

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN
2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH TIMUR**

TESIS

OLEH

**MUHAMMAD IQBAL
NPM. 161801058**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/3/20

Access From (repository.uma.ac.id)9/3/20

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN
2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH TIMUR**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Ilmu Administrasi Publik Pada

Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana

Universitas Medan Area

OLEH

**MUHAMMAD IQBAL
NPM. 161801058**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/3/20

Access From (repository.uma.ac.id)9/3/20

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN

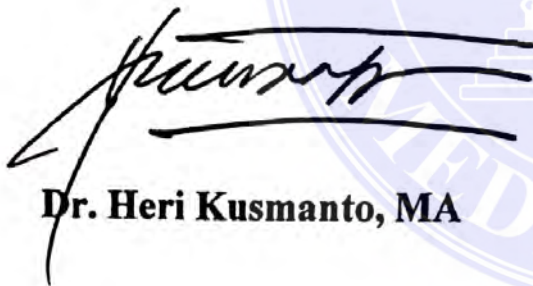
Judul : Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur

N a m a : Muhammad Iqbal

N P M : 161801058

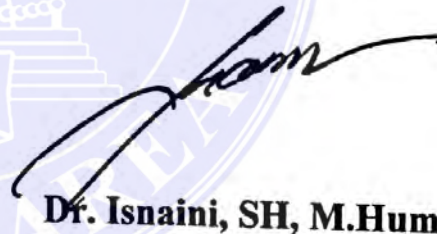
Menyetujui

Pembimbing I



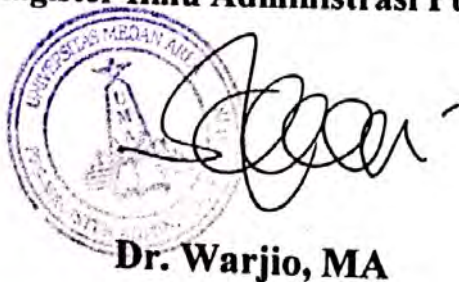
Dr. Heri Kusmanto, MA

Pembimbing II



Dr. Isnaini, SH, M.Hum

**Ketua Program Studi
Magister Ilmu Administrasi Publik**



Dr. Warjio, MA

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Mei 2018

Yang menyatakan,

METERAI
TEMPEL

TGL. 20

502B2AFF133531468

6000
ENAM RIBU RUPIAH



Muhammad Iqbal

ABSTRAK

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH TIMUR

Nama : Muhammad Iqbal
NPM : 161801058
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Heri Kusmanto, MA
Pembimbing II : Dr. Isnaini, S.H, M.Hum

Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang merupakan dasar hukum untuk menjamin Pegawai Negeri Sipil dan menjadi landasan untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Landasan hukum yang terus disesuaikan dengan situasi dan kondisi Pegawai Negeri Sipil pada masa sekarang merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dan kewajiban Pegawai serta hal-hal lain yang berhubungan di dalamnya. Yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur adalah (1) komunikasi. (2) sumber daya. (3) sikap pelaksana. (4) struktur birokrasi. Selain itu faktor lainnya, standar pekerjaan yang diberikan kepada staf tidak sesuai SOP. Untuk mengoptimalkan hendaknya memenuhi kebutuhan Pegawai seperti sarana transportasi. Sarana yang ada masih tergolong rendah atau belum mencukupi kebutuhan Pegawai. Agar Pemerintah sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang mampu menambah semangat dari Pegawai sehingga tingkat kedisiplinan para Pegawai juga dapat meningkat. Tujuan penelitian ini ialah untuk menganalisa (1) implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur. (2) faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 8 orang. Pengumpulan data di peroleh dari wawancara, dokumentasi dan observasi. Setelah data di peroleh kemudian di analisis dengan menggunakan reduksi data, penyajian data dan verifikasi.

Kata Kunci: Implementasi, Peraturan Pemerintah, Disiplin, Pegawai Negeri Sipil.

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF GOVERNMENT REGULATION NUMBER 53 OF 2010 ABOUT DISCIPLINE OF CIVIL SERVANT IN THE SECRETARIAT OF REGENCY OF ACEH TIMUR DISTRICT

Name : Muhammad Iqbal
NPM :161801058
Study Program : Master of Science in Public Administration
Supervisor I :Dr. Heri Kusmanto, MA
Supervisor II :Dr. Isnaini, S.H, M.Hum

In improving the discipline of Civil Servants, the Government has provided a policy with the issuance of Government Regulation no. 53 of 2010 on Civil Service Discipline which is the legal basis to guarantee Civil Servants and a foundation to arrange the preparation of a good state apparatus and correct. The legal basis that continues to be adapted to the current situation and condition of the Civil Service is the basis for carrying out the duties and obligations of the Employees as well as other matters relating to it. The obstacles in the implementation of Government Regulation no. 53 of 2010 on the discipline of Civil Servants in the Secretariat of East Aceh Regency is (1) communication. (2) resources. (3) executive attitude. (4) bureaucratic structure. In addition to other factors, the standard of work assigned to staff does not comply with the SOP. To optimize the need to meet the needs of employees such as transportation. The existing facilities are still low or insufficient employee needs. In order for the Government is able to provide facilities that can increase the spirit of the Employees so that the level of discipline of the employees can also increase. The purpose of this study is to analyze (1) the implementation of Government Regulation no. 53 of 2010 on the discipline of Civil Servants in the Regional Secretariat of East Aceh Regency. (2) factors that become obstacles in the implementation of Government Regulation no. 53 of 2010 on the discipline of Civil Servants in the Regional Secretariat of East Aceh Regency. This study used descriptive qualitative method. The sample in this study amounted to 8 people. Data collection was obtained from interviews, documentation and observation. After the data obtained then analyzed by using data reduction, data presentation and verification.

