

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi Kasus Di Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang)

Riza Adelia Suryani¹⁾; Dian Anggraini²⁾; Lisa Mandasari³⁾

^{1),2),3)}

Program Studi Administrasi Publik, Universitas Sriwijaya

Palembang, Indonesia

Email: ¹⁾ rizaadeliasuryani@fisip.unsri.ac.id; ²⁾ diananggraini@fisip.unsri.ac.id; ³⁾ lisamandasari@unsri.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [20 Mei 2025]

Revised [15 Juni 2025]

Accepted [31 Juli 2025]

KEYWORDS

Implementasi Kebijakan,
Disiplin PNS, PP No. 53
Tahun 2010, Kecamatan
Bukit Kecil, Kualitatif

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, serta dianalisis melalui empat variabel utama teori implementasi kebijakan George C. Edward III: komunikasi, sumber daya, disposisi (sikap pelaksana), dan struktur organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum implementasi peraturan ini telah berjalan secara optimal; keempat indikator implementasi telah diterapkan, dan mayoritas pegawai menunjukkan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Namun demikian, masih terdapat sejumlah kendala dalam pelaksanaannya, seperti kurangnya pengawasan yang berkelanjutan, lemahnya penegakan sanksi terhadap pelanggaran, serta rendahnya kesadaran disiplin dari sebagian pegawai. Faktor-faktor ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi tidak hanya ditentukan oleh struktur formal dan peraturan tertulis, tetapi juga oleh konsistensi pengawasan serta komitmen kolektif aparat pelaksana. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan perlunya penguatan mekanisme pengawasan internal dan peningkatan kesadaran kedisiplinan melalui pendekatan persuasif maupun tindakan administratif yang tegas

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline at the Bukit Kecil Subdistrict Office, Palembang City. The research adopts a qualitative approach using a case study method, and is analyzed through the four key variables of George C. Edward III's policy implementation theory: communication, resources, disposition (implementer attitudes), and bureaucratic structure. The findings indicate that the implementation of the regulation has generally been carried out optimally; all four indicators have been met, and most civil servants demonstrate compliance with the applicable rules. Nevertheless, several obstacles remain, including insufficient supervision, weak enforcement of sanctions for violations, and a lack of discipline awareness among some employees. These challenges suggest that successful policy implementation is not solely dependent on formal structures or written regulations, but also on consistent internal monitoring and the collective commitment of implementers. Therefore, this study recommends strengthening internal oversight mechanisms and enhancing discipline awareness through both persuasive approaches and firm administrative action

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari 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.

Dalam peraturan disiplin pegawai negeri sipil tercantum dalam Peraturan Pemerintah republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang di maksud antara lain:

1. 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 di taati atau dilanggar di jatuhkan hukuman disiplin
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS Pusat dan PNS daerah
3. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
4. Pejabat Pembinaan Kepegawaian Pusat, Pejabat Pembina Kepegawaian daerah Provinsi, dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.
5. Upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijadikan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif.
6. Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada Tanggal 24 September 2020, di temukan beberapa indikasi permasalahan dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

1. Masih ada Pegawai kurang disiplin.
2. Pegawai masih kurang memahami peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dikecamatan bukit kecil kota Palembang.
3. Kurangnya kesadaran pegawai tentang larangan-larangan yang berlaku.
4. Masih ada ditemukan melanggar pelanggaran-pelanggaran.
5. Ketentuan jam kerja masih kurang ditepati, artinya masuk kerja dan pulang kerja tidak tepat waktu yang telah ditentukan dikantor.

Untuk itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai PNS terkait dengan disiplin pegawai negeri, karena banyak ditemukan pelanggaran dan, banyak pegawai aparatur sipil Negara datang kantor terlambat dan beberapa hal lainnya yang berhubungan dengan kedisiplinan. Maka daripada itu penulis ingin menuangkan disiplin pegawai negeri sipil ini dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai kedalam bentuk penelitian yang berjudul "Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang)".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalahnya yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang telah terlaksana secara efektif di Kantor kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang ?
2. Apa Saja Faktor Penghambat dari Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus DiKecamatan Bukit Kecil Kota Palembang)?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang).
2. Untuk mengidentifikasi apa aja faktor peng-hambat pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang).

