

## IMPLEMENTASI PERKAP NOMOR 11 TAHUN 2015 TENTANG TATA CARA PEMBERIAN CUTI DAN IZIN DI LINGKUNGAN POLRI

**Alfian Septianto<sup>1)</sup>, Imam Fachruddin<sup>2)</sup>**

1) Prodi Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kadiri, Indonesia

2) Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kadiri, Indonesia

\*Email Korespondensi: [alfianseptianto.slamet@gmail.com](mailto:alfianseptianto.slamet@gmail.com)

---

Submitted: 12-12-2023 | Accepted: 30-01-2024 | Published: 05-01-2024

---

<p><b>Kata Kunci:</b> Cuti; Implementasi; Izin; Polri.</p>	<p><b>Abstrak</b> Tujuan penelitian: mendeskripsikan tentang implementasi peraturan pemberian cuti dan izin di Lingkungan Satuan Brimob Polda NTB berdasarkan Perkap Nomor 11 Tahun 2015 dan mendeskripsikan faktor pendukung dan faktor penghambat dalam implementasi peraturan pemberian cuti dan izin di Lingkungan Satuan Brimob Polda NTB. Metode penelitian yang dipergunakan mempunyai sifat format kualitatif verikatif. Teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan wawancara kepada beberapa informan yaitu Kasubbagrenmin, Pasimin Gegana, Pamin Kompi 1, Bamin Subbagdalops, Banit Subden 1, Banum Subsibekum dan Anggota Kompi 1 Satbrimob Polda NTB. Analisis Data menggunakan model interaktif empat tahapan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil Penelitian: menemukan Implementasi Peraturan Pemberian cuti dan izin bagi pegawai di Satuan Brimob Polda NTB sudah dilaksanakan sesuai dengan Perkap No. 11/2015, adanya hal tersebut pihak Satbrimob sebagai pemberi cuti dan izin berkewajiban untuk mengimplementasikan Perkap tersebut dengan baik terhadap pemberian cuti dan izin bagi anggota sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Secara implementasi sudah berjalan baik, namun ternyata masih kurang efektif dan efisien seperti dalam hal sumber daya dan disposisi.</p>
<p><b>Keywords:</b> Leave; Implementation; Permission; Police.</p>	<p><b>Abstract</b> <i>The purpose of the study: describe the implementation of leave and permit granting regulations in the NTB Police Brimob Unit Environment based on Perkap Number 11 of 2015 and describe the supporting and inhibiting factors in the implementation of leave and permit granting regulations in the NTB Police Brimob Unit Environment. The research method used in this writing is descriptive qualitative with a vericative qualitative format to construct data findings in the field with various relevant theories according</i></p>

*to the context. The data collection technique used interviews with selected informants, namely Kasubbagrenmin, Pasimin Gegana, Pamin Company 1, Bamin Subbagdalops, Banit Subden 1, Banum Subsibekum and Members of Company 1 Satbrimob Polda NTB. Data Analysis uses a four-stage interactive model, namely data collection, data reduction, data presentation and conclusions. Research Results: found that the implementation of the Regulation on the Granting of Leave and Permission for employees in the Brimob Unit of the NTB Police has been implemented in accordance with Perkap Number 11 of 2015 concerning the Granting of Leave and Permission in the Police Environment, the existence of which the Satbrimob as the grantor of leave and permission is obliged to implement the Perkap properly for the granting of leave and permission for members in accordance with applicable regulations. Implementation has gone well, but it is still not effective and efficient as in terms of resources and disposition.*

## **PENDAHULUAN**

Polri merupakan perangkat dari sebuah negara yang mempunyai tanggungjawab menegakkan hukum, melindungi masyarakat, memberikan pembinaan, dan memberikan pelayanan dalam rangka menjamin keamanan dalam negeri tetap terjaga dengan baik. Pegawai Negeri yang ada di Polri biasanya disebut anggota Kepolisian Republik Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Polri. Pejabat Polri merupakan anggota Polri yang didasarkan atas undang-undang yang memiliki wewenang umum dalam kepolisian. Kepala Kesatuan Fungsi yang disingkat menjadi Kasarfung merupakan seorang pimpinan unit yang melakukan kegiatan yang sesuai dengan tupoksinya. Atasan Langsung merupakan seorang pejabat yang jabatannya membawahi langsung anggota-anggota yang dipimpin.

