

PENEGAKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MEWUJUDKAN PEMERINTAHAN YANG BERSIH DAN BERWIBAWA DIKANTOR KECAMATAN KAWANGKOAN KABUPATEN MINAHASA

*Natalia Mega Tumuju¹
Herman Nayoan²
Frans Singkoh³*

Abstrak

Salah satu indikasi rendahnya kualitas aparatur sipil negara tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh aparatur sipil negara. Pembangunan yang sedang giat dilakukan di Indonesia sering mengalami banyak hambatan dan permasalahan yang cukup kompleks. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaktertiban dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur sipil negara adalah salah satu upaya untuk mengatasi ketidaktertiban tersebut. Adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi diharapkan kegiatan pembangunan akan berlangsung secara efektif dan efisien. Disiplin yang baik dapat menjadi langkah awal menuju pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penegakan disiplin aparatur sipil negara dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa di Kantor Kecamatan Kawangkoan Kabupaten Minahasa, dengan menggunakan metode kualitatif diharapkan mampu menjawab permasalahan penelitian, hasil menunjukkan bahwa Pelaksanaan penegakan disiplin sangat berdampak baik bagi aparatur yang ada di Kantor Kecamatan Kawangkoan, dalam hal pengerjaan tugas-tugas. Hanya satu dua pegawai yang pernah melakukan keterlambatan pengerjaan tugas dan dikenai sanksi, walau beberapa pegawai juga sering mengulur-ulur waktu pengerjaan tugas. Namun, untuk hal waktu masih kurang. Beberapa pegawai masih sangat kurang berdisiplin. Ini berarti sebesar apapun usaha dari luar diri seseorang untuk dapat membina disiplin kerja akan berdampak kurang memuaskan jika tidak ada kesadaran dari diri sendiri akan pentingnya disiplin kerja. Kesadaran dari individu itu sendirilah yang sangat penting. Hal ini secara langsung akan berdampak pada kesan mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa di Kantor Camat Kawangkoan.

Kata Kunci : Disiplin, Pemerintahan, Bersih, Berwibawa.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

² Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

³ Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

Pendahuluan

Peraturan disiplin aparatur sipil negara adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh aparatur sipil negara, dengan maksud untuk mendidik dan membina aparatur sipil negara, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. Aparatur sipil negara sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Aparatur sipil negara juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan aparatur sipil negara yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga sering kali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankantugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat.

Hasil pengamatan di Kantor Kecamatan Kawangkoan ditemui sebuah fenomena dimana terdapat beberapa aparatur sipil negara di kantor Kecamatan memiliki etos kerja yang rendah, hal ini di tunjukkan dengan waktu kehadiran dan pulang kantor tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, beberapa oknum pegawai tidak berada di kantor pada saat jam kantor, sehingga menyebabkan terganggunya pelayanan kepada masyarakat. Berbagai temuan lain adalah pada saat jam kerja ada oknum pegawai tidak melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah di bebaskan kepadanya, sehingga terkesan pegawai tersebut datang ke kantor bukan untuk bekerja tetapi hanya untuk memenuhi

absen (daftar kehadiran) supaya tidak kena sanksi.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kurangnya etos kerja yang ditandai dengan rendahnya disiplin aparatur yang ada di kantor Kecamatan Kawangkoan memberikan persepsi bahwa belum optimalnya mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Dari sisi lain ketika peneliti melakukan pengumpulan data awal dilapangan, bahwa program pemerintah Kabupaten Minahasa adalah untuk meningkatkan disiplin aparatur terlebih bagi aparatur yang bekerja langsung bersentuhan dengan pelayanan masyarakat seperti di kecamatan dan kelurahan. Ada aparatur yang mengakui bahwa adakalanya volume pekerjaan yang belum sepenuhnya dapat terpenuhi, walaupun di dalam benak mereka ada kemauan untuk mematuhi setiap aturan yang berlaku, namun seringkali terjadi tantangan dan hambatan seperti permasalahan keluarga, cuaca, dan lain sebagainya.

Tinjauan Pustaka

Wirjo Surachmad. (2007:24) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah “sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”.

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin “disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan (I.G. Wursanto, 2008:108).

Sutopo Yuwono Nurlita Witarsa,(2005:102) diungkapkan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine (2012:71) memberikan definisi, disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Di samping beberapa pengertian mengenai disiplin pegawai tersebut di atas, A.S. Moenir (2010:152) mengemukakan bahwa “disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi.

