-19 juga sudah terlaksanakan dengan baik, penuh semangat untuk kepentingan negara sudah dilakukan dengan penyaluran bantuan baik dari provinsi dan juga dari pusat dan jam kerja sudah terlaksanakan dengan baik tidak ada yang terlambat...”. (Rabu 3 Agustus 2020 pukul 09.00).

Hasil wawancara dengan Bapak Aswanto, S.Sos selaku Pengelolaan Keamanan dan Ketertibandi Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci :

“...PNS di Kantor Camat Air Hangat Barat peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin sudah sesuai dengan aturan. Dengan jam kerja 07:30 – 15:30 WIB, dengan menggunakan absensi dari aplikasi/online dan dengan aturan lewat dari jam 07:30 WIB absen tidak bisa digunakan lagi atau ditolak. Kinerja dari PNS di Kantor Camat Air Hangat Barat sudah terlaksanakan sesuai dengan aturan...”. (Rabu 3 Agustus 2020 pukul 10.30).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dari indikator kewajiban bahwa rata-rata informan menjawab kewajiban PNS di Kantor Camat Air Hangat Barat sudah terlaksanakan dengan baik sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

3.1.2 Sumber Daya

Sumber daya memiliki peranan penting dalam implementasi kebijakan. Edward George mengemukakan bahwa bagaimanapun jelas dan konsistensinya ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan serta bagaimanapun akuratnya penyampaian ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan tersebut, jika para pelaksana kebijakan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan kurang mempunyai sumber-sumber daya untuk melaksanakan kebijakan secara efektif maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan efektif. Sumber daya di sini berkaitan dengan segala sumber yang dapat digunakan untuk mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Sumber daya ini mencakup sumber daya manusia, anggaran, fasilitas, informasi dan kewenangan.

Menurut Bapak Adi Kusuma Jaya, S.Pd selaku Sekretaris Camat di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci mengungkapkan bahwa :

“... Belum adanya PNS di Kantor Camat Air Hangat Barat yang menyalahgunakan wewenang karena selaku PNS tetap mempedomani peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 sebagai rujukan untuk melaksanakan tugas dan juga untuk mengambil tindakan jika ada yang melanggar aturan...” (Senin 1 Agustus 2020 pukul 09.00).

Hasil wawancara dengan Bapak Kartono Kadri, S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci mengungkapkan bahwa :
“... Di Kantor Camat Air Hangat Barat tidak ada pegawai yang menyalahgunakan wewenang sesuai dengan tupoksi masing-masing. Dan juga pegawai tidak pernah menjadi perantara untuk kepentingan pribadi ataupun untuk kepentingan orang lain, yang sudah dilaksanakan menurut wewenang dan tupoksi masing-masing...”. (Senin 1 Agustus 2020 pukul 11.00).

Hasil wawancara dengan Ibu Ernawati, S.A.P selaku Kepala Seksi Pemerintah di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci mengungkapkan bahwa :

“... Pegawai di Kantor Camat Air Hangat Barat sudah mematuhi larangan dengan tidak menyalahgunakan wewenang, pegawai lebih mementingkan kepentingan umum bukan untuk kepentingan pribadi...”. (Senin 1 Agustus 2020 pukul 13.00).

Hasil wawancara dengan Bapak Drs. Marius. L, S.Sos selaku Pengelolahan Data Pelayanan di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci mengungkapkan bahwa :

“... Semua larangan sudah dipatuhi dan dilaksanakan dengan baik. Dalam pelaksanaan tugas tidak ada pegawai yang menyalahgunakan wewenang, dan pegawai tidak pernah menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi...”. (Rabu 3 Agustus 2020 pukul 09.00).

Hasil wawancara dengan Bapak Aswanto, S.Sos selaku Pengelolaan Keamanan dan Ketertiban di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci mengungkapkan bahwa :

“... Tidak ada pegawai yang menyalahgunakan wewenang untuk kepentingan pribadi, semua sudah dijalankan sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan...”. (Rabu 3 Agustus 2020 pukul 10:00).

Berdasarkan hasil wawancara dari indikator larangan tersebut, maka penulis dapat menjelaskan bahwa semua larangan yang diterapkan di Kantor Camat Air Hangat Barat sudah ditaati oleh pegawai. Semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melaksanakan tugasnya sebagai abdi negara atau abdi masyarakat memiliki kesanggupan menghindari semua larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan, peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

3.1.3 Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek struktur birokrasi ini melingkupi dua hal yaitu mekanisme dan struktur birokrasi itu sendiri. Aspek pertama adalah mekanisme, dalam implementasi kebijakan biasanya sudah dibuat *standart operation procedur* (SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementator dalam bertindak agar dalam pelaksanaan kebijakan tidak melenceng dari tujuan dan sasaran kebijakan. Aspek kedua adalah struktur birokrasi, struktur birokrasi yang terlalu panjang dan terfragmentasi akan cenderung melemahkan pengawasan dan menyebabkan prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks yang selanjutnya akan menyebabkan aktivitas organisasi menjadi tidak fleksibel.

Menurut Bapak Adi Kusuma Jaya, S.Pd selaku Sekretaris Camat di Kantor Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci mengatakan :

“... Belum pernah mengeluarkan sanksi terkait dengan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010. semenjak diterapkan absensi menggunakan aplikasi android/online kehadiran PNS di Kantor Camat Air Hangat Barat bisa berjalan dengan baik dan sampai saat ini belum pernah mengeluarkan hukuman/sanksi terhadap PNS...”. (Senin 1 Agustus 2020 pukul 10.00).

