

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka

Ratna^{1*}, Dhean Ediyana Nourhaliza²

^{1,2}Administrasi Publik FISIP Universitas Majalengka

* ratnasukmayanti@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of Government Regulation (PP) Number 53 of 2010 concerning Civil Servant (PNS) Discipline in the Department of Public Works and Spatial Planning of Majalengka Regency. PP No. 53/2010 was issued to regulate the discipline of civil servants, but in reality, many civil servants have not complied with these regulations, such as tardiness and unexcused absences. This study uses a descriptive qualitative approach, where data was collected through observation, interviews, and documentation. Informants were selected through purposive sampling based on their role in the implementation of this policy. The study was conducted over six months, from January to June 2023, at the Office of Public Works and Spatial Planning in Majalengka Regency. The results show that the implementation of PP No. 53/2010 has not been optimal. Although information about the discipline policy has been communicated well through various media such as routine assemblies and internal socialization, many employees still do not comply with the regulations, especially regarding attendance and the use of electronic attendance systems. Human resources factors, including the lack of commitment and disposition of employees towards enforcing the rules, have been one of the main obstacles. In addition, the bureaucracy's structure and weak coordination between employees also hinder the implementation of this policy.

Keywords: Discipline, Civil Servants, Implementation, Policy, Supervision

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka. PP No. 53/2010 diterbitkan untuk mengatur kedisiplinan PNS, namun kenyataannya masih banyak PNS yang belum mematuhi aturan tersebut, seperti keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, di mana data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dipilih secara purposive sampling berdasarkan peran mereka dalam penerapan kebijakan ini. Penelitian dilakukan selama enam bulan, dari Januari hingga Juni 2023, di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi PP No. 53/2010 belum berjalan optimal. Meskipun informasi tentang kebijakan disiplin telah disampaikan dengan baik melalui berbagai media komunikasi seperti apel rutin dan sosialisasi, masih banyak pegawai yang tidak mematuhi aturan, terutama dalam hal kehadiran dan penggunaan absensi elektronik. Faktor sumber daya manusia, termasuk kurangnya komitmen dan disposisi pegawai terhadap penerapan aturan, menjadi salah satu kendala utama. Selain itu, struktur birokrasi yang belum optimal dan lemahnya koordinasi antarpegawai juga menjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan ini.

Kata Kunci: Disiplin, Pegawai Negeri Sipil, Implementasi, Kebijakan, Pengawasan

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan seluruh aspek kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara. Tujuan utama pembangunan nasional adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pengelolaan sumber daya yang ada serta kebijakan yang mendukung kemajuan negara. Di Indonesia, tujuan pembangunan nasional diatur dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yang menegaskan pentingnya menciptakan pemerintahan yang melindungi seluruh bangsa Indonesia (Pasolong, 2014). Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, berintegritas, dan netral.

Keberhasilan pembangunan nasional sangat dipengaruhi oleh kemampuan aparatur pemerintahan dalam melaksanakan tugasnya. Aparatur ini terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) yang saat ini dikenal dengan ASN. ASN memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien. Seperti yang dinyatakan oleh Hasibuan (2019), kedisiplinan merupakan faktor kunci dalam mewujudkan kinerja yang profesional dan bermoral di kalangan ASN. Hal ini diatur secara formal dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Disiplin ASN adalah kesanggupan untuk menaati kewajiban dan larangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam konteks ini, disiplin ASN bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mereka memiliki sikap pengabdian, tanggung jawab, dan etika profesi (Sutrisno, 2019). Selain itu, penerapan disiplin yang baik akan mendorong peningkatan produktivitas pegawai dalam mendukung keberhasilan organisasi pemerintahan (Sinambela, 2016).

Namun, meskipun PP Nomor 53 Tahun 2010 telah berlaku selama lebih dari satu dekade, pelaksanaannya belum optimal di berbagai organisasi pemerintahan. Salah satu contohnya adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Majalengka. Berdasarkan data yang dikumpulkan, masih banyak pegawai di dinas tersebut yang tidak disiplin dalam hal jam kerja. Rekapitulasi absensi dari September hingga Desember 2022 menunjukkan peningkatan jumlah pegawai yang terlambat dan tidak hadir, yang tertinggi terjadi pada bulan Desember, yaitu 39,1% pegawai tidak

masuk kerja dan 42% pegawai terlambat (Sekretariat Dinas PUTR Kab. Majalengka, 2023).

Kedisiplinan kerja pegawai adalah salah satu faktor yang mencerminkan kualitas kepatuhan ASN dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan (Mangkunegara, 2017). Pelanggaran disiplin akan berdampak langsung pada produktivitas kerja serta menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi Dinas PUTR Kabupaten Majalengka untuk menegakkan disiplin pegawai sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010. Dalam hal ini, implementasi kebijakan disiplin perlu lebih ditegakkan agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien (Winarno, 2012).