Keywords: Implementation, Government regulations, Discipline, Government employees.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas misteri hidup yang indah, limpahan Rahmat dan segala kemudahan-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini sebagai syarat melaksanakan penelitian. Penulisan ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Saya banyak menerima masukan, bimbingan, serta dorongan untuk menyelesaikan penulisan tesis tersebut. Oleh sebab itu, saya sampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga serta penuh keikhlasan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS, selaku direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Warjio, MA, selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Heri Kusmanto, MA, sebagai Pembimbing I yang telah dengan sabar mendidik saya.
5. Bapak Dr. Isnaini, S.H, M.Hum, sebagai Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam penulisan tesis ini.
6. Bapak Hasballah Bin M Thaib selaku Bupati Aceh Timur, yang turut memberikan bantuan selama penelitian.
7. Bapak M. Ikhsan Ahyat, S.STP, MAP selaku Sekda Kab. Aceh Timur yang telah memberikan motivasi peneliti dalam penyusunan tesis ini.

Teristimewa kepada kedua orang tua saya, Ayahanda Dahlan Abdullah, S.E, M.M dan IbundaNurbaya. AR yang sangat saya sayangi, untuk segala investasi hidup yang telah diberikan, terima kasih atas kesediaannya menjadi perpanjangan tangan kasih-Nya selama ini sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan dan meraih cita-cita yang saya impikan. Kepada Istri saya, Syarifah Shal Syabila, S.E terima kasih atas do'a, dukungan,serta kasih sayang yang telah di berikan. Untukanaksaya tersayang, Muhammad Ilham yang telah menjadi penyemangat dalam keadaan apapun.Dan kepada kedua adik saya, Adinda dr. Rizka Yolanda dan Erian Daniyala, terima kasih atas do'a, dukungan baik moril dan materil.

Akhirnya, semoga tesis ini dapat bermanfaat dengan segala keterbatasannya. Terimakasih. WassalamualaikumWr.Wb.

Medan, Mei 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Fokus Penelitian	5
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kebijakan Publik	7
2.2 Implementasi Kebijakan.....	10
2.2.1. Teori Implementasi Kebijakan	11
2.3 Pengertian Disiplin	14
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	15
2.3.2. Alat Untuk Mengukur Disiplin	17
2.3.3. Pendekatan Disiplin.....	19
2.4 Pengertian PNS	20
2.4.1. Disiplin PNS.....	21
2.4.2. Kewajiban dan Larangan PNS	21
2.4.3. Tingkat Hukuman	25
2.5 Kerangka Pemikiran.....	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	27
3.2.1. Lokasi Penelitian	27
3.2.2. Waktu Penelitian	28
3.3 Informan Penelitian	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data	29
3.5 Teknik Analisis Data	31
3.5.1. Reduksi Data	32
3.5.2. Penyajian Data	32
3.5.3. Verifikasi	32
3.6 Rencana Pengujian Keabsahan Data	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi	33
4.1.1. Kondisi Geografis	33
4.1.1.1 Letak & Batas Wilayah	33
4.1.1.2 Batas Wilayah	34
4.1.1.3 Keadaan Topografi	35
4.1.1.4 Visi Misi Kab. Aceh Timur	36
4.1.2. Pemda Kab. Aceh Timur	37
4.1.2.1 Struktur Organisasi	42
4.1.2.2 Tupoksi Sekda	44
4.1.2.3 Tupoksi Bag. Perekonomian	44
4.1.2.4 Tupoksi Bag. Keistimewaan Aceh	45
4.1.2.5 Tupoksi Bag. Adm Pembangunan	46
4.1.2.6 Tupoksi Bag. Organisasi	47
4.2 Teori Implementasi Kebijakan Dengan Hasil Pelaksanaan	48
4.2.1. Pelaksanaan Peraturan Pemerintah	62
4.2.2. Sanksi Pelanggaran PNS	72
4.3 Hambatan Implementasi PP No. 53 Tahun 2010	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Batasan wilayah Kab. Aceh Timur	34
Tabel 1.2 PelanggaranJam Kerja PNS di Setda Kab. Aceh Timur	63



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Skema Kerangka Konseptual	26
Gambar 1.2 Struktur Organisasi Setda Kab. Aceh Timur.....	43



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara Pemerintah yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah bersatu padu, bermental baik, bersih, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna serta bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas. Pegawai Negeri Sipil bukan hanya unsur aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat juga. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sangat penting dan menentukan berhasil atau tidaknya misi dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita nasional.

Pendayagunaan Pegawai Negeri Sipil terus ditingkatkan terutama yang berhubungan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman terhadap masyarakat, serta kemampuan profesional dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil sangat diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Tujuan nasional negara Indonesia tertuang di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum,

mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan nasional tersebut dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan secara sistematis dan realisasi yang sungguh-sungguh dan sebaik-baiknya. Pegawai Negeri Sipil yang penuh tanggung jawab, kesetiaan, dan ketaatan terhadap Pancasila dan UUD 1945 sangat diperlukan dalam rangka mencapai tujuan nasional yang mulia tersebut. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri yang penuh tanggung jawab, kesetiaan, dan ketaatan terhadap Pancasila dan UUD 1945 tersebut maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik-baiknya. Dalam rangka pengintegrasian perencanaan pembangunan daerah dalam sistem pembangunan nasional mengamanatkan bahwa arah kebijakan tentang penyelenggaraan negara antara lain adalah meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi.

