

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA  
PADA DINAS KESEHATAN PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA  
BERENCANA KABUPATEN BANGGAI LAUT**

**Lenda Marlin Soputan<sup>1</sup> Moh Tofan Samudin<sup>2</sup> Andi Irwan<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Palu  
(Email Korespondensi.lendasoputan@gmail.com)

**ABSTRAK**

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan sangat tergantung pada kesempurnaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diharapkan mampu menyelenggarakan pelayanan publik. Oleh karena itu membutuhkan kebijakan yang berkenaan dengan disiplin ASN. Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banggai Laut. Guna memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data 1. Observasi. 2. Wawancara 3. Dokumentasi. Analisis data yang dilakukan menggunakan teknik analisis kualitatif.

Hasil penelitian yaitu komunikasi belum berjalan dengan baik dalam mendukung implementasi kebijakan tentang disiplin ASN. Sumber daya ASN memadai sedangkan sumber daya anggaran tidak teranggarkan secara khusus. Disposisi belum berjalan sebagai mana mestinya. Struktur birokrasi yang dilaksanakan cukup berjalan secara baik karena telah terdapat SOP yang terpenting adalah ketegasan dari pimpinan.

*Kata Kunci. Implementasi Kebijakan, Aparatur Sipil Negara*

**ABSTRACT**

*The smooth implementation of government and development tasks depends heavily on the excellence of the State Civil Apparatus (ASN), who are expected to be able to provide public services. Therefore, policies regarding ASN discipline are needed. The research was conducted at the Office of the Health, Population Control, and Family Planning Office of Banggai Laut Regency. To obtain the necessary data, the author used the following data collection methods: 1. Observation, 2. Interviews, and 3. Documentation. Data analysis was conducted using qualitative analysis techniques.*

*The results of the study indicate that communication has not been effective in supporting the implementation of the policy on ASN discipline. ASN resources are adequate, while budgetary resources are not specifically allocated. Dispositions have not been implemented as intended. The bureaucratic structure is functioning fairly well due to the existence of standard operating procedures (SOPs), and the most important factor is the firmness of the leadership.*

*Keywords: Policy Implementation, State Civil Apparatus*

## PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan sangat tergantung pada kesempurnaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diharapkan mampu menyelenggarakan pelayanan publik. Oleh karena itu membutuhkan kebijakan yang berkenaan dengan disiplin ASN dengan mempertimbangkan keseimbangan terjaminnya hak dan kewajiban ASN, hal ini dikarenakan faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sehari-hari para ASN.

Di dalam agama Islam, disiplin merupakan sesuatu yang mendapat perhatian khusus dari Sang Khalik, di mana Allah berjanji "demi masa" dalam Al-Qur'an surah Al-Ashar/103 ayat 1-3 : Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran. (Kementerian Agama RI: 2012)

Pada awal surah ini Allah mengangkat sumpah demi waktu, ini berarti bahwa pentingnya memanfaatkan waktu dan mengisinya dengan aktifitas yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain,

sebab jika tidak, maka kerugian dan kecelakaanlah yang menanti (M.Quraish Shihab: 2002).

Kedisiplinan merupakan keadaan yang tercipta dengan tertib dan teratur, di mana ASN yang berada dalam organisasi pemerintah tunduk, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun lisan, maka sudah sepatutnya ASN dapat melaksanakan tugas dengan penuh disiplin. Kedisiplinan ASN yang ditunjukkan melalui perilakunya dalam sehari-hari di kantor dimana tempat ASN tersebut bekerja. Kedisiplinan mutlak harus dimiliki, ditanamkan dan dipupuk oleh setiap ASN dalam pelaksanaan berbagai rutinitas tugas dan fungsinya, mengingat eratnya hubungan antara disiplin dengan tugas yang diembannya. Tetapi dalam kenyataan masih terdapat ASN yang kurang memahami tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kepada publik sehingga seringkali timbul ketimpangan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dan hal tersebut pada akhirnya berdampak pada ketidakpuasan pelayanan oleh publik, ini dikarenakan kurangnya kesadaran dan keperdulian tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada menjadi indikasi dari tindakan indisipliner yang dilaksanakan oleh ASN.