Kaitannya dengan kedisiplinan, Astrid S. Susanto (2011:305) juga mengemukakan sesuai dengan keadaan di dalam setiap organisasi, maka disiplin dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu :

1. Disiplin yang bersifat positif.
2. Disiplin yang bersifat negatif.

Merupakan tugas seorang pemimpin untuk mengusahakan terwujudnya suatu disiplin yang mempunyai sifat positif, dengan demikian dapat menghindarkan adanya disiplin yang bersifat negatif. Disiplin positif merupakan suatu hasil pendidikan, kebiasaan atau tradisi dimana seseorang dapat menyesuaikan dirinya dengan keadaan, adapun disiplin negatif sebagai unsur di dalam sikap patuh yang disebabkan oleh adanya perasaan takut akan hukuman.

Adapun ukuran tingkat disiplin pegawai menurut I.S. Levine (2012:74), adalah: Apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan

perlengkapan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan selesai pada waktunya.

Berdasarkan pada pengertian tersebut di atas, maka tolak ukur pengertian kedisiplinan kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja.
2. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.
3. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi.
4. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.
5. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.

Selanjutnya untuk lebih memperjelas arti dan makna disiplin kerja, Alex S. Nitisemito (2006:260) mengemukakan, bahwa kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak. Adapun menurut peraturan disiplin aparatur sipil negara sebagaimana telah dimuat di dalam Bab II Pasal (2) UU Nomor 5 Tahun 2014, ada beberapa keharusan yang harus dilaksanakan yaitu:

1. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.
2. Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.

3. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama aparatur sipil negara dan atasannya.

Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya. Dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakkan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif, sebagai penelitian lapangan yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain sebagainya dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Winarno Surakhmad, 2010:141). Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui penegakkan disiplin aparatur sipil negara dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa di Kantor Kecamatan Kawangkoan Kabupaten Minahasa. Peneliti menggunakan metode kualitatif, karena permasalahan penuh makna, holistik, kompleks dinamis, sehingga peneliti mampu memahami situasi

sosial secara mendalam (Burhan Bungin, 2007:68).

Subjek penelitian merupakan orang-orang yang menjadi sumber informasi dan dapat memberikan data yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Dengan demikian, subjek penelitian ialah sumber informasi dan data serta masukan-masukan dalam menjawab masalah penelitian, dalam penelitian ini yang menjadi informannya yaitu:

1. Camat
2. Sekretaris Kecamatan
3. Staf
4. Masyarakat

Fokus penelitian ini adalah penegakkan disiplin aparatur sipil negara dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa di Kantor Kecamatan Kawangkoan Kabupaten Minahasa, yaitu upaya yang dilakukan oleh pemerintah kecamatan dalam meningkatkan kedisiplinan aparatur yang ada di Kecamatan Kawangkoan, dengan mengkaji dari pendapat I.S. Levine (2012:74), yaitu:

1. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.
2. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi.
3. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.
4. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.

Hasil Penelitian

Untuk mengetahui sejauh mana peresapan atau pemahaman pegawai tentang pembinaan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Kawangkoan. Kerja ialah masuk kerja tepat waktu (on time), ada juga yang menjawab datang ke kantor dan pulang sesuai ketentuan. Informan yang

menjawab pembinaan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara memang perlu, memberi penjelasan bahwa pembinaan akan mengarahkan pegawai untuk mematuhi peraturan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara. Ada juga informan yang menjelaskan bahwa pembinaan akan mengarahkan pegawai untuk mengetahui apa yang menjadi kewajiban dan larangan Aparatur Sipil Negara, serta apa sanksi atas pelanggaran disiplin. Selain itu, ada juga informan yang menjelaskan pembinaan disiplin kerja perlu untuk membentuk Aparatur Sipil Negara yang profesional sesuai dengan yang menjadi visi Badan Kepegawaian Negara. Keadaan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Kawangkoan sudah sangat baik. Beberapa pegawai memberi penjelasan bahwa mereka berharap pembinaan disiplin kerja diikuti dengan pemberian penghargaan bagi Aparatur Sipil Negara yang disiplin dan yang berprestasi.

Dari segi peresapan (pemahaman) dalam penegakan dan pembinaan disiplin kerja aparatur sipil negara terlihat masih kurang baik. Beberapa pegawai hanya memahami bahwa disiplin hanyalah hal yang berkaitan dengan waktu datang dan pulang kerja saja. Padahal prosedur kerja dan waktu penyelesaian pekerjaan merupakan bagian dari disiplin kerja. Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Kawangkoan juga menganggap bahwa pembinaan disiplin kerja itu sangat perlu. Namun, hal yang diperlukan bukan sekedar mengarahkan dan memberi aturan-aturan, kesejahteraan pun harus didukung. Kalau yang tidak disiplin mendapatkan sanksi, maka yang berdisiplin tinggi pun harus diberi semisal penghargaan (reward and punishment).

