



## IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL UIN ANTASARI BANJARMASIN

**Raimah**

STIA Bina Banua Banjarmasin

raimah.hasbi@gmail.com

**Irawanto**

STIA Bina Banua Banjarmasin

irawanto@stiabinabanuabjm.ac.id

**Abstract:** *This study aims to learn how to apply Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants and to find out what are the negotiations in implementing this regulation to Educational Personnel at Antasari State Islamic University, Banjarmasin. The type of this research is a descriptive study with a qualitative research and the techniques of collecting data are interviews, observation, and documentation with consists of three activities data analysis techniques as a whole, namely data reduction, data presentation, and gathering conclusions. To check the validity of the data, we use triangulation techniques. The results showed that the implementation of Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants at UIN Antasari Banjarmasin had gone and been communicated well through socialization, but the socialization through banners has not reached all units of work. In addition, the top-level leaders and all units already have a high consistency attitude in upholding the discipline of civil servants, but in implementing regulation derives from the direct superior's personal and subordinate / staff personnel themselves still became an obstacle.*

**Keyword:** *Implementation, Civil Servants, Discipline Regulation, Educational Personnel*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui apa saja yang menjadi kendala dalam mengimplementasikan Peraturan ini pada tenaga kependidikan di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan Teknik analisis data terdiri dari tiga alur kegiatan secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Untuk mengecek keabsahan data dengan teknik triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di UIN Antasari Banjarmasin sudah berjalan dan dikomunikasikan dengan baik melalui sosialisasi, hanya saja sosialisasi lewat banner belum menjangkau seluruh unit kerja. Pimpinan tingkat atas maupun unit-unit sudah mempunyai sikap konsistensi yang tinggi dalam menegakkan disiplin PNS, namun kendala dalam mengimplementasikan peraturan tersebut adalah berasal dari personal atasan langsung dan personal bawahan/staf itu sendiri.

**Kata Kunci:** Implementasi, Peraturan Disiplin, Pegawai Negeri Sipil, Tenaga Kependidikan.

## **PENDAHULUAN**

Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk memperbaiki sistem penyelenggaraan pemerintahan agar berjalan dengan baik yaitu dengan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia sebagai Aparatur Negara, sehingga terwujud tata kelola pemerintah yang baik (good governance).

Reformasi ini merupakan langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional, maka langkah awal yang harus dilakukan adalah dengan 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. (WS.Widodo, 2012:60).

Jiwa kedisiplinan ini mutlak bagi setiap Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur birokrasi, yang ditanamkan dan dipupuk dalam melaksanakan berbagai rutinitas keseharian, mengingat antara disiplin dalam kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang erat yang akan berpengaruh pada produktivitas dan pelayanan prima. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan hal penting karena disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yakni efektif dan efisien.

Disiplin kerja harus selalu ditingkatkan oleh setiap organisasi karena pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan dapat memberikan keuntungan kepada setiap organisasi, tetapi sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan rendah maka pegawai tersebut akan cenderung melakukan hal-hal yang tidak baik dan sangat merugikan organisasi. Dalam sebuah hasil penelitian Memed Erwansyah

(2018) yang menyatakan bahwa semakin meningkat disiplin kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Jika karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Alasan ini diperkuat oleh teori Hasibuan (2014) yang berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sebagai Aparatur Negara dan abdi masyarakat Pegawai Negeri Sipil diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik dan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, namun disiplin kerja aparatur secara umum masih belum maksimal. Sering terjadi dalam suatu instansi, para pegawai melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai., sehingga perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa harus diawali dengan penegakan disiplin nasional dilingkungan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil.

Upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka untuk meningkatkan kedisiplinan PNS , yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dimana dalam peraturan tersebut disebutkan tentang kewajiban dan larangan bagi Pegawai Negeri Sipil. Juga disebutkan tentang jenis hukuman bagi pegawai Negeri Sipil yang melanggar kewajiban dan larangan. Peraturan Pemerintah ini diharapkan menjadi suatu landasan hukum dan pedoman dalam menegakan disiplin pegawai yang mampu menciptakan aparatur yang handal, professional, dan bermoral dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Agar peraturan pemerintah tersebut dapat dipedomani, maka harus di implementasikan pada setiap instansi secara optimal, tidak terkecuali pada Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin.