Hubungan Pegawai dan Pejabat Polri/Kasarfung/Atasan Langsung yaitu hubungan hukum yang menciptakan hak dan kewajiban pribadi dalam hidup berorganisasi. Dalam PP No. 42/2010 menjadi payung hukum bagi perlindungan Pegawai Negeri pada Polri bahwa setiap Pegawai Negeri pada Polri mempunyai hak dan kesempatan yang sama. Terlebih lagi untuk Pegawai Negeri pada Polri yang akan melaksanakan cuti dan izin.

Cuti merupakan situasi ketika tidak melaksanakan pekerjaan yang diberikan dalam waktu tertentu pada pegawai yang sesuai dengan ketentuan peraturannya. Izin merupakan situasi tidak masuk untuk bekerja yang diberikan pegawai dalam melakukan kepentingan pribadi ataupun dinas yang dilakukan baik dalam negeri ataupun luar negeri dengan menggunakan biaya sendiri ataupun sponsor. Pada saat menjelang cuti bersama lebaran, Irfen Karyoto selaku Kapolda Metro Jaya mengatakan, tidak ada

satupun dari kami yang libur ataupun cuti, terkecuali ada orangtua yang sakit keras dan juga insiden yang lainnya, sudah diperintahkan kepada semua aparat untuk berkoordinasi dengan satuannya. (Yulianto, 2022)

Hak Cuti dan Izin di lingkungan anggota Polri telah diatur dalam Perkap No. 11/2015. Prinsip yang terkandung dalam peraturan Kapolri tersebut tentunya berkaitan erat dengan upaya perlindungan salah satu hak bagi Pegawai Negeri pada Polri di Satuan Brimob Polda Nusa Tenggara Barat. Di Negara Indonesia, pernah terjadi penambahan cuti setelah libur Lebaran. Presiden Joko Widodo menyampaikan melalui kanal YouTube Sekretariat Presiden bahwa masyarakat yang tidak ada keperluan mendesak agar mengundur jadwal Kembali mudiknya, hal tersebut juga berlaku bagi ASN, TNI, Polri, BUMN, dan pegawai swasta seluruh Indonesia (Iriady, 2013).

Permasalahan yang peneliti ambil mengenai, bagaimana implementasi peraturan pemberian Cuti dan Izin di Lingkungan Satuan Brimob Polda Nusa Tenggara Barat berdasarkan Perkap No. 11/2015 dan juga faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan implementasi peraturan pemberian cuti dan izin di Lingkungan Satuan Brimob Polda Nusa Tenggara Barat. Kemudian untuk tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan tentang implementasi peraturan pemberian Cuti dan Izin di Lingkungan Satuan Brimob Polda Nusa Tenggara Barat berdasarkan Perkap No. 11/2015 dan mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan implementasi peraturan pemberian cuti dan izin di Lingkungan Satuan Brimob Polda Nusa Tenggara Barat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian subjektif yang jelas dengan gambaran dan klarifikasi yang sesuai dengan realita pemeriksaan saat ini untuk mengumpulkan data yang autentik dan seluk beluknya, mengidentifikasi masalah dan kondisi dalam Satuan Brimob Polda Nusa Tenggara Barat. Dengan menggunakan survey secara langsung menuju lapangan untuk mendapatkan informasi data primer dan sekunder yang didapatkan dari responden dengan cara wawancara untuk menjadi data dan informasi sebagai bahan pada penulisan dalam penelitian ini.