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Bagi penulis, hasil penelitian ini sebagai sumbangan pemikiran bagi para akademis khususnya yang berhubungan dengan Ilmu Administrasi Negara mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi kasus Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang).
2. Bagi instansi, hasil penelitian ini sebagai rujukan dan masukan dalam usaha meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil
3. Bagi Universitas Sriwijaya, sebagai referensi dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan kepuasan masyarakat

LANDASAN TEORI

Pengertian Implementasi

Susilo (2007:174) implementasi merupakan suatu penerapan ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan, maupun nilai dan sikap.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah aktivitas-aktivitas yang dilakukan untuk melaksanakan suatu kebijakan secara efektif. Implementasi ini merupakan pelaksanaan aneka ragam program yang dimaksudkan dalam sesuatu kebijakan ini adalah satu aspek proses kebijakan yang amat sulit untuk menentukan hasil dari kebijakan tertentu.

Pengertian Kebijakan Publik

Kebijakan publik menurut Dye (1981:1) adalah apapun pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan Konsep tersebut sangat luas karena kebijakan publik mencakup sesuatu yang tidak dilakukan oleh pemerintah di samping yang dilakukan oleh pemerintah ketika pemerintah menghadapi suatu masalah publik. Sedangkan menurut Anderson (1979:3) kebijakan publik adalah kebijakan yang ditetapkan oleh badan- badan dan aparat pemerintah. Walaupun disadari bahwa kebijakan publik dapat dipengaruhi oleh para aktor dan faktor dari luar pemerintah. Dari Penjelasan diatas, disimpulkan bahwa kebijakan publik merupakan suatu hal-hal yang diputuskan oleh pemerintah dan hal-hal yang diputuskan pemerintah untuk tidak dikerjakan.

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.

Model Implementasi Kebijakan

Adapun dalam mengimplemetasikan suatu kebijakan dikenal beberapa model sebagai berikut:

1. Model Implementasi Kebijakan George Edward II
Menurut Edward (dalam Subarsono, 2005:90-92), melihat implementasi kebijakan sebagai suatu proses yang dinamis, dimana terdapat banyak faktor yang saling berinteraksi dan mempengaruhi implementasi kebijakan. Menurut Edward (dalam Subarsono, 2005:90-92) Implementasi Kebijakan dipengaruhi oleh empat indicator yaitu:
 - a. Komunikasi, yaitu keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, dimana yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (target group) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.
 - b. Sumberdaya, meskipun isi kebijakan telah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumber-daya untuk melaksanakan, maka implementasi tidak akan

berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, misalnya kompetensi implementor dan sumber daya financial.

- c. Disposisi, adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka implementor tersebut dapat menjalankan kebijakan dengan seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perseptif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.
- d. Struktur Birokrasi, yaitu menunjuk bahwa struktur birokrasi menjadi penting dalam implementasi kebijakan. Aspek struktur birokrasi ini mencakup dua hal penting pertama adalah mekanisme, dan struktur organisasi pelaksana 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.

Pengertian Peraturan Pemerintah

Peraturan Pemerintah (PP) adalah peraturan perundangan-undangan di Indonesia yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya. Didalam Undang-undang Dasar Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan dinyatakan bahwa peraturan pemerintah sebagai aturan "organic" dari undang-undang hierarkinya tidak boleh tumpang tindih.

Disiplin

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin berarti ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan atautata tertib yang ada. Fathoni mengemukakan, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin pegawai, maka sulit bagi instansi atau perusahaan mewujudkan tujuannya.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Bedjo Siswanto, 2003:291).

Kepegawaian

Kepegawaian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah yang berhubungan dengan pegawai. Sementara Widjaja dalam bukunya yang berjudul Etika Administrasi Negara menjelaskan bahwa kepegawaian adalah segi yang berkenaan dengan sumber tenaga manusia yang harus ada pada setiap usaha kerja sama (Widjaja, 1999:39).

Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pegawai artinya orang yang bekerja pada Pemerintah (perusahaan dan sebagainya), sedangkan Negeri artinya Negara atau Pemerintah. Jadi secara bahasa Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada Pemerintah atau Negara.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

- a. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
- b. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
- c. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

Kewajiban Dan Hak Pegawai Negeri Sipil

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kewajiban diartikan sebagai sesuatu yang diwajibkan, sesuatu yang harus dilaksanakan, keharusan, pekerjaan dan tugas. Menurut Poespo-prodjo (dalam

Handoyo,2010:12) mengartikan kewajiban sebagai keharusan moral untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu

Faktor-Faktor yang Menjadi Pendukung dan Penghambat dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang

Terdapat Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang, yang antara lain sebagai berikut:

1. Faktor Pendukung
 - a. Sudah ada dukungan dari Pemerintah Kota Palembang dalam membantu pemberian yang diberikan kepada pegawai.
 - b. Adanya kesepakatan dengan pegawai dalam menaati berbagai kesepakatan tentang peraturan disiplin pegawai dalam bekerja sehingga aturan-aturan yang telah dibuat dan disepakati bersama.
 - c. Adanya pegawai yang memberikan dukungan dalam mengikuti kegiatan sosialisasi tentang ketentuan- ketentuan yang telah ditetapkan.
 - d. Sudah ada kerjasama yang dilakukan pegawai dalam mengatasi masalah ketersediaan anggaran bagi pegawai
 - e. Adanya SOP bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan sehingga pegawai memiliki pedoman dalam melaksanakan.
 - f. Adanya sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan yang dibutuhkan pegawai sehingga dapat membantu mengatasi permasalahan-permasalahan mengenai disiplin pegawai.
2. Faktor Penghambat
 - a. Kurangnya pemberian bimbingan maupun pengarahan yang diberikan oleh berbagai pihak seperti permasalahan disiplin pegawai belum dapat diselesaikan.
 - b. Kurangnya dukungan pegawai dalam menaati berbagai kesepakatan tentang peraturan disiplin pegawai dalam bekerja sehingga masih ada aturan-aturan yang telah dibuat dan disepakati bersama belum dapat terlaksana dengan baik.
 - c. Kurangnya dukungan pegawai dalam mengikuti kegiatan sosialisasi tentang ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan sehingga masih terjadi ketidakdisiplinan pegawai dalam mematuhi berbagai ketentuan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Menurut Sugiyono (2016:9), metode merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu, dalam arti bahwa aktivitas yang dilandasi dengan metode keilmuan, yakni pengembangan antara pendekatan rasional dan pendekatan empiris, Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Sedangkan menurut Nawawi (2003 : 63) penelitian deskriptif merupakan prosedur pemecahan masalah dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian berdasarkan fakta yang tampak sebagaimana adanya.

Adapun alasan peneliti menggunakan bentuk penelitian deskriptif kualitatif karena penelitian ini menggambarkan fakta-fakta dan menjelaskan keadaan yang terjadi di lapangan dan melakukan analisis data untuk memberikan kebenaran dan kejadian-kejadian, fakta-fakta dari data yang diperoleh sehingga peneliti dapat memberikan gambaran dengan jelas mengenai Penerapan Peraturan Pemerintah no. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Definisi Konsep

Menurut Singarimbun dan Effendi, (2006:32), Pengertian konsep adalah satuan arti yang mewakili sejumlah objek yang mempunyai ciri yang sama orang yang memiliki konsep mampu mengadakan abstraksi terhadap objek-objek yang dihadapi, sehingga objek-objek ditempatkan dalam golongan tertentu.

1. Implementasi adalah aktivitas-aktivitas yang dilakukan untuk melaksanakan suatu kebijakan secara efektif.
2. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak di taati atau dilanggar

dijatuhkan hukuman disiplin.

Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah petunjuk kepada kita tentang bagaimana cara mengukur suatu variabel. Definisi Operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan indikator yang sama.

Konsep	Indikator
Implementasi Kebijakan (George C.Edward III 2002:90-92)	1. Komunikasi 2. Sumber Daya 3. Disposisi 4. Struktur Birokrasi
Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 3	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan dan, 8. Hubungan Kemanusiaan 9. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan 10. Memberikan Pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. 11. Membimbing bawahan dalam melaksanakan Tugas.