UIN Antasari sebagai satu-satunya Perguruan Agama Islam Negeri di Kalimantan Selatan yang berbasiskan Islam. Untuk menggerakkan roda organisasi dalam menjalankan visi dan misinya, UIN Antasari Banjarmasin selain mempunyai

Tenaga Pendidik juga didukung oleh Tenaga Kependidikan. Tenaga kependidikan tersebut bertugas dalam pelayanan administrasi baik pelayanan terhadap Tenaga Pendidik, Mahasiswa, Alumni, maupun masyarakat. Sebagai Pelayan tentunya Tenaga Kependidikan harus mempunyai integritas, disiplin yang tinggi, profesional dan bertanggung jawab. Dalam rangka menciptakan kedisiplinan UIN Antasari Banjarmasin tentunya sudah melakukan implementasi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan pada UIN Antasari Banjarmasin bahwa implementasi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut belum optimal, hal ini tergambar dari kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil belum sepenuhnya dilakukan, terutama dalam hal kepatuhan terhadap kewajiban sebagaimana tercantum dalam pasal 3 yaitu masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja, mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, dan mentaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Dimana masih ada tenaga kependidikan UIN Antasari Banjarmasin pada tahun 2018 yang tidak hadir bekerja selama 1 tahun mencapai 25 hari kerja 1 orang, 49 hari kerja sebanyak 2 orang, terlambat masuk kerja dan pulang sebelum waktunya, tidak mencapai sasaran kerja (cukup) 1 orang tahun 2018, dan tidak berkinerja sama sekali (tahun 2018 s/d saat penelitian ini dilakukan) 1 orang. Sedangkan untuk kepatuhan terhadap larangan sebagaimana tercantum dalam pasal 4 yaitu menyalahgunakan wewenang masih ada pegawai yang melanggarnya. Pegawai yang telah diberikan sanksi disiplin ada 3 orang yaitu tingkat hukuman ringan dengan jenis hukuman berupa teguran lisan 1 orang, sanksi hukuman berat 2 orang dengan jenis hukuman diturunkan jabatan 1 orang dan diberhentikan dengan tidak hormat sebanyak 1 orang.

Berdasarkan dari uraian tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 (Studi Tenaga Kependidikan) pada Universitas Islam Negeri Antasari

Banjarmasin, dan hal-hal yang menjadi kendala dalam mengimplementasikan Peraturan Pemerintah ini.

### **Disiplin Kerja**

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, 2012:108). Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, disiplin berarti melatih batin dan watak supaya perbuatannya menaati tata tertib. Disiplin diri berarti melatih diri melakukan segala sesuatu dengan tertib dan teratur secara berkesinambungan untuk meraih impian dan tujuan yang ingin dicapai.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. (Sulistiyani, 2012:290). Adapun menurut Handoko (2018:208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Hal ini berarti disiplin menjadi acuan bagi organisasi dalam menentukan standar-standar yang dilakukan di organisasi.

Hasibuan (2016:193) mendefinisikan kedisiplinan adalah: “Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak. Dari definisi yang dikemukakan oleh Hasibuan mengenai disiplin kerja, diperoleh gambaran bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya dan tanggung jawabnya secara sukarela maupun karena terpaksa. Dengan disiplin yang baik dalam diri seorang karyawan

akan terbentuk keteraturan, sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Pentingnya Disiplin Kerja**

Keteraturan adalah ciri utama organisasi, salah satu metode untuk memelihara ketertaturan tersebut adalah dengan disiplin, karena tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi, mencegah kerusakan dan kehilangan harta benda, mesin, dan peralatan kerja akibat ketidakhati-hatian, mencegah kerja yang lambat akibat keterlambatan atau kemalasan, dan mengatasi perbedaan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan salah pengertian dan penafsiran, Sutrisno (2017:87-88)

Sutrisno (2017:88) berpendapat bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno (2017:89-92) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan kepada para karyawan.
- f. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan.
- g. Menciptakan kebiasaan-kebiasaan positif

### **Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS)**

Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang diharapkan setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, negara, dan pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan. Kesetiaan dan ketaatan tersebut mengandung pengertian bahwa pegawai negeri berada di bawah pimpinan pemerintah sepenuhnya (Widjaja, 2014:26).

Menurut Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 10 menyebutkan bahwa fungsi pegawai ASN yaitu: a) pelaksana kebijakan publik, b) pelayanan publik, dan c) perekat dan pemersatu bangsa. Dalam hal ini aparatur Sipil Negara mempunyai peranan amat penting sebab pegawai negeri merupakan unsur Aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan Negara.

Selain itu Pegawai Negeri Sipil juga memiliki kewajiban sebagaimana tercantum dalam pasal 3 PP No. 53 Tahun 2010 pasal 3 adalah:

- a. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
- b. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- c. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- d. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;

- f. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
- g. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
- h. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- i. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- j. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- k. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- l. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- m. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- n. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- o. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- p. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
- q. Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Selain kewajiban, Pegawai Negeri Sipil juga mempunyai hak sebagaimana tersebut dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 21 bahwa Pegawai Negeri Sipil berhak memperoleh: a) gaji, tunjangan, dan fasilitas, b) cuti, c) jaminan pensiun dan jaminan hari tua, d) perlindungan, dan e) pengembangan kompetensi.