Dampak diartikan sebagai hasil dari suatu kebijakan, kegiatan, ataupun pengerjaan. Karenanya, dampak

penegakan pembinaan disiplin kerja ialah hal yang menjadi hasil dari pengerjaan pembinaan disiplin kerja. Biasanya dampak yang diharapkan ialah dampak yang bersifat positif atau yang sesuai harapan. Dalam wawancara, Camat mengatakan bahwa Pembinaan disiplin dapat memicu prestasi dan produktivitas kerja pegawai karena diarahkan untuk dapat disiplin dalam bekerja dan dalam hal kehadiran, pegawai-pegawai dapat taat akan aturan karena kalau tidak akan dikenai sanksi, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar sesuai dengan peraturan atau norma-norma.

Peneliti merangkumkan bahwa penegakan dan pembinaan disiplin kerja akan berdampak pada prestasi kerja, ketaatan aturan dan ketaatan waktu, meningkatkan rasa tanggung jawab sehingga pegawai menganggap bahwa tugas bukan beban dan dikerjakan dengan keterpaksaan, pelaksanaan tugas-tugas dengan baik, dan tingkat produktivitas yang tinggi. Namun, peneliti tidak menutup kemungkinan untuk adanya jawaban lain.

Pembinaan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara dapat meningkatkan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara, memberi penjelasan bahwa pegawai yang disiplin pasti kinerjanya akan meningkat secara kualitas dan juga kuantitas. Ada beberapa Aparatur Sipil Negara menjawab bahwa pembinaan disiplin kerja dapat meningkatkan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara. Tidak ada informan yang menjawab pembinaan disiplin pada Kantor Kecamatan Kawangkoan tidak dapat meningkatkan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara. Pegawai yang mendapatkan pengarahan serta pembinaan disiplin kerja tentunya akan akan lebih memiliki ketaatan terhadap peraturan, dibanding dengan yang tidak.

Pembinaan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara tentu dapat meningkatkan rasa tanggung jawab Aparatur Sipil Negara. Pembinaan disiplin kerja akan dapat mendorong semangat kerja dari pegawai, sehingga mampu mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut sebagaimana yang telah diinginkan sehingga pekerjaan bukanlah dianggap beban. Rasa tanggung jawab akan semakin tumbuh apalagi jika disertai reward yang jelas bagi yang telah menjalankan tugas dengan baik dan berdisiplin tinggi.

Sekretaris Kecamatan mengatakan bahwa walau telah dilakukan pembinaan disiplin kerja, dalam hal kehadiran dan keterlambatan tetap masih ada beberapa pegawai yang sering melanggar, sehingga beberapa pegawai juga mendapat teguran dari atasan langsung. Dalam kurun waktu 2 tahun terakhir ada juga satu dua pegawai yang pernah mendapat hukuman disiplin sedang, yaitu penurunan pangkat 1 tahun karena tidak menyelesaikan tugas (berkas) penting tepat waktu. Hal tersebut telah merugikan instansi.

Memang pembinaan dan penegakan disiplin kerja sangat berdampak positif bagi disiplin kerja dalam hal pengerjaan tugas-tugas. Hanya satu-dua pegawai yang pernah melakukan keterlambatan pengerjaan tugas sehingga mendapatkan hukuman disiplin sedang, yaitu penurunan pangkat 1 tahun. Hal tersebut dikarenakan pegawai tidak menyelesaikan tugas (berkas) penting tepat waktu sehingga merugikan instansi. Walau memang beberapa pegawai masih saja sering mengulur-ulur mengerjakan tugas, dalam data kehadiran dan mengikuti ibadah dan senam pagi serta observasi, terlihat untuk hal waktu atau kehadiran masih saja beberapa pegawai kurang berdisiplin. Ini mengisyaratkan pentingnya pegawai memiliki kesadaran

dari diri sendiri akan pentingnya disiplin kerja. Sebesar apapun usaha dari luar diri seseorang untuk dapat membina disiplin kerja, tetap akan berdampak kurang memuaskan jika tidak ada kesadaran dari diri sendiri akan pentingnya disiplin kerja.

