



**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENERAPAN DISIPLIN  
APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
(BKPSDM) KABUPATEN PIDIE**

**NOVITA HUMAYRA<sup>(1)</sup> ZULFIKAR<sup>(2)</sup>**

Ilmu Administrasi, Universitas Jabal Ghafur  
Humayravieta@gmail.com

**ABSTRACT**

*The phenomenon of employees who are not in their position while carrying out their obligations and functions as a State Civil Apparatus, indicates that there is still behavior that is not in accordance with the Application of Discipline carried out by the State Civil Apparatus of the Personnel Agency and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Pidie Regency. Seeing the information above, the government must make changes to this matter by conducting research.*

*This research was conducted because of a violation of the discipline of the State Civil Apparatus in Pidie Regency, this was influenced by internal and external factors, so research is needed to analyze it. Implementation of the policy on the Implementation of Discipline for the State Civil Apparatus of the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Pidie Regency by implementing service actions to achieve public policy, fulfilling the provisions for the Application of Discipline for government employees, the State Civil Apparatus obligation in good behavior, behavior guidelines in the professionalism of carrying out tasks and carry out the obligations of the State Civil Apparatus in achieving the government's vision and mission. Obstacles in the implementation of the Disciplinary Policy for State Civil Apparatuses of the Civil Service Agency and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Pidie Regency were influenced by internal inhibiting factors in the form of disciplinary disposition, absence of strict legal sanctions, and workload jealousy. Obstacles stem from external inhibiting factors, namely the absence of regulations from the regent regarding firmness in imposing sanctions on State Civil Apparatuses who violate rules and technical constraints on the error system. Efforts to overcome obstacles in the implementation of the Discipline Implementation policy for the civil servants of the Pidie Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) with the implementation of policies to implement a policy have been divided by the expertise possessed by each employee. BKPSDM of Pidie Regency has the authority to socialize the application of discipline and behavior of the State Civil Apparatus.*

**Keywords : Implementation, Policy, Implementation, Discipline**

**ABSTRAK**

Adanya fenomena pegawai yang tidak ada dalam posisinya ketika sedang melaksanakan kewajiban dan fungsinya sebagai Aparatur Sipil Negara, mengindikasikan masih ada perilaku yang tidak sesuai dengan Penerapan Disiplin yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



(BKPSDM) Kabupaten Pidie. Melihat keterangan diatas maka penegakan Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara, pemerintah sudah harus melakukan perubahan terhadap hal ini dengan melakukan penelitian.

Penelitian ini dilakukan karena adanya pelanggaran penerapan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Pidie, hal tersebut terjadi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, sehingga untuk menganalisis diperlukan penelitian. Implementasi kebijakan Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie dengan menerapkan tindakan pelayanan untuk mencapai kebijakan publik, memenuhi ketentuan Penerapan Disiplin pegawai pemerintah, Aparatur Sipil Negara kewajiban dalam berperilaku baik, pedoman perilaku dalam profesionalisme pelaksanaan tugas dan melakukan kewajiban Aparatur Sipil Negara dalam mencapai visi dan misi pemerintah. Kendala dalam implementasi kebijakan Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie dipengaruhi oleh faktor penghambat internal berupa disposisi kedisiplinan, tidak adanya sanksi hukum yang tegas, adanya kecemburuan beban kerja. Kendala yang berasal dari faktor penghambat eksternal yaitu tidak adanya peraturan dari bupati tentang ketegasan dalam memberikan sanksi hukuman kepada Aparatur Sipil Negara yang melanggar aturan dan kendala teknis sistem eror. Upaya mengatasi kendala dalam implementasi kebijakan Penerapan Disiplin aparatur sipil negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie dengan pelaksanaan kebijakan untuk melaksanakan suatu kebijakan sudah dibagi dengan keahlian yang dimiliki masing-masing pegawai. BKPSDM Kabupaten Pidie berwenang sebagai sosialisasi penerapan disiplin dan perilaku Aparatur Sipil Negara.

**Kata kunci:** *Implementasi, Kebijakan, Penerapan, Disiplin*

## 1. Pendahuluan

Menurut ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Aparatur Sipil Negara adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Aparatur Sipil Negara diharapkan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada publik, tetapi pada kenyataannya banyak Aparatur Sipil Negara yang tidak profesional dalam menjalankan tugas Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara menjunjung tinggi kesetiaan terhadap Pancasila, Undang-

Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan pemerintah (Agustino, 2017:48). Aparatur Sipil Negara dalam kesetiaan terhadap negara, mewujudkannya melalui peningkatan pelayanan terhadap masyarakat. Namun dalam penerapannya sikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas, belum terlaksana secara maksimal.