Menurut Hasibuan (2005:87), dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaian tersebut jujur dan objektif serta ada tindak lanjut. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah untuk mengetahui apakah Pegawai telah bekerja sesuai dengan standar-standar yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila seorang Pegawai telah

memenuhi standar yang ditetapkan, maka Pegawai tersebut memiliki prestasi yang baik, begitu juga sebaliknya. Manfaat yang diharapkan dengan adanya prestasi kerja ini adalah akan mampu meningkatkan kinerja individu, meningkatkan kinerja instansi, adanya efisiensi, meningkatnya kualitas pelayanan. Pemerintah juga akan dapat menggunakan penilaian kerja ini sebagai alat pengambilan keputusan dalam rangka menetapkan kompensasi dan kenaikan jabatan atau pangkat. Terkait dengan Aparatur Sipil Negara sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, maka salah satu faktor yang dinilai penting adalah mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas dan kewajiban pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya. Untuk meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang cukup sulit.

Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah 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. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan dasar hukum untuk menjamin Pegawai Negeri Sipil dan dapat pula menjadi landasan untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Landasan hukum yang terus disesuaikan dengan situasi dan kondisi Pegawai Negeri Sipil pada masa sekarang ini merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dan kewajiban mereka serta hal-hal lain yang berhubungan di dalamnya. Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur telah ikut serta dalam mengimplementasikan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, tetapi tidak menutup kemungkinan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Aceh Timur untuk melakukan hal-hal yang melanggar peraturan tersebut. Walaupun telah ditetapkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, masih terdapat Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Aceh Timur yang melanggar aturan dengan membolos kerja, terlambat hadir, dan berkeliaran diluar kantor pada saat jam dinas. Sebagai contoh kasus yang ada di Kabupaten Aceh Timur yaitu masih terdapatnya Pegawai Negeri Sipil yang berkeliaran pada saat jam dinas.

Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur, melakukan razia penegakan disiplin dengan membagi dua tim dalam pelaksanaan razia terhadap Pegawai Negeri Sipil yang berkeliaran di luar jam dinas. Pada saat pelaksanaan razia terdapat Pegawai Negeri Sipil yang berkeliaran di luaran. Selain contoh kasus diatas, contoh kasus lain tentang tingkat kedisiplinan Pegawai

Negeri Sipil di Kabupaten Aceh Timur yaitu masih adanya Pegawai Negeri Sipil yang membolos kerja. Para Pegawai Negeri Sipil berada diluar kantor walaupun jam istirahat Pegawai Negeri Sipil telah selesai. Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemkab Aceh Timur masih juga tidak mengetahui tentang pentingnya tingkat kedisiplinan. Hal itu dapat diketahui dari ketidak pedulian Pegawai Negeri Sipil akan jam kerja. Pegawai Negeri Sipil beranggapan bahwa apabila sudah jam sore dan tugas telah diselesaikan maka mereka dapat pulang terlebih dahulu sebelum jam dinas berakhir. Berdasarkan latar belakang di atas yang memuat peraturan tentang penegakan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Aceh Timur dan permasalahan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Aceh Timur, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hal tersebut. Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti menuangkannya ke dalam bentuk tesis dengan judul "Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur".

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi fokus penelitian dalam penyusunan tesis ini antara lain sebagai berikut:

1. Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur.

2. Hambatan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Dapat dijadikan sebagai bahan untuk evaluasi kinerja instansi khususnya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

2. Menambah pengetahuan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenal gambaran pengetahuan tentang pengukuran dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.
3. Memberikan pengalaman kepada peneliti untuk menerapkan dan memperluas wawasan penerapan teori maupun praktek dalam lapangan serta menganalisa yang dilakukan dapat membantu untuk mengetahui bagaimana sistem aplikasi ini bekerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kebijakan Publik

Kebijakan Publik merupakan suatu aturan-aturan yang dibuat oleh pemerintah dan merupakan bagian dari keputusan politik untuk mengatasi berbagai persoalan dan isu-isu yang ada dan berkembang di masyarakat. Kebijakan publik juga merupakan keputusan yang dibuat oleh pemerintah untuk melakukan pilihan tindakan tertentu untuk tidak melakukan sesuatu maupun untuk melakukan tindakan tertentu. Dalam kehidupan masyarakat yang ada di wilayah hukum suatu negara sering terjadi berbagai permasalahan. Negara yang memegang penuh tanggung jawab pada kehidupan rakyatnya harus mampu menyelesaikan permasalahan-permasalahan tersebut. Kebijakan publik yang dibuat dan dikeluarkan oleh negara diharapkan dapat menjadi solusi akan permasalahan-permasalahan tersebut. Kebijakan Publik adalah suatu keputusan yang dimaksudkan untuk tujuan mengatasi permasalahan yang muncul dalam suatu kegiatan tertentu yang dilakukan oleh instansi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan (Mustopadidjaja, 2002). Untuk memahami lebih jauh bagaimana kebijakan publik sebagai solusi permasalahan yang ada pada masyarakat, kita harus memahami dulu apa dan seperti apa kebijakan publik itu sendiri. Menurut Edward III Kebijakan publik didefinisikan sebagai *what governments say and do, or don't do. It is the goals or purposes of governments programs*. Maksudnya, apa yang dinyatakan dan dilakukan atau tidak dilakukan

oleh pemerintah termasuk kebijakan publik. Merujuk pada definisi di atas, kebijakan publik tampil sebagai sasaran atau tujuan program-program. Edward lebih lanjut menjelaskan bahwa kebijakan publik itu dapat diterapkan secara jelas dalam peraturan perundang-undangan dalam bentuk pidato-pidato pejabat pemerintah ataupun berupa program-program dan tindakan-tindakan yang dilakukan pemerintah. Pada sudut pandang lain, Hakim (2003) mengemukakan bahwa Studi Kebijakan Publik mempelajari keputusan-keputusan pemerintah dalam mengatasi suatu masalah yang menjadi perhatian publik. Beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah sebagian disebabkan oleh kegagalan birokrasi dalam memberikan pelayanan dan menyelesaikan persoalan publik. Kegagalan tersebut adalah *information failures, complex side effects, motivation failures, rentseeking, second best theory, implementation failures* (Hakim, 2002). Berdasarkan stratifikasinya, kebijakan publik dapat dilihat dari tiga tingkatan, yaitu kebijakan umum (strategi), kebijakan manajerial, dan kebijakan teknis operasional. Selain itu, dari sudut manajemen, proses kerja dari kebijakan publik dapat dipandang sebagai serangkaian kegiatan yang meliputi:

- a. Pembuatan kebijakan
- b. Pelaksanaan dan pengendalian
- c. Evaluasi kebijakan

Menurut Dunn (1994), proses analisis kebijakan adalah serangkaian aktivitas dalam proses kegiatan yang bersifat politis. Aktivitas politis tersebut diartikan sebagai proses pembuatan kebijakan dan divisualisasikan sebagai serangkaian tahap yang saling tergantung, yaitu:

- a. Penyusunan agenda
- b. Formulasi kebijakan
- c. Adopsi kebijakan
- d. Implementasi kebijakan
- e. Penilaian kebijakan

Proses formulasi kebijakan dapat dilakukan melalui tujuh tahapan yaitu:

1. Pengkajian persoalan. Tujuannya adalah untuk menemukan dan memahami hakekat persoalan dari suatu permasalahan dan kemudian merumuskannya dalam hubungan sebab akibat.
2. Penentuan tujuan. Adalah tahapan untuk menentukan tujuan yang hendak dicapai melalui kebijakan publik yang segera akan diformulasikan.
3. Perumusan alternatif. Alternatif adalah sejumlah solusi pemecahan masalah yang mungkin diaplikasikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
4. Penyusunan model. Model adalah penyederhanaan dan kenyataan persoalan yang dihadapi yang diwujudkan dalam hubungan kausal. Model dapat dibangun dalam berbagai bentuk, misalnya model skematik, model matematika, model fisik, model simbolik.
5. Penentuan kriteria. Analisis kebijakan memerlukan kriteria yang jelas dan konsisten untuk menilai alternatif kebijakan yang ditawarkan. Kriteria yang dapat dipergunakan antara lain kriteria ekonomi, hukum, politik, teknis, administrasi, peranserta masyarakat.

6. Penilaian alternatif. Penilaian alternatif dilakukan dengan menggunakan kriteria dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran lebih jauh mengenai tingkat efektivitas dan kelayakan setiap alternatif dalam pencapaian tujuan.
7. Perumusan rekomendasi. Rekomendasi disusun berdasarkan hasil penilaian alternatif kebijakan yang diperkirakan akan dapat mencapai tujuan secara optimal dan dengan kemungkinan dampak yang sekecil-kecilnya.

2.2 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 Udoji (Wahab 2008:64), menyatakan bahwa pelaksanaan kebijakan adalah sesuatu yang penting, bahkan mungkin jauh lebih penting dari pembuatan kebijakan. Kebijakan-kebijakan hanya akan berupa impian atau rencana yang bagus, yang tersimpan rapi dalam arsip kalau tidak diimplementasikan. Menurut Nakamura dan Smallwood (Tangkilisan 2003:17), hal-hal yang berhubungan dengan implementasi kebijakan adalah keberhasilan dalam mengevaluasi masalah dan kemudian menerjemahkannya ke dalam keputusan yang bersifat khusus. Sedangkan Jones (Tangkilisan 2003:17), implementasi merupakan suatu proses yang dinamis yang melibatkan secara terus menerus usaha-usaha untuk mencari apa yang akan dan dapat dilakukan. Dengan demikian implementasi mengatur

kegiatan-kegiatan yang mengarah pada penempatan suatu program ke dalam tujuan kebijakan yang diinginkan. Implementasi kebijakan merupakan tahapan dari proses kebijakan setelah penetapan Undang-Undang. Sebagaimana yang telah dinyatakan oleh Ripley dan Franklin (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 (upaya untuk melakukan perbaikan-perbaikan) terhadap Undang-Undang atau peraturan yang bersangkutan.

2.2.1 Teori Implementasi Kebijakan

Edward (dalam Subarsono, 2005:90), melihat implementasi kebijakan sebagai suatu proses yang dinamis, dimana terdapat banyak faktor yang saling berinteraksi dan mempengaruhi implementasi kebijakan. Faktor-faktor tersebut perlu ditampilkan guna mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap implementasi. Oleh karena itu, Edward III menegaskan bahwa dalam studi implementasi terlebih dahulu harus diajukan dua pertanyaan pokok yaitu:

- a. Apakah yang menjadi prasyarat bagi implementasi kebijakan?
- b. Apakah yang menjadi faktor utama dalam keberhasilan implementasi kebijakan?

Guna menjawab pertanyaan tersebut, Edward mengajukan empat faktor yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan yaitu faktor *communication*, *resources*, *disposition*, dan *bureaucratic structure*.

1. Komunikasi (*Communication*)

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. Komunikasi dalam implementasi kebijakan mencakup beberapa dimensi penting yaitu transformasi informasi (*transimisi*), kejelasan informasi (*clarity*) dan konsistensi informasi (*consistency*). Dimensi transformasi mengkehendaki agar informasi tidak hanya disampaikan kepada pelaksana kebijakan tetapi juga kepada kelompok sasaran dan pihak yang terkait. Dimensi kejelasan mengkehendaki agar informasi yang jelas dan mudah dipahami, selain itu untuk menghindari kesalahan interpretasi

dari pelaksana kebijakan, kelompok sasaran maupun pihak yang terkait dalam implementasi kebijakan. Sedangkan dimensi konsistensi mengkehendaki agar informasi yang disampaikan harus konsisten sehingga tidak menimbulkan kebingungan pelaksana kebijakan, kelompok sasaran maupun pihak terkait.