Berdasarkan model implementasi kebijakan public tersebut, maka model implementasinya menggunakan model implementasi menurut George C. Edward III,

dikarenakan keempat variable yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi tersebut mempengaruhi keberhasilan dalam implementasi suatu kebijakan. Oleh sebab itu, jika ingin implemantasi kebijakan public berhasil. Keempat variable tersebut dapat dilaksanakan dan disediakan dengan konsisten dan rasa tanggungjawab yang tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, penulis memakai teori dari George C. Edwards III untuk membuat fokus dalam penelitian ini sebagai berikut; komunikasi, sumber daya manusia, disposisi, dan struktur birokrasi. Dalam mendapatkan data benar dan relevan, maka perlu menggunakan metode pengumpulan data. Adapun metode pengumpulan data yang peneliti gunakan dari observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Teknik dalam analisis data merupakan metode untuk menguraikan informasi penelitian, termasuk memanfaatkan perangkat terukur penting yang digunakan dalam penelitian. Dengan mendiskripsikan permasalahan yang ada, maka digunakan Teknik analisis kualitatif untuk melakukan analisis data tersebut. Apabila sudah tekumpul, maka lengkapi penanganan informasinya sesuai persyaratan pemeriksaan yang akan dilakukan pada saat eksplorasi. Metodologi penanganan informasi yang mendasari dimulai dari mengubah setiap informasi yang telah ditempatkan. Metode ini bermanfaat juga untuk mensinyalir data yang apabila data tersbeut masih kurang objektif dari data yang didapatkan dari responden melalui interview, oleh sebab itu dengan data tersebut dapat dipertanggungjawabkan dengan menggunakan data-data tersebut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

- 1) Impementasi Perkap Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Pemberian Cuti dan Izin di Lingkungan Polri (Studi di Satbrimobda NTB).

Berdasarkan pada tujuan dari diterbitkannya Perkap No. 11/2015 di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah sebagai panduan untuk mengizinkan cuti dan mengizinkan perwakilan dan menyusun organisasi terorganisir dan kepuasan khusus atas hak-hak pekerja untuk memperoleh izin tidak masuk dan mengizinkan di dalam Lingkungan Polri. Sementara Pemberian cuti dan izin dilaksanakan dengan prinsip legalitas, transparan, kemanusiaan, selektif, proporsional dan akuntabel.

Hasil dari penelitian dan pembahasan tentang Implementasi Perkap No. 11/2015 (Studi Penelitian di Satuan Brimob Polda Nusa Tenggara Barat) Dengan

Menggunakan Teori Dari George Edwar III Dengan 4 Indikator yaitu faktor komunikasi, sumber daya, struktur birokrasi dan disposisi sebagai berikut:

a) Komunikasi

Komunikasi yang terjadi saat ini informan/pelaksanaan seutuhnya sudah dilaksanakan oleh pengemban fungsi SDM di Satuan Brimob Polda NTB, sehingga berjalan dengan baik. Terlihat dari informasi yang didapatkan mengenai juknis, peraturan, dan regulasi yang sudah ada. Komunikasi dari pihak Satuan Brimob Polda NTB dnegan anggota yang diperlukan untuk meningkatkan komunikasi secara intensif.

Selain itu, berbagai sumber data juga akan melahirkan pemahaman yang berbeda-beda. Supaya pelaksanaan dapat berjalan dengan efektif, siapapun yang bertanggungjawab dalam Keputusan tersebut harus bisa tahu apakah mereka dapat melakukan hal tersebut. Sebenarnya implementasi kebijakan harus dapat diterima semua personel dan dapat dimengerti secara jelas dan akurat tujuan dan maksudnya. Apabila sipembuat kebijakan sudah melihat adanya ketidaksesuaian kebijakan maka mereka tidak mengerti apa yang akan diarahkan.

Komunikasi berkaitan dengan cara kebijakan dikomunikasikan dalam sebuah organisasi. Adanya sumber daya dalam melakukan kebijakan, daya tanggap pertemuan-pertemuan yang bersangkutan dan desain pengaturan yang melaksanakan kebijakan. Dalam implementasi Perkap No. 11/2015 pelaksana program perlu melakukan sosialisasi kepada anggota supaya dirasakan dan dilaksanakan sebagaimana mestinya oleh perumus strategi atau pelaksan pedoman. Dengan sosialiasai dan persuasi, komunikasi dapat membantu mencapai tujuan dan memaksimalkan partisipasi masyarakat.