Berdasarkan analisis yang dilakukan, salah satu penyebab rendahnya kedisiplinan pegawai di Dinas PUTR Kabupaten Majalengka adalah belum optimalnya implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 (Wahab, 2016). Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya pemahaman pegawai terhadap aturan yang ada serta sikap pegawai yang belum maksimal dalam menjalankan tugasnya (Agustino, 2017). Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis dalam meningkatkan pemahaman dan kesadaran pegawai mengenai pentingnya disiplin dalam bekerja.

Untuk meningkatkan disiplin kerja, setiap organisasi pemerintah harus memberikan perhatian lebih pada pengembangan sumber daya manusia. Hartatik (2018) menekankan pentingnya pendidikan dan pelatihan untuk membangun integritas dan tanggung jawab dalam diri pegawai. Selain itu, evaluasi berkala terhadap pelaksanaan aturan dan disiplin juga perlu dilakukan untuk memastikan implementasi kebijakan berjalan sesuai dengan yang diharapkan (Revida et al., 2020).

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul “Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran mendalam tentang Implementasi Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pekerjaan

Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka. Pendekatan kualitatif digunakan untuk meneliti objek dalam kondisi alamiah, di mana peneliti menjadi instrumen utama dalam pengumpulan data, dengan teknik pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi, yakni gabungan dari observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sugiyono, 2011). Fokus penelitian ini adalah mengkaji bagaimana penerapan kebijakan PP No. 53/2010 berjalan di lapangan, khususnya pada aspek disiplin kerja pegawai yang masih dianggap rendah. Data diambil dari berbagai informan terpilih melalui purposive sampling, di mana informan dipilih berdasarkan pengetahuan dan peran mereka dalam implementasi kebijakan disiplin di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka.

Penelitian dilakukan selama enam bulan, mulai dari Januari hingga Juni 2023, dengan lokasi penelitian di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka. Teknik pengumpulan data meliputi studi pustaka, observasi langsung, wawancara, dan dokumentasi. Studi pustaka dilakukan untuk mendapatkan informasi terkait permasalahan disiplin pegawai, sedangkan observasi langsung dan wawancara dilakukan untuk memperoleh data primer yang relevan. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa catatan dan laporan yang mendukung analisis. Data yang terkumpul kemudian dianalisis melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data, di mana setiap informasi yang diperoleh disederhanakan dan dikelompokkan untuk memudahkan penarikan kesimpulan yang tepat.

Proses analisis data mengikuti tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara diolah melalui proses seleksi untuk menyaring informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, data tersebut disajikan dalam bentuk deskriptif sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan yang akurat terkait implementasi PP No. 53 Tahun 2010. Dari hasil analisis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih baik mengenai upaya meningkatkan disiplin kerja di lingkungan pegawai negeri sipil, khususnya di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaan birokrasi pemerintahan di Indonesia, banyak tantangan yang dihadapi, salah satunya terkait dengan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 hadir sebagai regulasi untuk mengatur perilaku PNS dalam menjalankan tugasnya. Namun, kenyataannya, masih banyak PNS yang tidak mematuhi peraturan ini, seperti sering terlambat atau bahkan tidak masuk kerja tanpa keterangan (Sugiyono, 2011). Hal ini menjadi permasalahan yang sering disoroti oleh masyarakat dan media. Penelitian ini membahas implementasi PP No. 53 Tahun 2010 di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Majalengka.

Komunikasi adalah elemen penting dalam implementasi kebijakan publik. Menurut Edward III, komunikasi yang baik akan menghasilkan implementasi yang efektif (Agustino, 2017). Di Dinas PUTR Kabupaten Majalengka, kebijakan ini telah disampaikan kepada seluruh pegawai, baik PNS maupun pegawai honorer. Wawancara dengan berbagai pejabat di dinas tersebut menunjukkan bahwa transmisi kebijakan telah dilakukan secara tepat, dan seluruh pegawai telah diinformasikan tentang pentingnya disiplin (Mangkunegara, 2017). Namun, masih ada pegawai yang tidak sepenuhnya mematuhi aturan ini.

Pada indikator kedua, yaitu kejelasan, komunikasi terkait PP No. 53/2010 telah dilakukan secara jelas kepada seluruh pegawai. Informasi mengenai aturan disiplin disampaikan melalui berbagai media, termasuk dalam apel rutin dan sosialisasi internal. Pegawai diharapkan memahami dan menjalankan aturan ini dengan konsisten. Namun, wawancara dengan beberapa informan menunjukkan bahwa ada pegawai yang masih kurang disiplin, meskipun informasi sudah jelas disampaikan.