2. Sumber Daya (*Resources*)

Sumber daya memiliki peranan penting dalam implementasi kebijakan. Edward III 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.

3. Disposisi atau Sikap Pelaksana(*Disposition*)

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. Apabila implementator memiliki sikap yang baik maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan, sebaliknya apabila sikapnya tidak mendukung maka implementasi tidak akan terlaksana dengan baik.

4. Struktur Birokrasi (*Bureaucratic Structure*)

Struktur organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek struktur organisasi 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.

2.3 Pengertian Disiplin

Disiplin berasal dari kata *disciple*, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat seseorang menuju kearah yang lebih baik. Dalam hal ini menemukan pada bantuan dari Pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan

bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan dimana Pegawai bekerja (Mathis, 2000:314). Disiplin menurut Sastrohadiwiryo (2002:297) adalah 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 dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin memegang peranan penting dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja Pegawai, peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja. Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan produktivitas kerja Pegawai, dengan demikian disiplin akan mempercepat tujuan perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Hani Handoko 2001:208). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada Pegawai atau karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan (Edy Sutrisno 2009: 89). Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap Pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja, sedangkan tindakan disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu. Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh pengurangan anggaran atau produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan instansi. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku, dengan ciri-ciri yaitu: adanya hasrat yang kuat untuk melakukan sepenuhnya

apa yang sudah menjadi norma, etika kaidah yang berlaku, adanya perilaku yang terkendali dan adanya ketaatan.

Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para Pegawai, bekerja sesuai dengan prosedur, sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu bila karyawan tidak menggunakan aturan-aturan yang ditetapkan dalam perusahaan, maka tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang bisa diambil terhadap seorang Pegawai yang performa kerjanya dibawah standar. Disiplin kerja dapat dilihat dari, kepatuhan karyawan terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tata waktu dan tanggung jawab pada pekerjaannya, bekerja sesuai dengan prosedur yang ada, memelihara pekerjaan dengan baik. Tindakan disiplin ini dapat berupa teguran-teguran, penskoran, penurunan pangkat atau gaji dan pemecatan. Tindakan-tindakan ini disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari Pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran instansi (Gomes, 2002:232).

2.3.1 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). Disiplin kerja juga dapat

diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban (Soegeng Prijodarminto, 2004:23). Pada Ensiklopedia Administrasi, The Liang Gie (2000:96), “Disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tata tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati”. Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan organisasi atau perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Oleh karena itu kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan, organisasi, dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada empat aspek kehidupan dalam disiplin kerja yang merupakan suatu bentuk ketaatan dan proses pengendalian yang berhubungan erat dengan rasionalitas, yang karenanya lebih berhubungan dengan kesadaran dan tidak emosional yakni:

1. Disiplin adalah sikap mental tertentu, untuk memenuhi dan mengikuti aturan.

2. Disiplin dilandasi dengan pengetahuan tentang aturan perilaku bagi kehidupan manusia, yang dipergunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
3. Disiplin menyangkut sikap gerakan yang teratur dan sikap tingkah laku yang menunjukkan kesungguhan yang diharapkan timbul dari dalam hati untuk secara sadar mempertanggung jawabkan apa yang dilakukannya maupun yang diucapkannya.
4. Disiplin tercermin dalam perpaduan antara sikap mental dan nilai sosial baik dalam kehidupan organisasi maupun dalam masyarakat (Ermaya Suradinata, 2007:130).

2.3.2 Alat Untuk Mengukur Disiplin Kerja

Menurut Alfred R. Lateiner dalam Imam Soejono 2003:72), umumnya disiplin kerja karyawan dapat diukur dari:

1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
2. Berpakaian rapi di tempat kerja. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
3. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena

apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
5. Memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi. Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Guntur (1996:34-35) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu:
 - a. Disiplin terhadap waktu
 - b. Disiplin terhadap target
 - c. Disiplin terhadap kualitas
 - d. Disiplin terhadap prioritas kerja
 - e. Disiplin terhadap prosedur

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya:

1. Disiplin waktu. Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan Pegawai pada jam kerja, Pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan jelas. Untuk itu dibutuhkan sikap taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan Pegawai dalam mengenakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.
3. Disiplin tanggung jawab. Salah satu wujud tanggung jawab Pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang Pegawai.

2.3.3 Pendekatan Dalam Disiplin Kerja

Sistem disiplin Pegawai dapat dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku untuk Pegawai yang bermasalah atau Pegawai yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah jelas disiplin diri, karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya di pekerjaan dan biasanya Pegawai diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Adapun pendekatan-pendekatan dalam disiplin kerja Pegawai (Mathis 2002:314) adalah:

a. Pendekatan disiplin positif

Pendekatan disiplin positif dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruksi

tanpa perlu hukuman. Dalam pendekatan ini fokusnya adalah pada penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diharapkan, dan bukannya menggunakan hukuman (penalti) untuk mencegah perilaku yang tidak diharapkan. Kekuatan pendekatan positif ini dalam disiplin adalah fokusnya pada pemecahan masalah. Juga karena Pegawai merupakan partisipan aktif selama proses tersebut, maka perusahaan yang menggunakan pendekatan ini cenderung memenangkan tuntutan hukum jika Pegawai mengajukan tuntutan. Kesulitan utama dengan pendekatan positif terhadap disiplin adalah jumlah waktu yang sangat lama untuk melatih para supervisor dan manajer yang diperlukan.

b. Pendekatan Disiplin Progresif

Disiplin progresif melembagakan sejumlah langkah dalam membentuk perilaku Pegawai. Kebanyakan prosedur disiplin progresif menggunakan peringatan lisan dan tulisan sebelum berlanjut ke PHK dengan demikian, disiplin progresif menekankan bahwa tindakan-tindakan dalam memodifikasi perilaku akan bertambah berat secara progresif (bertahap) jika Pegawai tetap menunjukkan perilaku yang tidak layak. Seorang Pegawai diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahannya sebelum diberhentikan, dengan mengikuti urutan progresif akan memastikan bahwa sifat dan keseriusan masalah telah dikomunikasikan dengan jelas kepada Pegawai.

