

# IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG KEDISIPLINAN APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ENREKANG

Samsul Alam  
[samsulalam@gmail.com](mailto:samsulalam@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang dengan tujuan yaitu untuk mengetahui penerapan implementasi kebijakan kedisiplinan berdasarkan PP no. 53 tahun 2010. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi lapangan dan angket/kuisisioner responden. Populasi sebanyak 98 orang, dan sampelnya yaitu keseluruhan populasi sebanyak 98 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : penerapan implementasi kebijakan kedisiplinan PP no. 53 tahun 2010 tentang ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Faktor-faktor kedisiplinan: a) ketepatan waktu berada pada skor 3,32 (66,53%) atau kategori baik, b) menggunakan peralatan kantor dengan baik berada pada skor 4,07 (81,42%) atau kategori sangat baik, c) tanggung jawab berada pada skor 3,86 (77,34%) atau kategori baik, d) ketaatan terhadap aturan berada pada skor 3,74 (74,89%) atau kategori baik. Dan indikator kedisiplinan yaitu : a) kemampun berada pada skor 3,83 (76,73%) atau kategori baik, b) keteladanan pimpinan berada pada skor 3,88 (77,75%) atau kategori baik, c) balas jasa berada pada skor 3,93(78,77%) atau kategori baik, d) keadilan berada pada skor 4,06 (81,22%) atau kategori sangat, e) pengawasan berada pada skor 3,85 (77,14%) atau kategori baik, f) sanksi atau hubungan berada pada skor 4,02 (80,40%) atau kategori baik, g) ketegasan berada pada skor 4,08 (81,63%) atau kategori sangat baik dan h) hubungan berada pada skor 3,90 (78,16%) atau dalam kategori baik.

Kata Kunci : Implementasi dan Disiplin

## Abstract

*This research was conducted in the Regional Secretariat enrekang with the goal to determine the application of the discipline policy implementation based on number 53 in 2010. Data collection techniques used were observation and questionnaires/questionnaire respondents. The population of 98 people and the sample that is the entire population of 98 people. Data analysis technique used is quantitative descriptive. The results showed that : The application of the discipline policy implementation of PP No. 53 of 2010 on Regional Secretariat ASN Enrekang. Factors of discipline: a). punctuality is at a score of 3,32 (66,53%) or good category, b). office equipment with both being in a score of 4,07 (81,42%) or excellent category, c). responsibility is on the score 3,86 (77,34%) or good category, d). observance of the rules that are in a score 3,74 (74,89%) or good category. And indicators of discipline, namely : a). The ability to be on the score of 3,83 (76,73%) or good category, b). exemplary leader currently on a score of 3,88 (77,75%) or good category, c). remuneration is at a score of 3,93 (78,77%) or good category, d). justice was on the score of 4,06 (81,22%) or excellent category, e). supervision is at a score of 3,85 (77,14%) or good category, f). sanctions or relationships that are in a score of 4,02 (80,40%) or good category, g). assertiveness was on the score of 4,08 (81,63%) or excellent category, h). relations are at a score of 3,90 (78,16%) or good category.*

*Keywords: Implementation and Discipline*

## A. PENDAHULUAN

Peningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu. Selain itu, pendisiplinan pegawai sangat perlu untuk meningkatkan citra, kerja, dan kinerja pegawai.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai pembaharuan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diharapkan menjadi suatu landasan hukum yang mampu menciptakan aparatur yang profesional dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Pelanggaran disiplin berdasarkan Pasal 1 ayat (3) PP No.53 Tahun 2010 adalah: "setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja". Menurut pasal 1 angka 4 dari PP Nomor 53 Tahun 2010, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan hukuman disiplin adalah : "hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil".

Selanjutnya pada pasal 7 PP No. 53 Tahun 2010 disebutkan pula mengenai tingkat dan jenis hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu: Jenis hukuman disiplin ringan, Jenis hukuman disiplin sedang, Serta hukuman disiplin berat. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Akan tetapi dalam suatu instansi pemerintah para pegawainya sering melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, bermalas-malasan dalam

bekerja, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan pada masyarakat.