Indikator ketiga adalah konsistensi, di mana absensi secara elektronik atau fingerprint telah diterapkan untuk meningkatkan kedisiplinan. Pegawai diharuskan melakukan absensi secara tepat waktu, dan hasil wawancara menunjukkan bahwa penggunaan alat ini membantu memastikan konsistensi dalam pelaksanaan aturan disiplin. Meski demikian, masih terdapat pelanggaran oleh beberapa pegawai yang tidak menjalankan absensi dengan benar.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam implementasi kebijakan. Salah satu faktor kegagalan implementasi kebijakan adalah kurangnya SDM yang kompeten (Sinambela, 2016). Di Dinas PUTR Kabupaten Majalengka, meskipun sebagian besar pegawai telah memahami tanggung jawab mereka, ada beberapa pegawai

yang masih kurang disiplin. Misalnya, ketidakhadiran dalam apel pagi atau keterlambatan dalam melakukan absensi masih terjadi.

Beberapa informan menyatakan bahwa kedisiplinan pegawai masih perlu ditingkatkan. Hanya sekitar 90% pegawai yang mematuhi peraturan secara konsisten, sedangkan sisanya masih sering melanggar aturan, seperti terlambat datang atau tidak melakukan absensi. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sudah ada upaya untuk meningkatkan disiplin, masih diperlukan langkah-langkah tambahan untuk memastikan seluruh pegawai mematuhi aturan yang berlaku (Hartatik, 2018).

Disposisi merupakan sikap dan karakteristik pelaku kebijakan dalam melaksanakan kebijakan. Dalam konteks ini, disposisi pegawai terkait dengan kemauan mereka untuk menjalankan aturan disiplin secara sungguh-sungguh. Wawancara menunjukkan bahwa ada upaya untuk memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan, baik secara lisan maupun tertulis (Winarno, 2012). Sanksi ini diharapkan dapat memberikan efek jera dan meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Meskipun demikian, ada pegawai yang terus mengulangi pelanggaran meskipun telah diberikan teguran. Hal ini menunjukkan bahwa disposisi beberapa pegawai masih kurang mendukung implementasi kebijakan secara efektif. Beberapa pegawai mungkin belum memiliki kesadaran penuh terhadap pentingnya kedisiplinan sebagai bagian dari tanggung jawab mereka sebagai PNS (Wahab, 2016).

Struktur birokrasi juga berperan penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan (Hasibuan, 2019). Koordinasi antarpegawai dan antara pimpinan dengan bawahan sangat diperlukan untuk memastikan kebijakan dapat diterapkan dengan baik. Di Dinas PUTR Kabupaten Majalengka, koordinasi mengenai PP No. 53/2010 dilakukan secara rutin melalui apel pagi dan rapat mingguan.

Sosialisasi kebijakan ini juga sering dilakukan, baik oleh Kepala Dinas maupun oleh pejabat lainnya. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala dalam hal fragmentasi tanggung jawab, di mana beberapa pegawai belum sepenuhnya memahami atau menjalankan tugas mereka sesuai dengan SOP yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya peningkatan dalam hal koordinasi dan pemahaman mengenai tanggung jawab masing-masing pegawai (Erika Revida et al., 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, implementasi PP No. 53 Tahun 2010 di Dinas PUTR Kabupaten Majalengka belum sepenuhnya optimal. Meskipun telah ada upaya untuk meningkatkan kedisiplinan, melalui transmisi informasi yang jelas, penggunaan absensi elektronik, dan pemberian sanksi, masih terdapat pegawai yang melanggar aturan. Ini menunjukkan bahwa masih diperlukan langkah-langkah tambahan untuk meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan pegawai.

Salah satu rekomendasi yang dapat diberikan adalah peningkatan pelatihan dan pengawasan terhadap pegawai. Pelatihan yang berkelanjutan mengenai pentingnya disiplin kerja dan tanggung jawab sebagai PNS perlu dilakukan. Selain itu, pengawasan yang lebih ketat terhadap pelaksanaan absensi dan kedisiplinan pegawai juga perlu diterapkan.

Implementasi PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka masih menghadapi beberapa tantangan. Meskipun ada kemajuan dalam hal transmisi kebijakan dan penggunaan absensi elektronik, masih ada pegawai yang belum sepenuhnya patuh terhadap peraturan. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut, seperti pelatihan, peningkatan pengawasan, dan pemberian sanksi yang lebih tegas, untuk memastikan bahwa seluruh pegawai dapat menjalankan tugas mereka dengan disiplin sesuai dengan aturan yang berlaku.

Berdasarkan pemaparan diatas implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Meskipun kebijakan telah disampaikan dengan jelas kepada seluruh pegawai melalui berbagai media komunikasi, termasuk apel rutin dan sosialisasi, masih terdapat ketidakdisiplinan di antara beberapa pegawai. Keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta ketidakpatuhan terhadap sistem absensi elektronik menunjukkan bahwa penegakan disiplin masih memerlukan perbaikan lebih lanjut.