2.4 Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS)

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. Dalam ketentuan umum Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan Pemerintahan. Pasal 7 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 juga menjelaskan tentang Pegawai Negeri Sipil, yaitu Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai Pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai secara Nasional.

2.4.1 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.

2.4.2 Kewajiban Dan Larangan PNS Yang Harus Di Patuhi

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam pasal 3 adalah sebagai berikut:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS.
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan.
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah.
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah dan PNS.
7. Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang atau golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau Pemerintah, terutama di bidang keamanan, keuangan dan materil.

11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
12. Mencapai sasaran kerja Pegawai yang ditetapkan.
13. Menggunakan dan memelihara barang milik Negara dengan sebaik-baiknya.
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
15. Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugas.
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Sedangkan larangan bagi PNS sebagaimana diatur dalam pasal 4 adalah sebagai berikut:

1. Menyalahgunakan wewenang.
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain.
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi Pegawai atau bekerja untuk Negara lain atau lembaga atau organisasi internasional.
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing.
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik Negara secara tidak sah.
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara.

7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung maupun tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan atau pekerjaannya.
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya.
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani.
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, DPR, DPD atau DPRD dengan cara:
 - a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye
 - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS
 - c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain
 - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. Membuat keputusan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye.
 - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan,

seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai fotocopy KTP atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai dengan peraturan Perundang-undangan.
15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara:
 - a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah.
 - b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye.
 - c. Membuat keputusan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye.
 - d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkaran unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

2.4.3 Jenis dan Tingkat Hukuman

Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur jenis dan tingkat hukuman disiplin yang akan

dijatuhkan berdasar pelanggaran yang dilakukan PNS serta pejabat yang berwenang untuk menghukumnya disertai upaya membela diri dari PNS tersebut.

Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin tertulis pada Pasal 7.

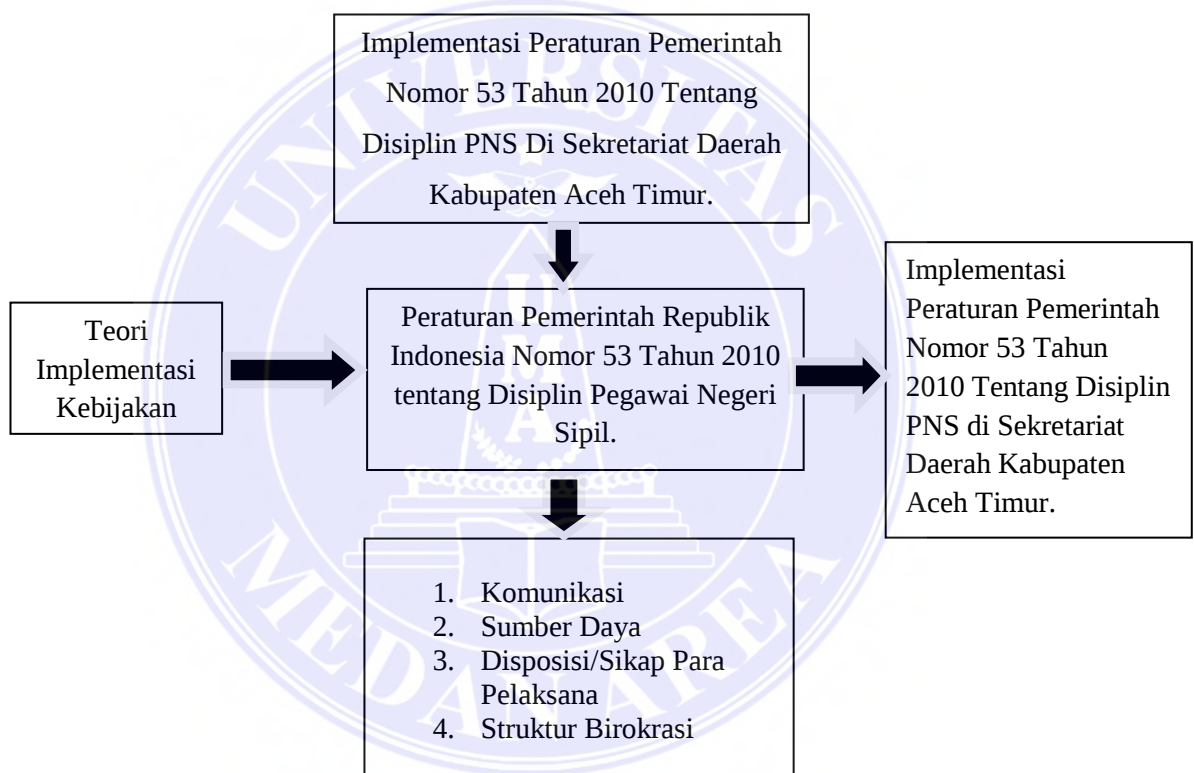
1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - a. Hukuman disiplin ringan
 - b. Hukuman disiplin sedang
 - c. Hukuman disiplin berat
2. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
3. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
4. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c 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

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang di jabarkan dalam penelitian ini meliputi:

Gambar 1.1. Skema Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dengan teknik analisis Kualitatif dikarenakan permasalahan yang belum jelas, kompleks dan penuh makna. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya seperti mengajukan pertanyaan dan mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data (Creswell 2010:5). Alasan lain penelitian ini menggunakan metode deskriptif karena ingin memahami secara mendalam bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur serta faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam pelaksanaannya.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini akan dilakukan di Kabupaten Aceh Timur. Sedangkan fokus penelitian yaitu pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur. Adapun yang menjadi alasan bagi peneliti dalam menentukan lokasi di atas, karena ingin menganalisa lebih jauh bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur.