# JURNAL ILMU ADMINISTRASI PUBLIK POLICY REFORM

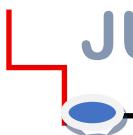
VOLUME 3 NOMOR 2 AGUSTUS TAHUN 2024

---

Tingkat kedisiplinan ASN tergambar pada terdapatnya ASN yang tidak tepat waktu seperti masuk kerja yang terlambat, pada jam kerja terdapat ASN yang sibuk dengan HP yang tidak berkaitan dengan tugas dan fungsinya dan pulangnya tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, disamping hal tersebut juga menurunnya disiplin ASN yang ditandai dengan absensi kehadiran apel pagi dan siang, Tidak optimalnya pelaksanaan tugas rutin seperti apel pagi dan siang sebagai bentuk absensi ASN. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut, sebaiknya memberikan pemahaman tentang kebijakan yang berkenaan dengan disiplin ASN melalui suatu implementasi kebijakan yang mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengemukakan sistem pemerintahan dan penyelenggaraan pembangunan nasional yang baik dan teratur sangat tergantung pada kesempurnaan Aparatur Negara. Salah satu unsur yang berpengaruh adanya ASN sebagai unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini bahwa ASN menjadi tumpuan dalam pelaksanaan pemerintahan dengan tugas

dan fungsinya masing-masing sesuai dengan pasal 3 Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, serta Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan pemerintah yang mengatur tentang kedisiplinan Aparatur Sipil Negara yang memuat tentang kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil serta mengenai tata cara pelaksanaan pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin. sehingga diharapkan berdampak bagi ASN agar dapat meningkatkan disiplin kerjanya, karena ASN tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila tidak mempunyai kesadaran dan kepedulian akan peraturan/prosedur atau kebijakan yang ada. Dasril (2017) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa sebaik-baik kebijakan itu mempertimbangkan siapa yang menjadi sasaran dari kebijakan itu sendiri

ASN adalah abdi Negara dan abdi masyarakat. Sebagai abdi Negara, seorang ASN terikat pada segala aturan yang berlaku. Nilai-nilai etika yang harus ditaati oleh ASN tercermin dalam kewajiban ASN berdasarkan peraturan perundangan. Bentuk kewajiban tersebut



# JURNAL ILMU ADMINISTRASI PUBLIK POLICY REFORM

VOLUME 3 NOMOR 2 AGUSTUS TAHUN 2024

---

terakumulasi dalam sikap dan perilaku yang harus dijaga oleh ASN. Bentuk konkret dari penjabaran itikad baik pemerintah dalam menjunjung tinggi nilai-nilai etika di lingkungan ASN adalah dicantumkan dalam kode etik ASN

Implementasi kebijakan disiplin ASN pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banggai Laut memberikan pemahaman tentang disiplin yang dijelaskan secara rinci berdasarkan berbagai peraturan yang tidak boleh dilanggar, berikut rasional dan konsekwensinya. Demikian pula bagi peraturan atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbarui, sebaiknya diinformasikan kepada ASN melalui pertemuan aktif. Selain itu dalam implementasi kebijakan tentang disiplin ASN dapat mengukur efektivitas penerapan sanksi indisipliner yang bermaksud untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku ASN dan bukan untuk menyakiti. Tindakan disipliner hanya dilakukan pada ASN yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang/tidak dapat mematuhi peraturan Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banggai Laut. Karena melemahnya disiplin akan mempengaruhi moral ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya, oleh

karena itu tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya disiplin harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banggai Laut dengan melaksanakan pembinaan untuk meningkatkan disiplin ASN tersebut.

ASN pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banggai Laut sebagai salah satu unsur utama sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan di Kabupaten Banggai Laut. Dan sosok ASN yang mampu memainkan peranan tersebut adalah ASN yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi. Oleh karena itu kedisiplinan ASN sangat penting dalam mengoptimalkan tugas-tugas dan fungsinya.