Sumber : Data diolah peneliti, 2025 Informan Penelitian

Informan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan. Cara yang mendapatkan data yang memiliki relevansi untuk diuraikan pada bab terdahulu, penulis memilih informasi yang sehari-hari bercampur dengan tugas di Kantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang sebagian Kecil data- data dikumpulkan dari informasi.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan menggunakan berbagai pertimbangan berdasar konsep teknis yang digunakan, keinginan pribadi, karakteristik empiris dan sebagainya. Menurut Sutopo (2002:21) data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa cara yaitu:

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui primer dan data sekunder. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan secara rinci sebagai berikut:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi
4. Studi Pustaka

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data. Metode Penelitian kualitatif akan digunakan dalam penulisan penelitian ini. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan dan setelah selesai dilapangan.

Miles dan Huberman (2007;19) menjelaskan bahwa analisis kualitatif merupakan proses siklus dan interaktif yang bergerak diantara empat sumber yaitu reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan, yaitu:

1. Reduksi Data
2. Penyajian Data
3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Pembahasan

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Kantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang). Penulis menggunakan Pendapat Edward III untuk menilai Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Kantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang). Menurut George C. Edward III penilaian implementasi dapat dilihat pada beberapa indikator yang tepat dan relevan yang ditepat dijelaskan sebagai berikut:

Implementasi Kebijakan

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model George C. Edward III dengan empat indikator sebagai berikut :

1. Komunikasi

Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik diantara pihak-pihak yang terkait dalam hal implementasi sangat menentukan keberhasilan suatu pencapaian tujuan. Apa yang menjadi tujuan suatu kebijakan di komunikasikan kepada kelompok sasaran, dalam hal ini masyarakat sebagai sasaran dari kebijakan yang diimplemen-tasikan. Proses penyampaian informasi antara pembuat kebijakan dengan pelaksana harus benar-benar disampaikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai sehingga kesinkronan antara peraturan dan implementasi dapat berjalan baik.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi itu perlu dalam Kedisiplinan PNS, agar lebih memahami dan menyadarinya, agar dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat, dengan dilakukan sosialisasi kepada semua PNS, melalui komunikasi secara tidak langsung karena tiadakan apel pagi beda ditahun sebelumnya, tetapi melalui Grup Whatsapp.

2. Sumber Daya

Sumber daya merupakan unsur penting dalam implementasi peraturan, dalam, hal ini, sumber daya tersebut dapat diartikan sumber daya manusia, sumber daya financial dan sumber daya sarana/prasarana.

Dari hasil wawancara, penulis menyimpulkan bahwa Sumber Daya (SDM) dan Sarana/Prasarana sesuai dengan bidang dan pendidikan pegawai juga cukup meskipun ada sebagaian kekurangan fasilitas, seperti data pegawai dan print finger agar dapat meningkatkan kinerja para pegawai masing-masing. Hal ini terlihat dari sumber daya yang sudah memiliki kemampuan dan keahlian kecukupan informasi tentang menerapkan kebijakan, patuh terhadap kebijakan dan ketersediaan fasilitas.

3. Disposisi (Sikap Pelaksana)

Diposisi adalah watak atau karakteristik yang dimiliki oleh pelaksanaan kebijakan, disposisi itu seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis. Apabila pelaksanaan mempunyai karakteristik atau watak yang baik, maka dia akan melaksanakan dengan baik sesuai dengan sasaran tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil wawancara, maka peneliti menyimpulkan bahwa Disposisi/Sikap dari Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang, telah mematuhi dan melaksanakan aturan-aturan dan cepat bertindak apabila melanggar peraturan pemerintah tersebut, dan memiliki komitmen masing-masing untuk mencapai peraturan pemerintah tersebut. Hal ini dapat terlihat dari disposisi yang mampu melaksanakan kebijakan secara konsekuen dan konsisten.

4. Struktur Birokrasi

Struktur Birokrasi terdiri dari badan-badan pelaksana yang berwenang mengawasi keputusan Sub unit yang diambil, dalam pengambilan keputusan pada Kantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang terutama dalam Implementasi sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil selalu dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mekanisme yang berlaku.