3.2.2 Waktu Penelitian Tahun 2018

Aktifitas	Bulan															
	Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018				April 2018			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penulisan Proposal																
Seminar																
Perbaikan Proposal																
Pengumpulan Data																
Analisis Data																
Penulisan Tesis																

3.3 Informan Penelitian

Subjek penelitian kualitatif merupakan pihak-pihak yang menjadi sasaran penelitian atau sumber yang dapat memberikan informasi terhadap penelitian yang akan dilaksanakan. Dalam penelitian kualitatif yang dijadikan subjek penelitian sebagai sumber informasi hanyalah subjek yang dapat memberikan informasi (Nasution, 2003:32). Sumber data (subjek penelitian) yang dipilih adalah orang-orang yang terlibat langsung dalam pelaksanaan tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah:

1. Informan kunci, yaitu Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Timur, Bapak M. Ikhsan Ahyat, S.STP, MAP.
2. Informan utama, Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur, Bapak Syaiful.
 - a. Informan tambahan, Kepala BKPSDM yaitu Bapak Drs. Irfan Kamal M.Si. Dan Bapak M. Iskandar SP serta Ibu Cut Erlinawati selaku Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur.

Metode yang di gunakan dalam mengambil sample menggunakan Teknik *sampling snowball* adalah suatu metode untuk mengidentifikasi, memilih dan mengambil sampel dalam suatu jaringan atau rantai hubungan yang menerus. Dalam penentuan sampel, pertama-tama dipilih satu atau dua orang sampel, tetapi karena dengan dua orang sampel ini belum merasa lengkap terhadap data yang diberikan, maka peneliti mencari orang lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang diberikan oleh dua orang sampel sebelumnya. Begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel semakin banyak (Sugiyono, 2010:145).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memudahkan dalam melakukan penelitian, maka diperlukan teknik pengumpulan data yang akan dilakukan kepada sumber data. Pengumpulan data dalam penelitian adalah menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari hasil observasi langsung di lapangan dengan mempelajari dan mengamati keadaan fisik wilayah tersebut serta melakukan wawancara kepada berbagai narasumber seperti Sekretaris Daerah Kabupaten

Aceh Timur, Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur, Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur yang dapat memberikan informasi. Pengumpulan Data Primer dapat diperoleh melalui beberapa metode yaitu sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu proses pengamatan yang dilakukan secara intens terhadap objek yang akan diteliti. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data sehubungan dengan pelaksanaan yang dilakukan oleh pihak Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur untuk mengetahui bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010.

2. Wawancara mendalam (*depth interview*). Wawancara mendalam adalah suatu cara mengumpulkan data atau informasi dengan cara langsung bertatap muka dengan informan agar mendapatkan data lengkap dan mendalam. Wawancara ini dilakukan dengan berulang-ulang secara intensif. Adapun alat dalam pengambilan data seperti, tape recorder, *handphone*, foto dan data yang termasuk ke dalam dokumentasi.

3. Dokumentasi. Studi dokumentasi dalam pengumpulan data penelitian dimaksudkan sebagai cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dan berbagai dokumen resmi yang dianggap baik dan ada pengaruhnya dengan lokasi penelitian (Suyanto, 2005:171).

Sedangkan data sekunder yaitu metode pengumpulan data-data yang sudah diketahui jelas sumbernya dan memiliki keterkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Data-data sekunder dapat diperoleh dari berbagai literatur, internet, serta dari instansi-instansi resmi terkait seperti kantor Sekretariat Daerah

Kabupaten Aceh Timuryang tercakup dalam wilayah studi. Pengumpulan Data Sekunder dapat diperoleh melalui menganalisis data dan informasi untuk memperoleh suatu identifikasi di wilayah studi dan mengidentifikasi potensi dan permasalahan yang terdapat pada kantorSekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur. Data akan diklasifikasikan ke dalam masing-masing aspek untuk selanjutnya akan dianalisis.Selanjutnya dibedakan antara responden (orang yang akan diwawancarai atau kunci tambahan) dengan key informan (orang yang ingin peneliti ketahui ataupun kunci utama). Karena itu disebut juga wawancara intensif (Kriyantono, 2006:98). Dengan teknik ini diharapkan informan lebih terbuka dan berani dalam memberikan jawaban dan merespon terhadap pertanyaan yang diajukan peneliti. Kelebihan lain adalah peneliti secara personal dapat bertanya langsung dan mengamati respon mereka lebih detail.

3.5Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh tersebut kemudian akan disajikan secara analisis kualitatif yaitu analisis yang tidak dapat diukur baik besar atau jumlahnya dan mengutamakan kualitas data yang digunakan. Analisis ini digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk non-numerik atau data-data yang tidak dapat diterjemahkan dalam bentuk angka tapi interpretasi dalam bentuk pernyataan. Sedangkan metode analisis kualitatif yang digunakan dalam kegiatan ini adalah analisis deskriptif kualitatif, digunakan untuk mendeskripsikan dan memberikan penjelasan dan gambaran wilayah studi secara lengkap dan mendetail. Misalnya untuk menjelaskan keadaan demografi, keadaan sosial

maupun ekonomi yang adapada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur, sehingga akan didapatkan gambaran, jawaban, serta kesimpulan dari pokok permasalahan yang diangkat. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena dengan sedalam-dalamnya melalui pengumpulan data (Kriyantono, 2006:58). Untuk lebih mempermudah menganalisis data maka digunakan cara (Milles dan Huberman 1988:156):

3.5.1 Reduksi Data

Merupakan pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi. Hal ini merupakan bentuk analisis yang menajam, menggolongkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisir data seperti meliputi, meringkas.