Maka langkah awal yang harus dilakukan adalah meningkatkan disiplin pegawai. Disiplin yang dimaksud mencakup unsur-unsur kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh apabila melanggar tugas dan wewenang.

Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota. Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota bertugas membantu Bupati/Walikota dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten/Kota. Sekretaris Daerah untuk Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas usul Bupati/Walikota. Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota terdiri atas sebanyak-banyaknya 3 (tiga) Asisten.

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya, tidak lebih dan kurang. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan derivate atau turunan dari kebijakan tersebut. Kebijakan publik dalam bentuk undang-undang atau peraturan daerah adalah jenis kebijakan yang memerlukan kebijakan publik penjelas atau sering diistilahkan sebagai peraturan pelaksanaan. Kebijakan publik yang bisa langsung dioperasionalkan antara lain keputusan presiden, instruksi presiden, keputusan menteri, keputusan kepala daerah, keputusan kepala dinas, dan lain-lain (Dwijowijoto, 2004).

Menurut (Hasibuan, 2000), Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu

organisasi, diantaranya: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, dan hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut (Soekanto, 2000), faktor-faktor kedisiplinan yaitu: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Sedangkan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman. Akan tetapi, pada kenyataannya masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran. Contohnya terlihat di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran terutama mengenai disiplin jam kerja.

Menyimak uraian tersebut, maka penerapan kedisiplinan aparatur sipil negara (ASN) kini sudah sepatutnya mendapat perhatian yang lebih serius, salah satunya dengan melakukan suatu penelitian, dan peneliti pun memilih judul : "Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang".

Nurdin Usman dalam bukunya yang berjudul Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum mengemukakan pendapatnya mengenai implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan (Usman, 2002).

Sedangkan Van Meter dan Van Horn (Agustino, 2006), yang berjudul dasar-dasar kebijakan publik, mendefinisikan implementasi sebagai: "tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan". Pandangan Van Meter dan Van Horn bahwa implementasi merupakan tindakan oleh individu, pejabat, kelompok badan pemerintah

atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam suatu keputusan tertentu. Badan-badan tersebut melaksanakan pekerjaan-pekerjaan pemerintah yang membawa dampak pada warganegaranya. Namun dalam praktiknya badan-badan pemerintah sering menghadapi pekerjaan-pekerjaan di bawah mandate dari Undang-Undang, sehingga membuat mereka menjadi tidak jelas untuk memutuskan apa yang seharusnya dilakukan dan apa yang seharusnya tidak dilakukan.

Thomas Dye kebijakan sebagai pilihan pemerintah untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Sementara Lasswel dan Kaplan melihat kebijakan sebagai sarana untuk mencapai tujuan, menyebutkan kebijakan sebagai program yang diproyeksikan berkenaan dengan tujuan, nilai dan praktek. Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya, tidak lebih dan kurang. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan tersebut. Kebijakan publik dalam bentuk undang-undang atau peraturan daerah adalah jenis kebijakan yang memerlukan kebijakan publik penjelas atau sering diistilahkan sebagai peraturan pelaksanaan. Kebijakan publik yang bisa langsung dioperasionalkan antara lain keputusan presiden, instruksi presiden, keputusan menteri, keputusan kepala daerah, keputusan kepala dinas, dan lain-lain (Nugroho, 2008).

Teori Donald S. Van Meter dan Carl E. Van Horn. Teori ini mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linear dari kebijakan publik, implementor, dan kinerja kebijakan publik. Menurut Van Meter dan Carl E. Van Horn dalam buku Public Policy (2008:653) ada enam variabel yang memengaruhi kinerja implementasi, yakni:

1. Standar dan sasaran kebijakan. Standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan terukur sehingga dapat direalisasikan.
2. Sumber daya. Implementasi kebijakan perlu dukungan sumber daya baik sumber daya manusia (human resources) maupun sumberdaya non-manusia (non-human resource).
3. Hubungan antar organisasi. Komunikasi antar organisasi dan kegiatan pelaksanaan

mempengaruhi sikap para pelaksana dan badan pelaksana.

