

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA

Ibrahim Dalimunthe^{1*)}, Edi Epron Sihombing², Tri Eva Juniasih³

¹Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara
Padangsidempuan, Indoensia

^{2,3}Dosen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara
Padangsidempuan Indoensia

Email Korespondensi : ibrahimdalimunthe@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the implementation of sanctions and the factors affecting discipline based on Government Regulation (PP) No. 53 of 2010 regarding disciplinary violations of civil servants at the Industry and Trade Office of North Padang Lawas Regency. The research type used is descriptive qualitative. The informants in this study are individuals who possess an understanding of or are directly involved in the research problem. This study utilizes descriptive qualitative techniques. The results of the study show that: 1) The implementation of sanctions against employees who commit disciplinary violations is already in place, although certain types of violations have not yet received optimal punishment; 2) The disciplinary violations committed by civil servants at the Industry and Trade Office of North Padang Lawas Regency include: issues with working hour discipline, suboptimal achievement of work targets, and abuse of authority; 3) The factors influencing the implementation of disciplinary sanctions for violations by civil servants at the Industry and Trade Office of North Padang Lawas Regency include the Leadership, the Civil Servants themselves, and the considerations in imposing disciplinary sanctions.

Key Word : Policy Implementation, Employee Discipline

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan hukuman dan mengetahui faktor yang mempengaruhi disiplin berdasarkan PP No. 53 tahun 2010 terhadap pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas Utara. Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang mempunyai pemahaman atau pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian. Peneliti ini menggunakan teknik deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Penerapan hukuman terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin sudah berjalan, namun terdapat bagian-bagian pelanggaran yang belum terlalu maksimal pemberian hukumannya; 2) Adapun pelanggaran-pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas Utara antara lain : Masalah disiplin waktu kerja, masalah pencapaian sasaran kerja belum maksimal, dan masalah penyalahgunaan wewenang; 3) Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan hukuman disiplin terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas Utara antara lain Pimpinan, Pegawai Negeri Sipil, Pertimbangan Penjatuh Hukuman Disiplin.

Kata kunci: Implementasi Kebijakan, Disiplin Pegawai

I. Latar Belakang Penelitian

Perubahan sistem politik, reformasi ekonomi, sampai reformasi birokrasi menjadi agenda utama di negeri ini. Yang paling sering dikumandangkan adalah masalah reformasi birokrasi yang menyangkut masalah-masalah pegawai pemerintah yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan diperkirakan tidak berjalan dengan baik. Aspek terpenting untuk menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional adalah sumber daya manusia suatu bangsa. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor terpenting bagi sebuah lembaga atau organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil. Pegawai negeri sipil merupakan unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peran menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional.

Pegawai negeri sipil yang merupakan sumber daya aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Pegawai negeri sipil juga harus mempunyai tanggung jawab dan kedisiplinan yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya.

Sesuai Peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mengatur Pegawai Negeri Sipil, salah satu diantaranya adalah Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pada peraturan tersebut menjelaskan tentang 17 kewajiban, 15 larangan dan sanksi berupa hukuman disiplin bagi pegawai negeri sipil yang tidak melakukan kewajiban serta melanggar larangan yang telah diatur dalam peraturan tersebut. Penerapan peraturan pemerintah terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan

oleh pegawai negeri sipil secara umum diberlakukannya sanksi ataupun hukuman.

Mengacu pada Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010, Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas Utara masih banyak ditemukan pelanggaran-pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil seperti sering terlambat masuk kerja, pulang cepat tanpa keterangan yang jelas, tidak mengikuti apel pagi dan apel sore yang merupakan upaya Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas Utara.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan yang masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan daerah. Untuk itu, perwujudan pemerintahan yang bersih dan berwibawa demi keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang ada di daerah diawali dengan penegakan disiplin dilingkungan aparatur pemerintahan, khususnya Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas Utara sebagai unsur utama sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Oleh karenanya, hukuman terhadap pelanggaran disiplin yang terjadi harus diterapkan secara jelas dan tegas, sehingga masalah penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil kini sudah saatnya patut mendapat perhatian yang lebih serius. Oleh karena itu, maka judul dari penelitian ini adalah **“Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas Utara”**.

II. Tinjauan Pustaka

2.1 Kebijakan

Kebijakan dalam KBBI diartikan sebagai rangkaian konsep dan asas yang menjadi

garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak (tentang pemerintahan, organisasi, dsb); pernyataan cita-cita, tujuan, prinsip dan garis pedoman untuk manajemen dalam usaha mencapai sasaran (Desi Anwar, 2003). Selanjutnya, konsep “kebijaksanaan” diartikan sebagai suatu “pernyataan kehendak”; dalam bahasa politik diistilahkan sebagai “statemen of intent” atau perumusan keinginan (Budiardjo, 1972). Para ahli juga memberikan definisi kebijakan seperti Carl sebagai suatu arah tindakan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu yang memberikan hambatan hambatan dan peluang-peluang terhadap kebijakan yang diusulkan untuk menggunakan dan mengatasi dalam rangka mencapai suatu tujuan atau merealisasikan suatu sasaran atau suatu maksud tertentu (Budi Winarno, 2012).