Dari hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwa Implementasi Perkap No. 11/2015 (Studi Penelitian di Satuan Brimob Polda Nusa Tenggara Barat) dari proses komunikasi yang dilakukan oleh Satuan Brimob Polda Nusa Tenggara Barat dari Sub Satuan Kerja hingga sampai ke anggota berjalan secara baik, namun sebaiknya ada siklus lanjutan yang dapat diberikan kepada individu yang masih hilang karena masih terdapat beberapa individu yang belum memahami dengan baik mengenai unsur

pemberian cuti dan ijin, mungkin beberapa pekerja atau masyarakat tidak memanfaatkan media social dan malas untuk membaca Perkab Nomor 11/2015 yang disebarakan melalui media social berbasis web, sehingga diyakini nantinya interaksi surat menyurat yan baik itu harus dilakukan dengan lebih gamblang dan jelas, sehingga apablia ada masyarakat yang tidak membaca atau memperhatikan Perkab Nomor 11/2015 dapat dikonfirmasi kembali dan dapat dijangkau oleh mereka.

b) Sumber Daya

Untuk situasi ini, sumber daya yang paling utama dalam pelaksanaan pendekatan adalah sumber daya staf manajerial. Ada beberapa hal penting yang harus diingatkan, khususnya bahwa jumlah tidak serta merta mempengaruhi pelaksanaan kebijakan. Hal ini berarti bahwa banyaknya staf administrasi tidak serta merta mendukung pelaksanaan yang bermanfaat, namun hal ini juga harus disertai dengan ketrampilan yang mereka miliki sesuai dengan Upaya yang akan dilakukan.

Ketersediaan tenaga administrasi dan fasilitas di Satuan Brimob Polda NTB belum sesuai dan belum memadai oleh sebab itu perlu untuk ditingkatkan lagi, dari segi kuantitas maupun kualitas sumber daya manusianya agar implementasi Perkap Nomor 11 tahun 2015 di Satuan Brimob Polda NTB lebih baik dan professional. (Iriady, 2013) menyebutkan, staf adalah salah satu elemen paling penting dalam pelaksanaan kebijakan. Memiliki staf yang banyak tidak selalu berdampak positif untuk implementasi kebijakan. Supaya kebijakan bisa dilaksanakan dengan baik, maka perlu adanya dukungan oleh beberapa staf yang memiliki keahlian dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Wewenang merupakan besaran jangkauan tugas yang dilaksanakan pejabat pembuat Keputusan ataupun pelaksanaannya. Oleh sebab itu wewenang akan memiliki perbedaan dari program yang satu ke program yang lainnya. Kewenangan itu sifatnya formal, karena merupakan otoritas atau legitimasi dalam proses pelaksanaan tugasnya.

Salah satu aspek terpenting dalam implementasi kebijakan adalah informasi. Informasi memiliki dua struktur, khususnya tentang bagaimana

menjalankan suatu kebijakan. Artinya, para pelaku kebijakan harus mengetahui apa yang akan diimplementasikan dan bagaimana hal tersebut akan diimplementasikan, serta harus mematuhi data yang sesuai dengan kebijakan yang sudah ada. Kedua, jenis data penting untuk produktivitas dan kebenaran bagi para pelaku yang melaksanakan tugasnya masing-masing. Fasilitas ini diartikan sebagai penghubung dengan aksesibilitas area kerja dan perangkat keras lainnya, yang tanpanya ada kemungkinan besar kekecewaan selama waktu yang dihabiskan untuk menjalankan kebijakan yang telah dibuat.

Dari hasil wawancara peneliti dapat disimpulkan bahwa fasilitas Satuan Brimob Polda NTB yang digunakan petugas administrasi yaitu belum cukup memadai sehingga masih kurang efisien dan efektif dalam pelaksanaan implementasinya. Namun pegawai administrasi mampu memberikan pemahaman melalui sosialisasi kepada para anggota. Apabila tidak ada sumber daya yang memadai, pelaksanaan kebijakanpun akan mengalami keterhambatan. Sebaik apapun suatu kebijakan, apabila sumber daya yang dibutuhkan untuk pelaksanaannya terbatas, maka pencapaian tujuannya akan terhambat, begitu pun dalam Implementasi Perkap No. 11/2015 yang kali ini peneliti melaksanakan penelitian di Satuan Brimob Polda NTB. Dalam pelaksanaannya memerlukan sumber daya manusia, sumber daya sarana, prasarana dan kemudian Informasi. sumber daya ini sangat penting untuk saling melengkapi.