## METODE PENELITIAN

Tipe penelitian dalam penelitian ini bersifat deskriptif lokasi penelitian pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banggai Laut yang dianggap relevan dengan objek penelitian dengan melihat fakta-fakta yang ada, sesuai dengan judul

kajian yang peneliti ajukan yaitu Implementasi kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banggai Laut.

Teknik pengumpulan data. Pengamatan (*observasition*). Wawancara (*interview*). Dokumentasi. Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2012:246-253), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data dilakukan melalui 3 tahapan yaitu: Reduksi data (*data reduction*). Penyajian data (*data display*). Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/verification*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berbagai kebijakan dalam bentuk peraturan pemerintah yang semula diproyeksikan untuk mengatasi masalah disiplin ASN pada kenyataannya belum terlaksana dengan baik, yang menyebabkan berkurangnya kepercayaan publik terhadap pemerintah khususnya pelayanan yang diberikan oleh ASN. Upaya penegakan disiplin ASN merupakan kewajiban moral, sosial, hukum maupun politik bagi bangsa Indonesia. Berbagai upaya peningkatan

disiplin ASN telah dilaksanakan, baik itu melalui peraturan pemerintah pusat, maupun pemerintah daerah itu sendiri, dalam kajian penelitian ini yang menyangkut implementasi kebijakan tentang disiplin ASN pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banggai Laut

## Komunikasi

Komunikasi merupakan keterampilan yang sangat penting dalam implementasi kebijakan, dimana dapat kita lihat komunikasi dapat terjadi pada setiap pelaksanaan kebijakan. Komunikasi dalam implmentasi kebijakan tentang disiplin ASN diperlukan untuk memberikan pemahaman ASN dalam rangka mencapai tujuan, sehingga pelaksana kebijakan dalam hal ini pimpinan dan bawahannya selaku penerima kebijakan tersebut merasa termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Melalui sebuah penciptaan komunikasi yang efektif maka dapat ditemukan berbagai macam kendala-kendala yang menjadi penghambat, untuk kemudian berusaha menemukan alternatif-alternatif pemecahan terhadap kendala-kendala tersebut. Hal ini dapat digambarkan dari hasil wawancara dengan informan dr.



# JURNAL ILMU ADMINISTRASI PUBLIK POLICY REFORM

VOLUME 3 NOMOR 2 AGUSTUS TAHUN 2024

---

Zulkifli Panggato, ME (Kadis) yang menjelaskan bahwa :

Penegakkan disiplin bagi ASN bukanlah hal yang gampang, padahal telah terdapat Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sehingga terdapat berbagai cara yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Palu malah terkadang tidak berjalan dengan efektif. (Hasil wawancara pada tanggal 5 Maret 2021)

Implementasi kebijakan yang efektif akan akan terlaksana, jika para pelaksana kebijakan dan penerima kebijakan akan mengetahui mengenai apa yang akan mereka kerjakan dan upaya untuk mencapai tujuan implementasi kebijakan yang telah ditetapkan sangat erat kaitannya dengan eksistensi pelaksana kebijakan yang membidangi tugas dan tangung jawab yang diembannya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan dr. Christian (Sekretaris Dinas) yang mengemukakan bahwa

Berbagai cara guna meningkatkan disiplin ASN akan tercapai jika dari awal kontinyu di komunikasikan langsung, termasuk bagi ASN yang mengetahui betul tentang adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sehingga tidak ada alasan lagi bagi ASN tersebut untuk tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. (Hasil

wawancara pada tanggal 13 Februari, 2021)

Pada dasarnya komunikasi dalam implementasi kebijakan tentang disiplin ASN sebagai suatu proses, mempunyai persamaan dengan bagaimana mengekspresikan perasaan, ada hal-hal yang berlawanan (*kontradiktif*) dan hal-hal yang sejalan (*selaras, serasi*) serta meliputi proses menulis, mendengarkan, dan mempertukarkan informasi.