Budi Winarno dalam buku yang berjudul *Kebijakan Publik: teori, proses, dan studi kasus* (2012), dalam proses pembuatan kebijakan publik, tahap-tahap kebijakan yang harus dilakukan, yaitu penyusunan agenda, formulasi kebijakan, adopsi/legitimasi kebijakan, implementasi kebijakan dan evaluasi kebijakan. Tahap-tahap ini dilakukan agar kebijakan yang dibuat dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun penjelasan tahap-tahap tersebut, yaitu :

1. Tahap Penyusunan Agenda

Pada tahap ini, para pejabat yang dipilih dan diangkat menempatkan masalah pada agenda publik. Sebelumnya masalah-masalah ini berkompetisi terlebih dahulu untuk dapat masuk ke dalam agenda kebijakan. Sampai pada akhirnya, beberapa masalah masuk ke agenda kebijakan para perumus kebijakan.

2. Tahap Formulasi Kebijakan

Pada tahap ini, masalah yang masuk ke agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para pembuat kebijakan. Masalah-masalah tadi didefinisikan untuk kemudian dicari pemecahan masalah

terbaik. Pemecahan masalah tersebut berasal dari berbagai alternative atau pilihan kebijakan yang ada.

3. Tahap Adopsi Kebijakan

Pada tahap ini, dari sekian banyak alternatif kebijakan yang ditawarkan oleh para perumus kebijakan, pada akhirnya salah satu dari alternatif kebijakan tersebut diadopsi dengan dukungan mayoritas legislatif, konsensus antara direktur lembaga atau keputusan pengadilan.

4. Tahap Implementasi Kebijakan

Keputusan program kebijakan yang telah diambil sebagai alternatif pemecahan masalah harus diimplementasikan. Tahap implementasi kebijakan ini akan ditemukan dampak dan kinerja dari kebijakan tersebut.

5. Tahap Evaluasi Kebijakan

Pada tahap ini kebijakan yang telah dijalankan akan dinilai atau dievaluasi, untuk melihat sejauh mana kebijakan yang dibuat telah mampu memecahkan masalah.

2.2 Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan atau melalui formulasi kebijakan derivatif atau turunan dari kebijakan tersebut.

Van Meter dan Van Horn (Budi Winarno, 2012) menjelaskan bahwa “Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu atau kelompok-kelompok pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan – keputusan sebelumnya. Implementasi telah banyak dijelaskan oleh berbagai ahli salah satunya adalah George C. Edwards III. George menjelaskan bahwa dalam

keberhasilan suatu implementasi kebijakan dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu

1. Komunikasi
Implementor harus bisa menyampaikan tujuan dari sasaran kebijakan kepada kelompok sasaran sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.
2. Sumber Daya
Apabila isi kebijakan telah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif.
3. Disposisi
Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan cepat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan.
4. Struktur Birokrasi
Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu aspek dalam pengimplementasian kebijakan adalah dengan adanya standar prosedur operasional (SOP).

2.3 Disiplin

Disiplin berasal dari kata Latin "*Disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Secara singkat dapat dikatakan bahwa disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan (Wursanto, 1989).

Pada Bab I Pasal 1 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati

atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Singodimedjo menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Edi Sutrisno, 2009).

Menurut Singodimedjo (Edy Sutrisno, 2009) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Adatidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Adatidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Adatidaknya pengawasan pimpinan
6. Adatidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.4. Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil, Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, "Pegawai" berarti "orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan "Negeri" berarti negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada Pemerintah atau Negara. Sesuai dengan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pengertian dari Pegawai Negeri yaitu: "setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jenis Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 2 ayat (1) Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri dibagi menjadi:

1. Pegawai Negeri Sipil;
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia;
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil berisi mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi berupa hukuman disiplin bagi pegawai negeri sipil yang tidak melakukan kewajiban serta melanggar larangan yang telah diatur dalam peraturan tersebut.

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Hukuman terhadap pelanggaran disiplin bagi pegawai negeri sipil yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil dan harus mendapatkan sanksi melalui hukuman disiplin sesuai dengan tingkat kesalahannya berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Berdasarkan Peraturan Pemerintah N0. 53 Tahun 2010 Pasal 7. Tingkat dan jenis hukuman disiplin adalah sebagai berikut :

1. Tingkat hukuman disiplin yang terdiri dari :
 - a. hukuman disiplin ringan;
 - b. hukuman disiplin sedang;
 - c. hukuman disiplin berat;
2. Jenis hukuman disiplin ringan yang terdiri dari :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis;
3. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari :
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan

- c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

4. Jenis hukuman disiplin berat yang terdiri dari :

- a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- c. pembebasan dari jabatan;
- d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;
- e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil merupakan pedoman ataupun peraturan kedisiplinan yang dijadikan landasan penegakan hukum disiplin pegawai negeri sipil. Dasar hukum ataupun peraturan peraturan pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut diharapkan dapat memberikan dorongan Pegawai Negeri Sipil agar bisa melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

III. Kerangka Pemikiran

Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas Utara dapat digambarkan dalam bentuk kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



IV. Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu suatu tipe penelitian yang memberi gambaran, pemahaman dan penjelasan mengenai bagaimana implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas Utara.