Kesimpulan

1. Pelaksanaan penegakan disiplin sangat berdampak baik bagi aparatur yang ada di Kantor Kecamatan Kawangkoan, dalam hal pengerjaan tugas-tugas. Hanya satu dua pegawai yang pernah melakukan keterlambatan pengerjaan tugas dan dikenai sanksi, walau beberapa pegawai juga sering mengulur-ulur waktu pengerjaan tugas. Namun, untuk hal waktu masih kurang. Beberapa pegawai masih sangat kurang berdisiplin. Ini berarti sebesar apapun usaha dari luar diri seseorang untuk dapat membina disiplin kerja akan berdampak kurang memuaskan jika tidak ada kesadaran dari diri sendiri akan pentingnya disiplin kerja. Kesadaran dari individu itu sendirilah yang sangat penting. Hal ini secara langsung akan berdampak pada kesan mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa di Kantor Camat Kawangkoan.
2. Dalam pelaksanaan penegakan disiplin aparatur di Kantor Camat Kawangkoan telah memiliki perencanaan pembinaan dan penegakan yang dilakukan setiap tahun jika dilihat perlu akan dilakukan perencanaan saat rapat menyangkut kehadiran pegawai. Evaluasi disiplin aparatur yang telah dikerjakan biasanya juga dilakukan saat merumuskan rencana kerja. Dampak penegakan disiplin diamati saat telah melakukan inspeksi mendadak.

3. Penegakan disiplin dilakukan oleh para pimpinan yaitu camat dan sekretaris kecamatan sehingga para aparatur menerapkan disiplin dengan pengawasan penuh dari para pimpinan, penegakan disiplin dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dan peningkatan disiplin semakin baik.

Saran

1. Penegakan disiplin aparatur harus dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan untuk meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara. Penegakan disiplin walau mungkin tidak membuat semua Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Kawangkoan memiliki disiplin kerja yang tinggi, tetapi akan sangat berdampak pada pemahaman yang lebih baik mengenai disiplin kerja dan berkurangnya ketidakdisiplinan Aparatur Sipil Negara, sehingga dapat mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.
2. Perlunya keteladanan dan ketegasan atasan untuk terciptanya penegakan disiplin yang baik. Hal tersebut dapat meningkatkan kepatuhan aparatur terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai disiplin kerja. Keteladanan atasan akan menimbulkan rasa keseganan dari bawahan untuk melakukan pelanggaran disiplin dan menumbuhkan rasa kesadaran sendiri dari tiap pegawai akan pentingnya disiplin kerja. Misalnya saja, jika atasan datang dan pulang kerja tepat waktu serta tidak menunda-nunda pengerjaan tugas, maka bawahan pun akan merasa segan untuk datang terlambat atau pulang cepat dan menunda-nunda pekerjaannya.
3. Penegakan disiplin ringan tidak cukup ditegur begitu saja, melainkan ditegur dengan tegas. Untuk pegawai

yang lebih dari 5 kali terlambat dalam 1 bulan, seharusnya ditegur secara khusus oleh camat atau sekcama dan ditanyai sebabnya agar menimbulkan efek jera dan di kemudian hari tidak melakukan pelanggaran yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- I.G. Wursanto. 2008. Manajemen Kepegawaian. Cetakan Kesebelas. Kenisius, Yogyakarta.
- Wirjo Surachmad. 2007. Wawasan Kerja Aparatur Negara. Cetakan Kesembilan. Pustaka Jaya, Jakarta.
- Nurlita Witarsa. 2005. Dasar-Dasar Produksi. Cetakan Keduabelas. Karunika, Jakarta.
- Livine.2012. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan oleh Iral Soedjono, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh. Cemerlang, Jakarta.
- Astrid S. Susanto. 2011. Komunikasi Dalam Teori dan Praktek. Edisi Revisi, Cetakan Kelima. Bina Aksara, Jakarta.
- A.S. Moenir.2010. Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. Cetakan Kedelapan. Gunung Agung, Jakarta.
- Alex S. Nitisemito, 2006. Menegemen Sumber Saya Manusia, Sasmito Bross, Jakarta.
- Asshiddiqie Jimly. 2009. Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia. Jakarta: Sinar Grafika.
- Kansil, sistem Pemerintahan Indonesia. 2008. Ed. Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Syafiie Inu kencana. 2011. Etika Pemerintahan, Ed. Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Syafiie Inu kencana. 2013. Ilmu Pemerintahan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kristian Widya Wicaksono. 2006. Administrasi dan Birokrasi

EKSEKUTIF

ISSN : 2337 - 5736

Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan

Volume 1 No. 1 Tahun 2018

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi

Pemerintah, Graha Ilmu,
Yogyakarta.

Winarno Surakhmad. 2010. Pengantar
Penelitian Ilmiah, Cetakan
Kesembilan. Bandung: Tarsito.

Burhan Bungin. 2007. Penelitian
Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi,
Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial
Lainnya. Jakarta: Kencana.