Dari hasil wawancara, penulis menyimpulkan bahwa pada dasarnya keseluruhan pegawai dikantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang yang sudah melaksanakan aturan yang berlaku dengan baik, hal ini terlihat dari jam waktu kerja dan jam pulang kerja tepat waktu, akan tetapi ada sebagian pegawai kinerjanya masih belum maksimal karena mereka kadangkala kelaur kantor tanpa alasan yang jelas. Hal ini dapat terlihat dari struktur birokrasi yang melakukan sesuai dengan pelaksanaan tersebut dan mempunyai arah tujuan sama.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Penerapan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi-sanksi yang diberlakukan apabila ia melanggar tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada PNS tersebut. Adapun beberapa indikator dari Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

Dari hasil wawancara, penulis dapat menyimpulkan bahwa Tujuan dan Kemampuan harus berjalan dengan sesuai harapan dan penuh rasa tanggung jawab, serta bisa lebih meningkatkan dalam hal kedisiplinan. Hal ini dapat dilihat dari meningkatkan dalam kedisiplinan terhadap tujuan dan kemampuannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin.

Dari hasil wawancara, penulis dapat menyimpulkan bahwa teladan pimpinan sudah dikatakan cukup maksimal sesuai dengan harapan tetapi ada beberapa yang belum patuh, dan pimpinan atasan harus lebih melatih pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari cara teladan atasan terhadap bawahan, yang memiliki sikap tegas.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Dari hasil wawancara, penulis dapat menyimpulkan bahwa balas jasa (gaji dan kesejahteraan) sudah tingkat dalam kedisiplinan kerja dan dalam hal masalah gaji sesuai dengan tepat waktu, serta keharmonisan antar pegawai semakin kompak. Hal ini dapat dilihat dari masalah gaji yang selalu tepat waktu dan tingkatan kedisiplinannya.

4. Keadilan

Pada dasarnya dalam sifat manusia terdapat ego yang merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya. Atas dasar tersebut maka seorang pemimpin harus bersikap adil dan bijaksana kepada para pegawainya. Balas jasa ataupun sanksi yang diberikan akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik apabila didasari dengan keadilan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

Dari hasil wawancara, penulis dapat menyimpulkan bahwa keadilan itu harus ada, tidak membedakan pekerjaan pegawai. Hal ini terlihat dari cara keadilan terhadap pegawai dan merata.

5. Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

Dari hasil wawancara, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengawasan itu penting dilakukan secara langsung dan tidak langsung tetapi kebanyakan pimpinan melakukan pengawasan secara tidak langsung dikarenakan tugas yang banyak dan menumpuk. Tetapi diharapkan agar pimpinan dapat mengawasi bawahannya, pimpinan juga harus ada data-data kegiatan para pegawai. Hal ini dapat dilihat dari pengawasan yang dilakukan pimpinan harus selalu ketat dan pimpinan sudah cukup tegas dan cukup baik melakukan pengawasan melekat ini.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan pemerintahan, sikap, perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

Dari hasil wawancara, penulis dapat menyimpulkan bahwa sanksi hukuman perlu diterapkan. Selanjutnya, pegawai juga harus saling memperingati satu sama lainnya, supaya tidak melakukan pelanggaran disiplin. Hal ini dapat dilihat dari ketegasan terhadap pelanggaran disiplin, yang melakukan pelanggaran akan mendapat surat peringatan.

7. Ketegasan dan Pimpinan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

Dari hasil wawancara, penulis dapat menyimpulkan bahwa pimpinan itu harus tegas dan cepat bertindak, dan juga harus berani memberikan masukan. Ketegasan pimpinan di kantor kecamatan bukit kecil kota Palembang sudah cukup tegas. Hal ini dapat dilihat dari pimpinan atasan dan bawahan yang selalu mengikuti peraturan pemerintah

1. Hubungan Kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Dari hasil wawancara diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa hubungan kemanusiaan harus diterapkan. Hal ini dibuktikan oleh pimpinan dengan cara saling mengkoordinasi antar pegawai agar terciptanya suasana kerja yang harmonis.

2. Menaati Segala Ketentuan Peraturan Perundang-undangan

Kepatuhan setiap PNS tidak hanya berkewajiban menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku, akan tetapi berupaya tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Dari hasil wawancara, penulis dapat menyimpulkan bahwa menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan harus dilaksanakan dengan sebaik-baik mungkin. Hal ini dilihat dari pegawai yang mulai perlahan-lahan mematuhi/menaati peraturan tersebut dan berusaha supaya agar tidak melanggar.

3. Memberikan Pelayanan Sebaik-baiknya Kepada Masyarakat

Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, maka memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah aktivitas yang tak dapat dipungkiri menjadi kewajiban sebagai pegawainya.