Hasil wawancara dengan Bapak Kartono Kadri, S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci mengungkapkan bahwa :
“... Belum ada satupun juga Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terkena hukuman atau sanksi terhadap larangan sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil...”. (Rabu 1 Agustus 2020 pukul 11.00).

Hasil wawancara dengan Ibu Ernawati, S.A.P selaku Kepala Seksi Pemerintah di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci mengungkapkan bahwa :

“... Belum ada pegawai yang dikenakan hukuman atau sanksi dari larangan dan kewajiban sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai...”. (Senin 1 Agustus 2010 pukul 13.00).

Hasil wawancara dengan Bapak Drs. Marius. L, S.Sos selaku Pengolahan Data Pelayanan di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci mengungkapkan bahwa :

“... Belum ada pegawai yang terkena hukuman atau sanksi terhadap pelanggaran dan kewajiban di Kantor Camat Air Hangat Barat...”. (Rabu 3 Agustus 2020 pukul 09.00).

Hasil wawancara dengan Bapak Aswanto, S.Sos selaku Pengelolaan Keamanan dan Ketertiban di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci mengungkapkan bahwa :

“... Belum ada pegawai yang terkena sanksi atau hukuman sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai...”. (Rabu 3 Agustus 2020 pukul 10.30).

Berdasarkan hasil wawancara dari indikator hukuman tersebut, maka penulis dapat memprestasikan bahwa belum ada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Air Hangat Barat tidak ada yang dikenakan hukuman atau sanksi terhadap kewajiban dan larangan sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Semua tugas yang dijalankan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai abdi negara dan abdi masyarakat sudah memiliki kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

IV. SIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Hasil analisa penulis, setelah melakukan penelitian ada beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dari indikator kewajiban bahwa rata-rata informan menjawab kewajiban PNS di Kantor Camat Air Hangat Barat sudah terlaksanakan dengan baik sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.
2. Berdasarkan hasil wawancara dari indikator larangan tersebut, maka penulis dapat menjelaskan bahwa semua larangan yang diterapkan di Kantor Camat Air Hangat Barat sudah ditaati oleh pegawai. Semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melaksanakan tugasnya sebagai abdi negara atau abdi masyarakat memiliki kesanggupan menghindari semua larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan, peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.
3. Berdasarkan hasil wawancara dari indikator hukuman tersebut, maka penulis dapat memprestasikan bahwa belum ada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Air Hangat Barat tidak ada yang dikenakan hukuman atau sanksi terhadap kewajiban dan larangan sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Semua tugas yang dijalankan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai abdi negara dan abdi masyarakat sudah memiliki kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

4.2 Saran

Dari kesimpulan di atas maka perlu penulis sarankan sebagai berikut :

1. Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Air Hangat Barat hendaklah perlu melaksanakan kewajibannya dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tetap menegakkan disiplin pegawai.
2. Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Kantor Camat Air Hangat Barat jangan ada yang melanggar larangan kepegawaian karena dari Pegawai Negeri Sipil itulah layanan masyarakat untuk memperoleh layanan yang baik.
3. Jangan sampai ada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Air Hangat Barat yang terkena hukuman ataupun sanksi apapun bentuknya, karena dengan hukuman itu adalah merugikan Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuknya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Proses Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. Penulisan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti tahun akademik 2020. Selesaiannya skripsi ini tidak lepas bantuan, saran, arahan, bimbingan serta dukungan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehubungan dengan itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih serta penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibunda Lesmi dan Ayahanda Kamar Zaman tercinta, orang yang paling hebat didunia, orang yang selalu tidak pantang menyerah dalam memberikan doa, dukungan, bantuan, kasih sayang, pengorbanan dan semangat disetiap langkah perjalanan penulis dalam menuntut ilmu.
2. Yth. Bapak Drs. H. Mat Ramawi,. M.M. dan Bapak Iswadi,. S.S,. M.Si selaku Dosen Pembimbing Satu dan Pembimbing Dua yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan petunjuk.
3. Yth. Bapak Murlinus, S.H., M.H, selaku Ketua STIA-NUSA Sungai Penuh beserta staf dan karyawan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi.
4. Yth. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Bapak Ade Nurma Jaya Putra, S.Sos., M.A.P.
5. Yth. Bapak dan Ibu Dosen STIA-NUSA.
6. Yth. Bapak Camat di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci beserta staf yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Terimakasih kepada kekasih ku Sanggia Putri Rahayu, motivator pribadi yang tanpa henti selalu memberikan dukungan dan semangat.

Penulis menyadari bahwa, skripsi yang penulis susun ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan arahan dan kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak atau pembaca yang budiman, demi kesempurnaan tulisan ini untuk masa yang akan datang.

Demikian, penulis menyampaikan harapan semoga tulisan ini dapat di terima dan bermanfaat untuk kepentingan dan kemajuan pendidikan dimasa yang akan datang. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadjon, Philipus et al. 1993. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoyo, Eko. 2010. *Etika Politik dan Pembangunan*. Semarang: Widya Karya.----- 2012. *Kebijakan Publik*. Semarang: Widya Karya.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hartini, Sri dkk. 2008. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Akasara.

- Marbun, S. F dan Moh. Mahfud M. D. 2000. *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Liberty.
- Moleong, Lexy. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2007. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rachman, Maman. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan Moral*. Semarang: Unnes Press.
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance*. Bandung: Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1989. *Metodologi Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Strauss, Aselm dan Juliet Corbin. 2003. *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Thoha, Miftah. 2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widjaja, H. A. W. 1997. *Etika Pemerintahan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.