Kenyataan yang terjadi, meskipun pemerintah telah menegaskan peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara, masih sering terlihat adanya aparatur pemerintah (Aparatur Sipil Negara) yang belum dengan sungguh-sungguh melaksanakan kewajiban yang sudah ditetapkan, serta masih adanya ketidakpatuhan atau pelanggaran terhadap larangan yang ditetapkan dalam peraturan disiplin



Aparatur Sipil Negara tersebut. Hal tersebut mencerminkan buruknya birokrasi di Indonesia. Berbagai macam isu publik mengenai birokrasi yang berbau miring. Seperti dikatakan oleh ahli bahwa birokrasi di Indonesia. Aparatur Sipil Negara merupakan birokrasi yang statis, dimana kurang sensitif terhadap perubahan lingkungan sosialnya dan cenderung kaku pada pembaharuan.

Penerapan kedisiplinan dalam diri Aparatur Sipil Negara sangatlah penting dalam kegiatan memberikan layanan kepada masyarakat. Tetapi pada kenyataan di lapangan ditemukan Aparatur Sipil Negara yang tidak menaati peraturan kode etik sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 bahwa pengawasan, pembinaan dan penindakannya terhadap Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin dilakukan secara berjenjang di mulai dari atasan langsungnya Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan. Adanya fenomena pegawai yang tidak ada dalam posisinya ketika sedang melaksanakan kewajiban dan fungsinya sebagai Aparatur Sipil Negara, mengindikasikan masih ada perilaku yang tidak sesuai dengan kode etik yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie. Melihat keterangan diatas maka penegakan kode etik Aparatur Sipil Negara, pemerintah sudah harus melakukan perubahan terhadap hal ini dengan melakukan penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Kebijakan Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie”.

Rumusan Masalah: Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie?
2. Apa kendala dalam implementasi kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie?
3. Bagaimana upaya mengatasi kendala dalam implementasi kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie?

Tujuan Penelitian: Sesuai dengan rumusan masalah yang ditetapkan peneliti, maka tujuan diadakan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie.
2. Untuk mengetahui kendala dalam implementasi kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie.
3. Untuk mengetahui upaya mengatasi kendala dalam implementasi kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie

## **2. Studi Literatur**

Implementasi

Implementasi adalah suatu tindakan



atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Secara sederhana implementasi dapat juga diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Implementasi adalah suatu perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan (Usman, 2018:70).

Implementasi merupakan tindakantindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintahan atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan dan implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan (Wahab, 2016:65).

Sebenarnya kata implementasi bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Mekanisme mengandung arti bahwa implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan atau norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan tertentu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Implementasi diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Itu artinya bahwa setiap kegiatan yang akan dilaksanakan merupakan implementasi yang sungguh- sungguh untuk mencapai tujuan. Dengan demikian implementasi adalah suatu proses untuk melaksanakan kebijakan menjadi tindakan kebijakan dari politik ke dalam administrasi. Pengembangan kebijakan dalam rangka penyempurnaan suatu program. Kebijakan.

Kebijakan merupakan suatu arah tindakan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu yang memberikan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap kebijakan yang di usulkan untuk menggunakan dan

mengatasi dalam rangka mencapai suatu tujuan, atau merealisasikan suatu sasaran atau suatu maksud tertentu (Indiahono, 2019: 18). Dalam kebijakan terdapat suatu hal pokok yaitu adanya tujuan (*goal*), sasaran (*objectif*) atau kehendak (*purpose*). Sementara itu Jones mendefinisikan kebijakan yaitu: “Perilaku yang tetap dan berulang dalam hubungan dengan usaha yang ada didalam dan melalui pemerintah untuk memecahkan masalah umum. Definisi ini memberi makna bahwa kebijakan itu bersifat dinamis. Ini akan dibicarakan secara khusus dalam bagian lain, dalam hubungan dengan sifat dari kebijakan.

Secara umum kebijakan merupakan aturan tertulis yang merupakan keputusan formal organisasi yang bersifat mengikat anggota yang terkait dengan organisasi tersebut, yang dapat mengatur perilaku dengan tujuan menciptakan tatanilai baru dalam masyarakat. Berbeda dengan hukum dan peraturan, kebijakan hanya menjadi sebuah pedoman tindakan dan tidak memaksa seperti hukum.