Dari hasil wawancara, penulis dapat menyimpulkan bahwa Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sudah sebaik mungkin yaitu cepat, mudah, transparan dan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Hal ini dilihat dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang baik dan melakukan semampu mereka untuk melayani masyarakat.

4. Membimbing Bawahan Dalam Melaksanakan Tugas

Adanya struktur organisasi dan pembagian tugas sesuai tingkat level organisasi merupakan bagian kegiatan analisa jabatan, agar masing-masing bagian/bidang tidak terjadi *overlapping* (tumpah tindih) pekerjaan.

Dari hasil wawancara, penulis dapat menyimpulkan bahwa membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas belum optimal karena masih ada belum memahami melaksanakan tugas masing-masing. Hal ini dilihat dari bawahan dan atasan yang selalu mengikuti perintah dari atasannya, dan semampu mereka menjalankan tugasnya masing-masing.

Faktor-faktor yang Penghambat Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diKecamatan Bukit Kecil Kota Palembang

Sebuah kebijakan tidak selamanya berjalan dengan mulus,terkadang trouble itu muncul bisa dari pihak pegawai. Dari hasil wawancara, penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor penghambat ialah lemahnya pengawasan dan sanksi yang diberikan bagi yang melanggar belum ada reaksi bagi pegawai karena kurangnya kesadaran pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang.

Pembahasan

Berikut ini merupakan pembahasan hasil dari penelitian diatas yang mencakup indikator-indikator berupa hasil dokumentasi serta wawancara dengan para informan, sehingga di dapat penjelasan atau komposisi dari pada implementasi kebijakan ini.

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Di Kantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang)

Menurut Edward George III penilaian implementasi dapat dilihat pada beberapa indikator yang tepat dan relevan, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Komunikasi**

George C. Edward III, aspek komunikasi merupakan syarat utama dan pertama dalam implementasi kebijakan yang efektif karena pelaksana kebijakan harus memahami isi serta tujuan kebijakan sebelum meneruskannya kepada pelaku (personil) kebijakan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai komunikasi itu perlu dalam Kedisiplinan PNS, agar lebih memahami dan menyadarinya, agar dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Komunikasi yang terjadi Kantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang dinilai sudah baik dalam berhubungan komunikasi antar pegawai.

2. Sumber Daya

Sumber daya merupakan unsur penting dalam implementasi peraturan, dalam, hal ini, sumber daya tersebut dapat diartikan sumber daya manusia, sumber daya financial dan sumber daya sarana/prasarana

Menurut Subarsono (2012:97) menyatakan bahwa, Sumber daya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap terlaksanakannya keberhasilan terhadap suatu implementasi, walau-pun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, akan tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan kebijakan maka tidak akan berjalan dengan efektif.

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai Sumber Daya (SDM) dan Sarana / Prasarana sesuai dengan bidang dan pendidikan pegawai juga cukup meskipun ada sebagian kekurangan fasilitas, agar dapat meningkatkan kinerja para pegawai masing-masing. Kualitas sumber daya di Kantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang sudah baik yaitu kualitas sumber daya manusia yang baik, baik dalam hal keramahan maupun pengetahuan dan dalam memberikan pelayanan yang secara umum dinilai sudah baik.

2. Disposisi (Sikap Pelaksana)

Disposisi adalah watak atau karakteristik yang dimiliki oleh pelaksanaan kebijakan, disposisi itu seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis. Apabila pelaksanaan mempunyai karakteristik atau watak yang baik, maka dia akan melaksanakan dengan baik sesuai dengan sasaran tujuan yang diinginkan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai Disposisi/Sikap dari Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang, telah mematuhi dan melaksanakan aturan-aturan dan cepat bertindak apabila melanggar peraturan pemerintah tersebut serta telah memiliki komitmen masing-masing untuk mencapai peraturan pemerintah tersebut. Hal ini telah dilakukan oleh seluruh pegawai yaitu memiliki sikap yang baik dan bertanggung jawab.

3. Struktur Birokrasi

Struktur Birokrasi terdiri dari badan-badan pelaksana yang berwenang mengawasi keputusan Sub unit dalam pengambilan keputusan pada Kantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang terutama dalam Implementasi sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil selalu dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mekanisme yang berlaku. Diantaranya Peraturan mengenai SOP (*Standar Operational Procedure*) yang berlaku.