4. Karakteristik agen pelaksana. Yang dimaksud karakteristik agen pelaksana adalah mencakup struktur birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi, yang semuanya itu akan memengaruhi implementasi suatu kebijakan.
5. Kondisi sosial, politik, dan ekonomi. Variabel ini mempengaruhi variabel badan pelaksana dan variabel sikap para pelaksana, sehingga dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan.

Sikap para pelaksana atau implementor. Sikap para pelaksana atau implementor yang telah terbentuk oleh berbagai variabel, yang mempengaruhi prestasi kerja sebaliknya prestasi kerja akan dipengaruhi pula oleh badan pelaksana.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

(Hasibuan, 2000), berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak.

(Santoso, 2004), menyatakan bahwa kedisiplinan adalah sesuatu yang teratur, misalnya disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan berarti bekerja secara teratur. Kedisiplinan berkenaan dengan kepatuhan dan ketaatan seseorang atau kelompok orang terhadap norma-norma dan peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan dibentuk serta berkembang melalui latihan dan pendidikan sehingga terbentuk kesadaran dan keyakinan dalam dirinya untuk berbuat tanpa paksaan.

Organisasi juga sangat membutuhkan disiplin kerja daripada pegawainya, karena dengan mereka merasa sebagai bagian organisasi tersebut maka pegawai berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi dirinya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Martono (1987 :92) yang melakukan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja yaitu "suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dalam naungan sebuah organisasi karena peraturan-peraturan yang berlaku dihormati dan diikuti". Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tepatnya bekerja yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan sehingga dapat mengubah suatu perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya.

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri. Sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Sedangkan menurut (Soekanto, 2000), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.
3. Tanggung jawab yang tinggi.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Adapun pengertian pelanggaran disiplin berdasarkan Pasal 1 ayat (3) PP No.53 Tahun 2010 adalah: "setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja". Yang dimaksud dengan ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya. Sedangkan tulisan merupakan pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dan lain-lain yang serupa dengan itu. Dan perbuatan adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan.

## B. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini adalah Pada penelitian ini akan menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menghadirkan penggambaran situasi atau fenomena sosial secara detail, mengenai data yang ada di lapangan tentang implementasi kebijakan kedisiplinan aparatur sipil negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berupaya mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, untuk itu peneliti dibatasi hanya mengungkapkan fakta-fakta dan tidak menggunakan hipotesa (Lexy, 2006)).

Teknik Pengumpulan data primer dan data sekunder peneliti menggunakan beberapa instrumen pengumpulan data yaitu Observasi, Wawancara, Kuesioner, dan Studi Kepustakaan.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ada 4 faktor-faktor kedisiplinan yang digunakan menurut (Soekanto, 2000), yaitu :

1. Ketepatan waktu. Hasil olahan data menunjukkan bahwa tanggapan tentang ketepatan waktu aparatur sipil negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang dilihat dari jawaban responden dalam kategori baik yaitu sebanyak 38,78% responden, namun tanggapan responden dalam kategori kurang baik yaitu 36,73 % yang menjawab kurang baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Hasil olahan data tersebut menunjukkan bahwa tanggapan tentang penggunaan peralatan kantor oleh aparatur sipil negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang baik dapat dilihat dari jawaban responden dalam kategori baik yaitu sebanyak 50% responden.
3. Tanggung jawab. Hasil olahan data tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai tanggung jawab aparatur sipil negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari jawaban responden dalam kategori baik yaitu sebanyak 47,96% responden.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor. Hal tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai ketaatan aparatur sipil negara di Sekretariat Daerah

Kabupaten Enrekang terhadap aturan kantor dapat dilihat dari jawaban responden dalam kategori baik yaitu sebanyak 43,88% responden, namun dilihat juga dari tanggapan responden dalam kategori kurang baik yaitu 42,86 % yang menjawab kurang baik.