#### Disiplin

Kedisiplinan merupakan hal yang penting dalam unsur kehidupan manusia. Disiplin memiliki kaitan dengan pengendalian diri (*self control*) yang merupakan bagian dalam diri manusia. Disiplin merupakan suatu kondisi yang terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menggambarkan nilai- nilai ketaatan pada suatu aturan. Disiplin mampu menciptakan individu yang dapat memahami serta dapat membedakan hal-hal yang harusnya dilakukan, wajib dilakukan, atau hal- hal yang seharusnya dilarang untuk dilakukan. Bagi individu yang yang bedisiplin, setiap sikap atau perilaku yang dilakukan bukanlah suatu beban tetapi malah akan menjadikan beban bagi dirinya apabila tidak

berdisiplin. Sebab nilai- nilai kepatuhan telah melekat pada individu yang disiplin. Pada dasarnya nilai disiplin yang mantap pada diri manusia berasal dari kesadaran individu itu sendiri.

Disiplin berarti mentaati tata tertib pada segala aspek kehidupan, baik di dalam pergaulan, dalam beragama, berbudaya dan dalam aspek kehidupan lainnya. Dengan demikian berarti kedisiplinan merupakan ketaatan pada diri individu yang terbentuk melalui proses serangkaian tingkah laku individu yang menggambarkan nilai ketaatan. Kedisiplinan berkaitan dengan giatnya usaha dan pemenuhan target serta waktu yang tepat. Disiplin diri merujuk pada latihan yang membuat orang merelakan dirinya untuk melaksanakan tugas tertentu atau menjalankan pola perilaku tertentu, walaupun sebenarnya yang ada adalah rasa malas (Mohamad Mustari, 2017:36).

Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa disiplin merupakan kesadaran untuk melakukan segala sesuatu yang sesuai berdasar dengan tata tertib yang sesuai dan teratur sesuai dengan peraturan yang berlaku, kedisiplinan juga memiliki arti latihan yang membuat orang merelakan dirinya untuk melaksanakan pola perilaku tertentu (Rosleny Marliany, 2020:207).

### **3. Metode**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang mengelola dan menggambarkan data serta informasi berdasarkan fakta-fakta yang tampak untuk kemudian dianalisa lebih lanjut. Metode ini tidak terbatas sampai pada pengumpulan data, tetapi meliputi analisis. Data dan informasi digambarkan dalam bentuk tampilan kalimat yang lebih bermakna dan mudah dipahami.

Penelitian *deskriptif kualitatif* yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara jelas tentang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie, namun di dalam melihat objek tersebut, tidak selalu dapat dan cukup didapat dengan melihat sesuatu yang nyata, akan tetapi kadang kala perlu melihat sesuatu yang bersifat tersembunyi, dan harus menemukannya lebih jauh ke balik sesuatu yang nyata tersebut

### **4. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Implementasi kebijakan Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie diantaranya kedisiplinan dalam kalangan ASN sebagai usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Disiplin diri merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai- nilai yang ada diluar dirinya.

Disiplin diri merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai- nilai yang menjunjung disiplin, baik yang ditanamkan oleh orang tua, guru ataupun pimpinan merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri. Disiplin Kelompok Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa di dalam kelompok



kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan. Disiplin kelompok akan tercapai apabila disiplin diri telah terbentuk dalam diri karyawan. Artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan peran yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya. Ada saatnya disiplin kelompok juga turut memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri. Misalnya, jika hasil kerja kelompok mencapai target yang diinginkan dan karyawan mendapat penghargaan maka disiplin kelompok yang selama ini diterapkan dapat memberikan insight, karyawan menjadi sadar betapa pentingnya disiplin.

Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada pasal 1 ayat (1) dijelaskan tentang kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pegawai yang tidak mematuhi disiplin akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan indisipliner yang dilakukan pegawai, mulai dengan teguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian.

ASN sebagai unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini bahwa ASN menjadi tumpuan dalam pelaksanaan pemerintah sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Berdasarkan kualitas kerja dan perilaku serta disiplin ASN di lingkup pemerintah Kabupaten Pidie masih tergolong rendah, yaitu kurangnya integritas, profesional, serta akuntabel ASN dalam menjalankan tugasnya sebagai ASN dan khususnya menjadi pengamatan

Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pidie sebagai pengawas dan segala proses administrasi ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pidie. ASN yang mampu memainkan peran tersebut adalah ASN yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari kinerja yang baik serta sikap perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Permasalahan yang sedang dihadapi adalah kurangnya tingkat integritas, profesional, serta akuntabel dalam melaksanakan tugasnya sebagai ASN di lingkungan pemerintahan Kabupaten Pidie. Seharusnya aparatur sipil negara menjadi teladan bagi masyarakat agar masyarakat dapat percaya terhadap peran ASN. Upaya mengatasi kendala dalam implementasi kebijakan penerapan disiplin aparatur sipil negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie melakukan pemeriksaan terlebih dahulu selain itu adanya pembinaan khusus yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran Pegawai bahkan pembentukan mental dari pegawai, sebab dengan melakukan pembinaan khusus ini diharapkan dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku yang akan berdampak pada kebijakan ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pidie.