## Sumber Daya

Bagaimana unit kerja pemerintah (*agencies*) mendapatkan sumber daya yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan kebijakan yang meliputi sumber daya aparatur, sumber daya pembiayaan, kriteria perolehan sumber daya yang disebutkan itu hendaknya dapat memenuhi pencapaian tujuan dan hasil kebijakan. Walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsistensi, tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan, implementasi kebijakan tidak akan berjalan efektif.

Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, dan sumber daya financial atau anggaran. Sumber daya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Tanpa

sumber daya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada informan dr Zulkifli Panggato ME (Kadis) yang menyatakan bahwa:

Sumber daya dalam pelaksanaan kebijakan khususnya dalam kegiatan peningkatan disiplin ASN sudah cukup memadai karena setiap pimpinan telah mempunyai kualifikasi baik dalam bentuk tingkat pendidikan, tingkat golongan dan pengalaman kerja. (Hasil wawancara pada tanggal 5 Maret 2021)

Hasil wawancara tersebut menunjukan bahwa sumber daya begitu berperan dan implementasi kebijakan tentang disiplin ASN, adanya keterkaitan antara sumber daya dengan implementasi kebijakan. Menurut Edward III sumberdaya merupakan hal penting dalam implementasi kebijakan yang baik. Indikator-indikator yang digunakan untuk melihat sejauhmana sumberdaya mempengaruhi implementasi kebijakan terdiri dari (staf pegawai) dan anggaran :

### **Disposisi**

Disposition adalah watak atau karakteristik yang dimiliki oleh pelaksana kebijakan, disposisi itu seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis. Apabila pelaksana kebijakan mempunyai karakteristik atau watak yang baik, maka

dia akan dielaksanakan kebijakan dengan baik sesuai dengan sasaran tujuan dan keinginan pembuat kebijakan. Besar kemungkinan dengan sikap respek yang baik oleh pelaksana kebijakan maka tujuan dari kebijakan tentang disiplin ASN dapat tercapai secara optimal dan memuaskan.

Dalam penelitian ini kecenderungan pelaksana kebijakan tentang disiplin ASN dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain dari Program -program yang direncanakan dan yang direalisasikan dan umpan balik dari ASN dalam pelaksanaan program tersebut. Hal - hal tersebut cukup dapat merefleksikan perilaku pelaksana dalam rangka melaksanakan kebijakan. Pandangan informan dr Zulkifli Panggato, ME (Kadis) yang menyatakan bahwa :

Terdapat berbagai model atau cara yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan disiplin ASN seperti adanya Apel Pagi dan Sore, Absensi bagi tiap seksi. (Hasil wawancara pada tanggal 5 Maret 2021)

Perlunya sikap dari pelaksana kebijakan mengenai disiplin ASN, ini berarti bahwa sikap yang harus ditonjolkan oleh pelaksana kebijakan adalah komitmen atas peraturan tersebut, kejujuran, serta mengembangkan sifat demokratis. Hasil wawancara dengan informan Renaldi, S, Sos (Staf) yang berpendapat bahwa:

Kalau mau berhasil itu peraturan, pimpinan yang melaksanakannya harus punya komitmen untuk melaksanakannya, tidak ada perbedaan, siapapun ASN yang indisipliner harus diberikan sangsi sesuai dengan peraturan yang berlaku. (Wawancara pada tanggal 23 Januari 2021)

Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan informan Moh Akmal, S.AP (Kasie Pengendalian Penduduk dan Informasi keluarga) menyatakan bahwa :

Yang dibutuhkan agar kebijakan tentang disiplin ASN tersebut berhasil, haruslah ada tindakan tegas dari pimpinan agar sebagai contoh bagi ASN lainnya. (Hasil wawancara pada tanggal 19 Februari 2021)

Hasil wawancara tersebut sejalan dengan Edward III, yang mengungkapkan bahwa : "Sikap yang baik atau positif para pelaksana terhadap suatu kebijakan menandakan suatu dukungan yang mendorong mereka menunaikan kewajiban sebagaimana yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Demikian pula sebaliknya bila perilaku atau prespektif para pelaksana berbeda dengan pembuat keputusan maka proses melaksanakan suatu kebijakan akan sulit termasuk dalam hal disiplin ASN.