c) Disposisi

Dukungan para implementor pelaksana sangat dibutuhkan dalam Implementasi Perkap No. 11/2015. Agar program dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, dukungan pimpinan sangatlah penting. Motivasi dibalik peran praktisi dalam melaksanakan pedoman yang menarik adalah untuk memberikan nasihat yang lengkap kepada individu.

Berdasarkan dari penelitian bisa dicermati dengan pernyataan informan yang mengatakan bahwa perilaku pelaksana dalam pelaksanaan Perkap Nomor 11 Tahun 2015 sedikit baik. Para pelaku kebijakan tersebut siap untuk melaksanakan implementasi Peraturan kepada anggota.

d) Struktur Birokrasi

Secara garis besar, harapan yang diinginkan adalah implementasi Perkap No. 11/2015 dengan baik di Satuan Brimob Polda NTB. Berdasarkan hasil wawancara para informasn memaparkan, hal tersebut dapat dilakukan melalui standar operasional prosedur (SOP) yang harus dipahami dan dimengerti. Oleh karena itu, SOP dalam implementasi Perkap nomor 11 tahun 2015 di Satuan Brimob Polda NTB sudah cukup baik dapat dilihat dari tugas dan tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan kebijakan. Artinya sudah ada SOP tentang pelaksanaan pemberian cuti dan izin, struktur birokrasi tersedia dari Satuan Brimob Polda NTB sampai Sub Satuan Kerja. Ketersediaan kelembagaan ini menjadikan setiap Sub Satker terkait memiliki tugas dan wewenang masing-masing dalam melaksanakan kebijakan tersebut.

2) Adanya Faktor yang Menghambat dan Mendukung untuk Mengimplementasikan Kebijakan.

Adapun faktor penghambat dan pendukung dalam proses implementasi Perkap Nomor 11 Tahun 2015 di Satuan Brimob Polda NTB.

Faktor yang menghambat untuk mengimplementasikan kebijakan sebagai berikut:

1. Kurangnya ketersediaan Sumber Daya Sarana Prasarana terutama secara IT dalam jumlah yang memadai di Satuan Brimob Polda NTB.
2. Kurangnya tenaga administrasi di setiap sub satuan kerja pada Satuan Brimob Polda NTB, seperti Bintara Administrasi di Kompi, Subden, Batalyon Pelopor dan Detasemen Gegana.
3. Akses yang ditempuh dari Beberapa Sub Satuan Kerja ke Kantor Satuan Brimob Polda NTB yang jauh sehingga anggota agak terkendala di transportasinya.

Faktor yang mendukung untuk mengimplementasikan kebijakan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Sosialisasi Perkap Nomor 11 Tahun 2015 dari Satuan Brimob Polda NTB kepada anggota yang baik dan konsisten secara berkala.
2. Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Satuan Brimob Polda NTB mempunyai kompetensi yang cukup baik.



3. SOP pemberian cuti dan izin yang sangat jelas jadi membuat anggota mudah untuk memahaminya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Implementasi Perkap No. 11/2015 (Studi Penelitian di Satuan Brimob Polda Nusa Tenggara Barat) menunjukkan bahwa terimplementasi dengan menggunakan baik. Komunikasi, dari proses komunikasi melalui sosialisasi yang dilakukan Satbrimob Polda NTB mampu berkoordinasi dari Sub Satuan Kerja hingga sampai ke anggota berjalan dengan baik.

Sumber daya, Ketersediaan tenaga administrasi dan fasilitas yang digunakan petugas administrasi di Satuan Brimob Polda NTB belum cukup memadai.

Disposisi, sikap pelaksana dalam implementasi Perkap Nomor 11 Tahun 2015 cukup baik. Pelaksana sudah siap melakukan implementasi peraturan kepada anggota.