Penelitian ini juga menemukan bahwa salah satu faktor yang menghambat implementasi kebijakan ini adalah kurangnya komitmen dan disposisi dari sebagian pegawai. Meskipun telah diberikan sanksi, baik secara lisan maupun tertulis, beberapa

pegawai masih mengulangi pelanggaran yang sama, yang menunjukkan bahwa kesadaran akan pentingnya disiplin belum tertanam dengan kuat. Selain itu, faktor sumber daya manusia yang belum sepenuhnya mendukung, ditambah dengan kelemahan dalam struktur birokrasi dan koordinasi, juga menjadi hambatan dalam menjalankan kebijakan ini secara efektif.

Oleh karena itu, disarankan agar dilakukan peningkatan dalam hal pelatihan dan pengawasan yang lebih ketat terhadap disiplin kerja pegawai. Pelatihan yang berfokus pada penanaman nilai-nilai disiplin dan tanggung jawab sebagai aparatur negara harus diadakan secara berkelanjutan. Pengawasan yang lebih ketat, terutama terkait absensi dan kinerja, juga sangat diperlukan agar seluruh pegawai dapat menjalankan tugas mereka sesuai dengan aturan yang berlaku. Penerapan sanksi yang lebih tegas terhadap pelanggaran disiplin juga diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan kepatuhan pegawai terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan tersebut belum berjalan sepenuhnya optimal. Meskipun kebijakan sudah disampaikan melalui berbagai media komunikasi kepada seluruh pegawai, baik PNS maupun pegawai honorer, masih terdapat pelanggaran disiplin yang cukup signifikan. Permasalahan yang sering muncul adalah ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas dan keterlambatan dalam masuk kerja. Hal ini menandakan bahwa tingkat kedisiplinan di kalangan pegawai masih memerlukan perhatian lebih serius.

Faktor komunikasi dalam implementasi kebijakan ini telah dilakukan dengan baik, terutama dalam hal penyampaian informasi yang jelas melalui sosialisasi, apel rutin, serta penerapan sistem absensi elektronik. Namun, meskipun komunikasi terkait kebijakan sudah dilakukan dengan baik, tidak semua pegawai menjalankan aturan dengan konsisten. Hal ini mengindikasikan bahwa masalah bukan hanya terletak pada kurangnya informasi, tetapi juga pada kepatuhan pegawai terhadap aturan yang ada.

Faktor lain yang menjadi kendala adalah sumber daya manusia. Meskipun sebagian besar pegawai telah memahami tanggung jawab mereka, kurangnya kedisiplinan masih menjadi masalah. Beberapa pegawai masih sering terlambat dan tidak mengikuti aturan absensi secara konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa masih diperlukan langkah-langkah tambahan, seperti pelatihan dan penanaman nilai-nilai disiplin, untuk memastikan seluruh pegawai mematuhi aturan yang berlaku dengan baik.

Disposisi pegawai juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan. Walaupun sudah ada sanksi yang diterapkan, baik secara lisan maupun tertulis, beberapa pegawai terus mengulangi pelanggaran yang sama. Ini menunjukkan bahwa tidak semua pegawai memiliki kesadaran yang kuat tentang pentingnya kedisiplinan sebagai bagian dari tanggung jawab mereka sebagai PNS. Oleh karena itu, peningkatan pengawasan dan penerapan sanksi yang lebih tegas perlu dilakukan untuk memperbaiki situasi ini.

Secara keseluruhan, implementasi PP No. 53 Tahun 2010 di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka masih menghadapi berbagai tantangan. Meskipun sudah ada upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai, masih diperlukan langkah-langkah tambahan seperti pelatihan berkelanjutan, pengawasan yang lebih ketat, serta pemberian sanksi yang lebih tegas terhadap pelanggaran disiplin. Dengan upaya yang lebih intensif dan konsisten, diharapkan kedisiplinan pegawai dapat ditingkatkan sehingga kebijakan ini dapat berjalan dengan lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, Solichin. 2016. Analisis Kebijakan: Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara. Jakarta: Bumi Aksara
- Agustino, Leo. 2017. Dasar-dasar Kebijakan Publik. Bandung: Alfabeta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ayub, M. 2007. Manajemen Masjid. Depok: Gema Insani.
- Erika Revida dkk. 2020. Teori Administrasi Publik. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Hartatik, Indah Puji. 2018. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pasolong, Harbani. 2014. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta. Rosdakarya,
- Musanef. 2007. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Jakarta: Gunung Agung
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Syahrudin. 2018. Implementasi Kebijakan Publik. Bandung: CV. Hikam Media Utama
- Widjaja. 2006. Administrasi Kepegawaian. Jakarta: Rajawali.
- Winarno, Budi, 2012. Kebijakan Publik, Teori, Proses dan Studi Kasus. Yogyakarta: CAPS