4.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah

1. Observasi yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti secara langsung mengadakan tanya jawab dengan narasumber.
3. Studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan cara mengumpulkan data melalui dokumen-dokumen tertulis seperti buku, majalah, surat kabar, dokumen-dokumen, undang-undang dan media informasi lain yang erat kaitannya dengan penelitian yang akan dilaksanakan.
4. Penelusuran data *On-line*: Data yang diperoleh dengan cara mengakses

internet, untuk memperoleh data yang dapat menunjang dan berkenaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

4.2 Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang mempunyai pemahaman atau pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian. Informan dalam penelitian ini di pilih karena paling banyak mengetahui atau terlibat langsung dalam implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas Utara. Adapun informan dalam penelitian ini adalah kepala dinas, sekretaris, kepala bidang, kepala sub bidang, kepala seksi, staf, kepala inspektorat dan kepala badan kepegawaian dan diklat daerah Kabupaten Padang Lawas Utara.

4.3 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah sebuah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Menurut Miles dan Huberman dalam Moleong (2014: 21) menyatakan dalam analisis kualitatif dapat dilaksanakan dengan cara terus- menerus (*intersktif*) sampai tuntas, sampai menjadi data jenuh. Teknik dalam melaksanakan analisis data, yaitu:

1. Pengumpulan Data
Data didapatkan dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi adalah data-data yang terdapat di lapangan
2. Reduksi Data
Reduksi data dilakukan dengan mencari tema dan polanya, memilah hal- hal yang dirasa penting, merangkum, serta membuang hal- hal yang dirasa tidak diperlukan. Reduksi data nantinya akan menghasilkan gambaran dan langkah jelas dalam melaksanakan pengumpulan data selanjutnya. Untuk membuat

ringkasan awal dari hasil observasi dan juga wawancara yang dilakukan selama penelitian berlangsung di lapangan.

3. Penyajian Data

Dalam penyajian data bisa berbentuk tulisan maupun kata-kata, gambar, grafik, dan tabel. Tujuan dari penyajian data ialah untuk memberi gambaran yang sistematis tentang peristiwa-peristiwa yang merupakan hasil penelitian atau observasi, dan agar peneliti tidak kesusahan dalam menguasai informasi baik dengan semua atau tugas-tugas tertentu dari hasil peneliti.

4. Menarik Kesimpulan

Kesimpulan yang telah dijelaskan di awal sifatnya masih sementara dan bisa berubah apabila ditemukan bukti-bukti lain. Tetapi apabila pada awal kesimpulan yang sudah dijelaskan dapat didukung dengan bukti yang valid dan konsisten. Maka kesimpulan yang telah diungkapkan adalah kesimpulan yang andal dan kredibel.

V. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan hukuman terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin sudah berjalan, namun terdapat bagian-bagian pelanggaran yang belum terlalu maksimal pemberian hukumannya. Adapun pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas Utara antara lain adalah masalah disiplin waktu kerja, pencapaian sasaran kerja yang belum maksimal, penyalahgunaan wewenang. Sedangkan untuk faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan hukum disiplin terhadap pelanggaran disiplin pegawai Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas Utara antara lain kepemimpinan, kurangnya pemahaman tentang hukuman oleh pegawai dan pertimbangan penjatuan hukuman disiplin.

VI. Daftar Pustaka

- Ali, Faried dan Andi Syamsu Alam. 2012. Studi Kebijakan Pemerintah. Bandung: PT. Refika
- Aditama. Anwar, Desy. 2003. Kamus Lengkap Bahasa Indonesia. Surabaya: PT. Aneka.
- Mustopadidjaja. 2003. Manajemen Proses Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi Kerja. Jakarta. Perum Percetakan Negara RI.
- Nugroho, Riant. 2008. Public Policy. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Nugroho, Riant. 2013. Metode Penelitian Kebijakan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2012. Implementasi Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasinya di Indonesia. Yogyakarta: Gava Media
- Sinambela, Lijan Poltak. 2006. Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Subarsono, AG. 2005. Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori, dan Aplikasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Winamo, Budi. 2012. Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus. Cetakan Kedua. Jakarta : CAPS.
- Wusanto, I.G. 1989. Manajemen Kepegawaian 2. Yogyakarta: Kanisius.
- Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.