## **5. Simpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dari penelitian yang penulis lakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasi kebijakan Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie dengan menerapkan tindakan pelayanan untuk mencapai kebijakan publik, memenuhi ketentuan Penerapan Disiplin pegawai pemerintah, ASN kewajiban dalam berperilaku baik, pedoman perilaku dalam profesionalisme pelaksanaan tugas dan melakukan kewajiban ASN dalam mencapai visi dan misi pemerintah.
2. Kendala dalam implementasi kebijakan Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie dipengaruhi oleh faktor penghambat internal berupa disposisi kedisiplinan, tidak adanya sanksi hukum yang tegas, adanya kecemburuan beban kerja. Kendala yang berasal dari faktor penghambat eksternal yaitu tidak adanya peraturan dari bupati tentang ketegasan dalam memberikan sanksi hukuman kepada ASN yang melanggar aturan dan kendala teknis sistem eror.
3. Upaya mengatasi kendala dalam implementasi kebijakan Penerapan Disiplin aparatur sipil negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie dengan pelaksanaan kebijakan untuk melaksanakan suatu kebijakan sudah dibagi dengan keahlian yang dimiliki masing-masing pegawai. BKPSDM Kabupaten Pidie berwenang sebagai sosialisasi Penerapan Disiplin dan perilaku ASN. Fasilitas adalah salah satu faktor penting untuk

menunjang keberhasilan implementasi Penerapan Disiplin dan perilaku ASN di BKPSDM Kabupaten Pidie. Fasilitas menggunakan absensi fingerprint dan absensi manual. Dengan penunjang berupa fasilitas yang baik dapat mendukung unruk tercapainya keberhasilan implementasi kebijakan.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian skripsi ini, maka saran sebagai rekomendasi, yaitu:

1. Ketentuan implemnetasi Penerapan Disiplin ASN dalam kedisiplinan pada pegawai Aparatur Sipil Negara hendaknya dikaji kembali dan ada sanksi yang tegas diberikan kepada pegawai yang melanggar. Sehingga dapat memotivasi pegawai Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan kinerjanya dan tujuan dari kebijakan tambahan penghasilan dapat tercapai.
2. Kecemburuan beban kerja diantara pegawai Aparatur Sipil Negara di Kota Jambi dapat diperhatikan dan dievaluasi kembali menurut analisa jabatan. Dengan menghitung beban kerja masing-masing pegawai pada tiap SKPD atau unit kerja supaya menimbulkan asas keadilan.
3. Pimpinan juga harus secara aktif melakukan pengontrolan dan memotivasi pegawai Aparatur Sipil Negara agar senantiasa berdisiplin dalam kerja dan dapat memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat. Data rekapitulasi absensi *fingerprint* sebaiknya setiap satu minggu sekali, apabila terjadi sistem eror maka sudah ada data yang dibackup terlebih dahulu.

### Daftar Pustaka



- Abidin. 2018. *Strategi Kebijakan dalam Pembangunan dan Ekonomi. Politik*. Jakarta: ABFI Perbanas.
- Agustino, 2017. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Burhanudin A Tayibnapis, 2016, *Administrasi Kepegawaian; Suatu Tinjauan Analitik*, Jakarta: Pradnya Paramitha.
- Daniel Mazmanian, 2018. *Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Erlangga
- Dunn. William N. 2017. *Pengantar Analisa Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah. Mada Press.
- Mahmudi. 2017. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Muchsan, 2020. *Hukum Kepegawaian*, Jakarta: Bina Aksara
- Mohamad Mustari, *Nilai Karakter Refleksi Untuk Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017.
- Nurdin. 2014. *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Republik Indonesia. 2011. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 32 Tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara.
- Roslenny Marliany, *Psikologi Umum*, Bandung : Pustaka Setia, 2020.
- Surmayadi, 2017. *Efektifitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta. Citra Utam
- Sondang P Siagian, 2011, *Filsafat administrasi*, Jakarta: Gunung Agung
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syaukani. 2017. *Otonomi Daerah dalam Negara Kesatuan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Usman, 2018. *Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Wahab, 2016. *Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke. Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara
- Winardi. 2010. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju
- Winarno, Budi. 2012. *Kebijakan Publik (Teori, Proses, dan Studi Kasus)*. Online: Caps Publishing
- Winarno Surarachmad (2012) *Metode Penelitian*, Bina Aksara: Jakarta
- Zulfikar, Z., Rozaili, R., & Hansyar, R. M. (2022). Kebijakan dan Implementasi Administrasi Kependudukan di Indonesia.
- Zulfikar, Z. (2019). PELAKSANAAN ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PIDIE. *Jurnal Sains Riset*, 9(1), 76-81.