Wawancara yang dilakukan dengan informan dr. christian (Sekretaris Dinas) menggambarkan bahwa:

Para pelaksana kebijakan yang ada sekarang ini dilihat dari aspek disposisi dan karakter perilaku yang ditampilkan masih dirasakan belum berjalan sebagai mana mestinya atau belum berjalan secara baik hal ini ditandai dengan belum tegasnya dalam memberikan sangsi bagi ASN yang indisipliner. (Hasil wawancara pada tanggal 13 Februari 2021)

Pandangan tersebut pada dasarnya memberikan indikasi bahwa pelaksana kebijakan dalam implementasi kebijakan tentang disiplin ASN setidaknya perlu memperhatikan aspek sikap dan perilaku karena dengan sikap dan perilaku yang dapat menimbulkan perilaku yang beribawa, bukan sebaliknya menampilkan sikap arogan, perilaku yang mempunyai kewenangan, sikap kurang perhatian, dalam pelaksanaan kebijakan tidak dapat meningkatkan kewibawaan melainkan dengan sikap dan perilaku kerja yang profesional dan tidak diskriminasi dalam menerapkan kebijakan akan mendapatkan perhatian dan penghargaan. Hasil wawancara dengan informan dengan Anny Pandi (Staf) yang menyatakan bahwa:

Menurut yang saya tahu masih terdapat ASN yang indisipliner seperti kurang disiplin terhadap waktu kerja, kurang disiplin terhadap peraturan dan kurang disiplin akan tanggung jawab. (Hasil wawancara pada tanggal 3 Maret 2021)

Bagi ASN disiplin tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan negara dan masyarakat. Disiplin ASN merupakan kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Dalam hal ini kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan disposisi walaupun berbagai model atau cara telah dilakukan dalam rangka peningkatan disiplin ASN tetapi berdasarkan hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa pada disposisi belum berjalan sebagai mana mestinya, karena karakter dari pelaksana

kebijakan merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam peningkatan disiplin ASN.

### **Struktur Birokrasi**

Salah satu variabel yang dianggap penting dalam proses diagnosis organisasi bagi pengembangannya adalah mendiagnosis struktur birokrasi. Dengan kata lain, apakah struktur internal yang dibangun tersebut benar-benar melayani tujuan organisasi atau struktur organisasi tidak sesuai dengan tujuannya, ini berarti antara struktur organisasi dan tujuan tidak selaras. Implementasi kebijakan yang bersifat kompleks seperti tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil menuntut adanya kerjasama banyak pihak. Ketika struktur birokrasi tidak kondusif terhadap implementasi suatu kebijakan, maka hal ini akan menyebabkan ketidakefektifan dan menghambat jalannya pelaksanaan kebijakan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka memahami struktur birokrasi merupakan faktor yang fundamental untuk mengkaji implementasi kebijakan publik. Menurut Edwards III terdapat karakteristik utama dari birokrasi yakni: Standard Operational Procedure (SOP).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai implementasi kebijakan tentang disiplin ASN maka peneliti berhasil menarik suatu kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan variabel komunikasi yaitu transmisi, kejelasan, kosistensi, maka dapat digambarkan komunikasi belum berjalan dengan baik dalam mendukung implementasi kebijakan tentang disiplin ASN.
2. Sumber daya begitu mempengaruhi implementasi kebijakan tentang disiplin ASN dari sumber daya yang ada maka sumber ASN memadai sedangkan sumber daya anggaran tidak teranggarkan secara khusus.
3. Disposisi belum berjalan sebagai mana mestinya karena karakter dari pelaksana kebijakan dalam hal ini pimpinan merupakan salah satu satu kunci keberhasilan dalam peningkatan disiplin ASN.
4. Struktur birokrasi yang dilaksanakan cukup berjalan secara baik karena telah terdapat SOP yang terpenting adalah ketegasan dari pimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- AG. Subarsono. 2005. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Abdul Wahab, Solichin. 2008. *Analisis Kebijaksanaan: Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta. Bumi Aksara.
- 2012. *Analisis Kebijakan, Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Agustino, Leo.2008. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta, cetakan Ketiga.
- Dasril Muhamad, 2017, *Evaluasi Dampak Implementasi Kebijakan Publik (Studi Tentang Evaluasi Kebijakan Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Penertiban Ternak)* Dialektika Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial 2(1):67  
Doi:10.36636/Dialektika.V2i1.234
- Dunn, William N. 2000. *Public Personnel Management and Public Policy*. New York: Addison Wesley Longman.
- 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Terjemahan Wibawa, Samodra, dkk. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Edisi Kedua.
- Djam'an Satori, dan Aan Komariah. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta. Gava Media.
- Erwan Agus Purwanto, dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik; Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Bandung. Gava Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta
- 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan



# JURNAL ILMU ADMINISTRASI PUBLIK POLICY REFORM

VOLUME 3 NOMOR 2 AGUSTUS TAHUN 2024

- kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara
- 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Grasindo.
- Hessel Nogi S Tangkilisan. 2003. *Implementasi Kebijakan Publik.* Lukman offset. Yogyakarta.
- Islamy, Irfan M. 2007. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara,* Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Miles Mathew B, dan Huberman A. Michael, 1992, *Terjemahan Tjetjep Rohendi. Analisis Data Kualitatif,* Jakarta, UI Press.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2000. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana.* Jakarta : Bumi Aksara
- Moleong, Lexi J, 2006, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* Remaja, Bandung :Rosdakarya.
- Shihab,M. Quraish. 2002, *Tafsir Al-Misbah,* Lentera Hati, Jakarta.
- Nawawi, Ismail. 2009. *Public Policy. Analisis, Strategi, Advokasi Teori dan Praktek.* Surabaya: Putra Media Nusantara.
- Osborne, David & Peter Plastrik. 2000. *Memangkas Birokrasi: Lima*
- Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha. Penerbit: PPM.
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih. 2005. *Manajemen Pelayanan.* Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Riant. Nugroho. 2003. *Kebijakan Publik (Formulasi, Implementasi dan Evaluasi).*PT. Elex Media Komputindo-Gramedia.Jakarta.
- 2006. *Kebijakan Publik Untuk Negara-Negara Berkembang.* Gramedia. Jakarta.
- 2011. *Public policy: Teori Kebijakan-Analisis Kebijakan-Proses Kebijakan, Perumusan, Implementasi, Evaluasi, Revisi Risk Management Dalam Kebijakan Publik, Kebijakan Sebagai The Fifth Estate- Metode Penelitian Kebijakan.* Jakarta. Elex Media Komputindo.
- 2012. *Public Policy.* Jakarta. PT. Elex Media Komputerindo-Kelompok Gramedia, Edisi keempat, Revisi 2012.
- Rivai, Veitzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia:* Suatu



# JURNAL ILMU ADMINISTRASI PUBLIK POLICY REFORM

VOLUME 3 NOMOR 2 AGUSTUS TAHUN 2024

---

- pendekatan. Mikro. Jakarta: Djambaran.
- Siagian, P. Sondang, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan 10, Jakarta : Bumi Aksara.
- , 2009. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Cetakan 2, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta
- , 2011. *Metode Penelitian Kombinasi: Mixed Methods*. Bandung. Alfabeta.
- , 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tachjan. 2006. *Implementasi Kebijakan Publik*. AIPI Bandung-Puslit KP2W LEMLIT UNPAD.
- Taufiqurakhman, 2014, *Kebijakan Publik Pendeklasian Tanggungjawab Negara Kepada Presiden Selaku Penyelenggara Pemerintahan*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Moestopo Beragama (Pers)
- Thoha, Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibawa Samodra. 2011. *Politik Perumusan Kebijakan Publik*. Yogyakarta. Graham Ilmu.
- Winarno, Budi. 2012. *Kebijakan Publik: Teori, Proses dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS, Cetakan Pertama.
- Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Bebasis Kinerja*. Malang. Bayu Media.
- Wursanto. 2003. *Manajemen Kepegawaian I*. Yogyakarta: Kanisius.