3.5.2 Penyajian Data

Proses penyusunan informasi yang kompleks kedalam bentuk sistematis dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan serta pengambilan keputusan seperti mengumpulkan informasi yang terkait dengan tema mengkategorisasikan informasi dalam kelompok yang spesifik.

3.5.3 Verifikasi

Membuat kesimpulan sementara dari yang belum jelas menjadi lebih terperinci dengan cara diverifikasi dalam arti meninjau ulang catatan-catatan dengan maksud agar data yang diperoleh tersebut menjadi lebih valid seperti mengambil keputusan, mengidentifikasi pola, perkembangan, dan penjelasan.

3.6 Rencana Pengujian Keabsahan Data

3.6.1 Kredibilitas

Apakah proses dan hasil penelitian dapat diterima atau dipercaya. Beberapa kriteria dalam menilai adalah lama penelitian, observasi yang detail, analisis membandingkan dengan hasil penelitian, yaitu:

1. Pengamatan yang terus menerus, untuk menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang diteliti, serta memuaskan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.
2. *Dependability* yaitu apakah hasil penelitian mengacu padatingkat konsistensi peneliti dalam mengumpulkan data, membentuk, dan menggunakan konsep-konsep ketika membuat interpretasi untuk menarik kesimpulan (Kriyantono, 2006:58).

DAFTAR PUSTAKA

- Amran. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*. Gorontalo: Jurnal Ichan. 2009.
- Aksara Rosdakarya. Hilman. *Efektivitas Penerapan Presensi Sidik Jari Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara*. 2013.
- Dharma, Agus. *Manajemen Supervisi, Cetakan Keenam*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2004.
- Dwiyanto, Agus dan Kumalasari, Bevaola. *Kinerja Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Center for Population and Policy Studies. 2002.
- Dunn, William. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Gajah Mada Universal Press: Yogyakarta. 2003.
- Hamdi, Muchlis. *Kebijakan Publik: Proses, Analisis, dan Partisipasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2014.
- Hani T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua*. Yogyakarta : BPFE. 2000.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. 2005.
- Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta : STIEYKPN. 2005.
- Islamy, M. Irfan. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Kriyantono, Rachmat. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2006.

Kountor, D.M.S, Ronny. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi & Tesis*
:PPM, 2003.

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT
RemajaRosdakarya,2002.

Rivai,Veithzal. Perilaku *Organisasi dan Teori Kepemimpinan Jilid II*.Jakarta
:PT. Raja Grafindo Persada. 2009.

Mulyana, Dedy. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta : Kencana
PrenadaMedia Group, 2006.

Nugroho, D Riant. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi danEvaluasi*.
Jakarta: Gramedia, 2004.

Prawirosentono, suryadi.*Manajemen Sumber Daya Manusia;
KebijakanKinerjaKaryawan; Kiat Membangun organisasi Kompetitif
eraPerdaganganBebas Dunia*. BPFE : Jogjakarta. 2010.

Raymond A. Noe, dkk. *Manajemen Sumber Daya
Manusia:MencapaiKeunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat. 2010.

Sunarno. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik: Kajian Proses & Analisis
Kebijakan*,Yogyakarta : UNY, 2010.

Suyanto, Bagong. *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta : Kencana Pranada
MediaGroup, 2005.

Subarsono, AG. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan
Aplikasi*.Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2006.

Sinambela, Lijan Poltak.*Kinerja Pegawai Teori Pengukuran
DanImplikasi*.Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012.

Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan*

- Manajemen Pegawai Negeri Sipil.** Bandung : PT. Refika Aditama. 2001.
- Siagian, Sondang P. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan.** Jakarta : Bumi Aksara. 2002.
- Sutrisno, Edi. **Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Karyawan. Medan.** 2009.
- Tangkilisan, Hesel, Nogi. **Evaluasi Kebijakan Publik, Penjelasan, Analisis, dan Transformasi Pemikiran.** Yogyakarta : Balairung, 2003.
- Tety. I. WD. **Implementasi Disiplin Dalam Memberikan Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Camat Pasir Putih Kabupaten Muna.** Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Fisip UHO, Kendari. 2013.
- Winarno, Budi. **Teori dan Proses Kebijakan Publik.** Yogyakarta : Penerbit Media Pressindo, 2002.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Bupati Aceh Timur No. 10 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur.
- Keputusan Bupati Aceh Timur No. 862/81/2015 tentang Hukuman Disiplin Berupa Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 Tahun.
- Surat Peringatan Bupati Kabupaten Aceh Timur No. 331.1/2114/2015 Perihal Penertiban Para PNS Yang Keluar Di Dalam Jam Dinas.

Non Buku:

<https://media.neliti.com/media/publications/137252-ID-implementasi-mengenai->

[disiplin-pns-berda.pdf](#)(di akses pada tanggal 10 April 2018. 15:45 WIB)

[http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/9410/Implementasi%20](http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/9410/Implementasi%20Kebijakan%20Disiplin%20Pegawai%20Negeri%20Sipil%20Di%20Dinas%20Pendidikan%20Provinsi%20Sulawesi%20Selata.pdf;jsessionid=438A2641AFC21AA880C1335E371C4B74?sequence=1)

[Kebijakan%20Disiplin%20Pegawai%20Negeri%20Sipil%20Di%20Dinas%](#)

[20Pendidikan%20Provinsi%20Sulawesi%20Selata.pdf;jsessionid=438A264](#)

[1AFC21AA880C1335E371C4B74?sequence=1](#)(di akses pada tanggal 13

Januari 2018. 20:50 WIB)

[pp-ri-no-53-tahun-2010-tentang-disiplin-pns](#)(di akses pada tanggal 11 April 2018.

11:55 WIB)