Ada 8 indikator kedisiplinan yang digunakan menurut Hasibuan (2005:194-198) yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan. Hasil olahan data menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang kemampuan aparatur sipil negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang dalam menjalankan tugasnya sebagai bagian dari pemerintah yaitu pada kategori baik yaitu sebanyak 41,84% responden.
2. Teladan pimpinan. Hasil olahan data tersebut diketahui bahwa tanggapan responden pada setiap penyelenggaraan pemerintah tentang keteladan yang diperlihatkan oleh pimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang yaitu pada kategori baik yaitu sebanyak 43,88% responden.
3. Balas jasa. Hasil olahan data menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai balas jasa yang dilakukan oleh aparatur sipil negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang dalam menjalankan tugasnya sebagai pemerintah dikategorikan baik yaitu sebanyak 52,04% responden.
4. Keadilan. Dari hasil olahan data menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai tentang sikap keadilan yang diperlihatkan oleh pimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang dikategorikan baik yaitu sebanyak 53,06% responden.
5. Pengawasan melekat. Hasil dari olahan data dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang terhadap bawahannya baik. Hal ini ditunjukkan oleh jawaban responden, dari 98 responden ada 51 responden (52,04%) yang memberikan jawaban baik.
6. Sanksi hukuman. Hasil olahan data dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pemberian sanksi oleh pimpinan terhadap aparatur yang melanggar di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang baik. Hal ini ditunjukkan oleh jawaban responden, dari 98 responden ada 47

responden (47,96%) yang memberikan jawaban baik.

7. Ketegasan. Dari hasil olahan data dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai ketegasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang baik. Hal ini ditunjukkan oleh jawaban responden, dari 98 responden ada 48 responden (48,98%) yang memberikan jawaban baik.
8. Hubungan kemanusiaan. Dari hasil tabel olahan data dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai tentang hubungan yang diperlihatkan antara pimpinan dengan aparatur dan sebaliknya di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang dalam melaksanakan tugasnya baik. Hal ini ditunjukkan oleh 43 responden (43,88%) yang memberikan jawaban baik dari 98 responden yang terdapat di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.

#### D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Penerapan implementasi kedisiplinan Aparatur Sipil Negara dilihat dari kesanggupan pegawai dalam menaati kewajiban masih rendah, hal tersebut disebabkan oleh kurangnya kesadaran pegawai terhadap jam kerja, serta pelayanan yang diberikan belum optimal. Dan penegakan aturan disiplin Aparatur Sipil Negara dilihat dari kesanggupan pegawai untuk menghindari larangan telah dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku. Dan penerapan sanksi di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang sudah sesuai dengan aturan disiplin PNS yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, yang mana pemberian sanksi dilakukan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang melanggar.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan : 1) ketepatan waktu berada pada kategori berpengaruh, 2) menggunakan peralatan kantor yang baik berada pada kategori sangat berpengaruh, 3) tanggungjawab berada pada kategori berpengaruh, dan 4) kemampuan berada pada kategori berpengaruh.

#### E. REFERENSI

- Agustino, L. (2006). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: AlfaBeta.
- Dwijowijoto, R. N. (2004). *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta: Gramedia.
- Ekowati, M. R. (2005). *Perencanaan, Implementasi, dan Evaluasi Kebijakan atau Program*. Surakarta: Pustaka Cakra.
- Harsono, H. (2002). *Implementasi Kebijakan dan Politik*. Yogyakarta: Rinheka Karsa.
- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Lexy, M. J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, R. (2008). *Public Policy*. Jakarta: Komputindo.
- Prijodarminto, S. (1994). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Bandung: Pradnya Paramita.
- Santoso, S. (2004). *Dinamika Kelompok*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan, G. (2004). *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*. Jakarta: Cipta Karya.
- Soekanto, S. (2000). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Usman, N. (2002). *Konteks implementasi berbasis Kurikulum*. Bandung: Sinar Baru.