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai struktur birokrasi pada dasarnya keseluruhan pegawai kantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang yang sudah melaksanakan aturan yang berlaku dengan baik, hal ini terlihat dari jam waktu kerja dan jam pulang kerja tepat waktu, Akan tetapi ada sebagian pegawai kinerja-nya masih belum maksimal karena mereka sering keluar kantor tanpa alasan yang jelas. SOP yang digunakan saat ini untuk mengatur tata aliran pekerjaan dan pelaksanaan implementasi sesuai peraturan pemerintahan yang berlaku.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Adapun menurut peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Sebagaimana telah dimuat didalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dari beberapa indikator antara lain:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya. Dari hasil wawancara, penulis dapat menyimpulkan bahwa Tujuan dan Kemampuan harus berjalan dengan sesuai harapan dan penuh rasa tanggung jawab serta dapat meningkatkan kedisiplinan. Hal ini dilakukan oleh pegawai untuk bersungguh-sungguh dan dapat menyelesaikan tugas masing-masing dengan maksimal.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin. Dari hasil wawancara, penulis dapat menyimpulkan bahwa teladan pimpinan sudah dikatakan cukup baik sesuai dengan harapan. Akan tetapi ditemukan ada beberapa yang belum patuh, maka pimpinan/ atasan harus menjadi teladan agar bawahan dapat mencontoh hal-hal yang baik pimpinan.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Dari hasil wawancara, penulis dapat menyimpulkan bahwa balas jasa (gaji dan kesejahteraan) sudah tingkat dalam kedisiplinan kerja dan dalam hal masalah gaji sesuai dengan tepat waktu, dan juga keharmonisan antar dalam melaksanakan tugas masing-masing. Dilihat dari analisa peneliti, bahwa membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas masing-masing dan sudah memahami tugasnya.

Faktor-faktor yang Penghambat Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang

Secara garis besar, hambatan yang salah satu dikemukakan oleh para pegawai di Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang antara lain:

1. Kurangnya pengawasan dan sanksi yang diberikan kepada para Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan tersebut.
2. Masih ada pegawai yang diberikan surat peringatan tapi belum ada reaksi yang dari pegawainya.
3. Kurangnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang yakni:

1. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang sudah berjalan secara optimal, Karena Implementasi untuk masing-masing indikator yang mulai dari komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur organisasi sudah terpenuhi. Dan Untuk Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Negeri Sipil para pegawai telah memenuhi peraturan yang ada dan tidak melanggar hukum yang berlaku. Hal ini dapat dilihat dari usaha pegawai supaya tidak melanggar peraturan.
2. Faktor yang menjadi penghambat Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang yaitu:
 - a. Kurangnya pengawasan dan sanksi yang diberikan kepada para Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan tersebut.
 - b. Masih ada pegawai yang diberikan surat peringatan tapi belum ada reaksi yang dari pegawainya.
 - c. Kurangnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang.

Saran

1. Disarankan kepada aparat pegawai agar dapat memperketat pengawasan dan memberikan tindakan tegas kepada pegawai apabila ada melanggar langsung diberikan teguran lisan dan tulisan.
2. Diharapkan kepada pihak aparat pegawai agar bekerjasamanya dalam hal menjalankan pelaksanaan peraturan yang ada, dan dapat meningkatkan kedisiplinan

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Said Zainal, 2006 : *Kebijakan Publik*. Jakarta, Yayasan Pancur Siwah.
- Bambang Rudito, dkk, 2016. *Aparatur Sipil Negara*. Jakarta
- Buku Sejarah Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang, 2019
- Hartini. 2008. Pengantar Administrasi. Negara. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka
- Moleong, Lexy. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nainggolan, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, PT. Pertja, Jakarta, 1987
- Sugiyono. 2017 *Memahami Penelitian kuantitatif kualitatif*. Bandung. Bandung: Penerbit alfab
- eta. Solichin, Abdul Wahab, 2002: *Implementasi Kebijakan Publik*, Bumi Rieneka Cipta Jakarta.
- Surbasono, Anderson, 2005 : *Kebijakan dan Kebijakan Publik*, Bandung.