Struktur Birokrasi, SOP dalam implementasi Perkap nomor 11 tahun 2015 di Satuan Brimob Polda NTB sudah cukup baik melihat tupoksi dan tanggungjawab pelaksana kebijakan.

2. Faktor Penghambat Implementasi Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (PERKAP) Nomor 11 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian Cuti dan Izin di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Studi Penelitian di Satuan Brimob Polda Nusa Tenggara Barat) adalah Kurangnya Sumber Daya Manusia (tenaga administrasi), Kurangnya Sumber Daya Sarana Prasarana (IT) dan Jarak Tempuh Anggota dari Jajaran ke Kantor Sat Brimob Polda NTB di Kota Mataram. Faktor Pendukung dalam Implementasi Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (PERKAP) Nomor 11 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian Cuti dan Izin di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Studi Penelitian di Satuan Brimob Polda Nusa Tenggara Barat) dengan adanya Sosialisasi yang konsisten secara berkala, Sumber Daya Manusia yang memiliki keahlian dan kompetensi yang baik sesuai SOP yang sangat jelas membuat anggota lebih mudah untuk memahaminya.

Berdasarkan simpulan tersebut yang telah dijelaskan maka peneliti memberikan saran dalam Implementasi Perkap No. 11/2015 di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Studi di Satuan Brimob Polda Nusa Tenggara Barat) antara lain:

- a. Diharapkan kepada Satuan Brimob Polda NTB dan seluruh jajaran yang terlibat dalam hal ini agar tetap saling berkomunikasi dan berkoordinasi untuk mencapai tujuan dari pada Perkap Nomor 11 Tahun 2015.
- b. Diharapkan Satbrimob menambah jumlah sumber daya sarana dan prasarana atau fasilitas pendukung agar lebih efisien dan efektif dalam pelaksanaan implementasi Perkap Nomor 11 Tahun 2015.
- c. Diharapkan melaksanakan proses peningkatan kuantitas sumber daya manusia, supaya implementasi pemberian cuti dan izin berjalan optimal dan efisien. Selain kuantitas yang dibutuhkan dalam implementasi kebijakan, kualitas sumber daya manusia juga sangat berpengaruh penting dan perlu adanya peningkatan dalam menjalankan proses pemberian cuti dan izin supaya lebih optimal pelaksanaannya.

## REFERENSI

- Haiti, Badrodin. 2015. *Peraturan Kapolri Nomor 11 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian Cuti dan Izin di Lingkungan Kepolisian Republik Indonesia*. Jakarta.
- Ibrahim, Johny. 2006. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Banyumedia, Jawa Timur.
- Erizolina, Megi. 2013. *Implementasi Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Polri Pada Polisi Sektor Senapelan*. Pekanbaru.
- Yulianto, Irwan. 2022. *Penerapan Peraturan Kapolri Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Terhadap Anggota Kepolisian Yang Melakukan Kekerasan Kepada Masyarakat*. Vol. 19 No. 2 Hal. 175-198.
- Nurani, Dwi. 2009. *Analisis Implementasi Program Bantuan Operasional Sekolah Pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Jakarta Selatan*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.
- Pancari, Maya Devianti Dyah. 2019. *Implementasi Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 41 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Nganjuk di UPTD Instalasi Farmasi Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kediri.
- Aziz, Muhammad Imam Abdul. 2019. *Implementasi Kebijakan Kartu Indonesia Sehat di Kecamatan Seberang Ulu I Kota Palembang*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya.

Iriady, Noor. 2013. Strategi Penegakan Disiplin Anggota Polri di Polres Hulu Sungai Selatan (HSS). *Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan Lokal*, Vol. 2 Edisi 1.

A.F Stoner, James, dan Edward Freeman (eds), *Manajemen Jilid I*, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo, 2010.

Risuldi, Ujang. 2021. *Pelaksanaan Peraturan Kapolri Nomor 22 Tahun 2010 Terhadap Fungsi dan Peran Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Analisis di Polsek Ratu Samban Kota Bengkulu)*.

Ringo, Suryani Seringo. 2020. *Implementasi Peraturan Kapolri No. 14 Tahun 2011 Tentang Kode Etik Profesi Polri di Polresta Deli Serdang*.