Sedangkan larangan bagi setiap Pegawai Negeri Sipil menurut pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 pasal 4 adalah:

- a. Menyalahgunakan wewenang;
- b. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- c. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;



- d. Bekerja pada organisasi asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- e. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- f. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
- g. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- h. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- i. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- j. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- k. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- l. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dan/atau pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin.

### **Kebijakan Publik**

Budi Winarno (2014) dalam bukunya Kebijakan Publik (Teori, Proses, dan Studi Kasus) mengemukakan beberapa pengertian atau definisi kebijakan publik yang dikemukakan oleh para pakar kebijakan publik. Diantaranya adalah Robert Eyestone (Winarno, 2014:20) yang mengemukakan definisi yang sangat luas

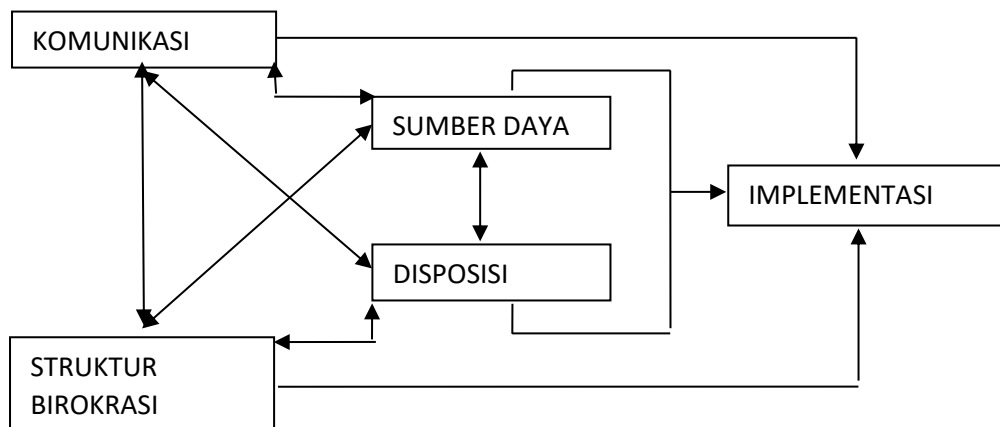
tentang kebijakan publik yaitu hubungan suatu unit pemerintah dengan lingkungannya. Menurut Thomas R. Dye (Winarno, 2014:20) mengatakan bahwa kebijakan publik adalah apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan ataupun tidak dilakukan. Sedangkan Carl Friedrich (Winarno, 2014:20-21) memandang bahwa kebijakan sebagai suatu arah tindakan yang diusulkan oleh seorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu yang memberikan hambatan-hambatan dan peluang-peluang terhadap kebijakan yang diusulkan untuk menggunakan dan mengatasi dalam rangka mencapai suatu tujuan atau merealisasikan suatu sasaran atau suatu maksud tertentu.

### **Implementasi Kebijakan**

Implementasi kebijakan merupakan rangkaian kegiatan setelah suatu kebijakan dirumuskan. Tanpa suatu implementasi maka suatu kebijakan yang telah dirumuskan akan sia-sia belaka. Oleh karena itu, implementasi kebijakan mempunyai kedudukan yang sangat penting di dalam kebijakan publik. Menurut Hill dan Hupe (Handoyo, 2012:93) implementasi berhubungan dengan kebijakan spesifik sebagai respon khusus atau tertentu terhadap masalah-masalah spesifik dalam masyarakat.

Proses implementasi berlangsung setelah melalui sejumlah tahapan tertentu, biasanya diawali dengan tahapan pengesahan undang-undang, kemudian output kebijakan dalam bentuk pelaksanaan keputusan oleh badan (instansi) pelaksanaan, kesediaan dilaksanakannya keputusan-keputusan tersebut oleh kelompok-kelompok sasaran, dampak nyata baik yang dikehendaki atau yang tidak dari output tersebut, dampak keputusan sebagai dipersepsikan oleh badan-badan yang mengambil keputusan, dan akhirnya perbaikan-perbaikan penting (atau upaya untuk melakukan perbaikan-perbaikan) terhadap undang-undang/peraturan yang bersangkutan.

Agar implementasi kebijakan menjadi efektif, Edward III (Agustino, 2017:136-142) terdapat empat variabel yang sangat menentukan keberhasilan implementasi suatu kebijakan yaitu: Komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.



Gambar 2.1 Model Implementasi Kebijakan George C. Edward III

Sumber: Leo Agustino (2017:142)

a. Komunikasi

Komunikasi menurut Edward III sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Implementasi yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Ada tiga indikator yang dapat digunakan dalam mengukur keberhasilan variabel komunikasi yaitu pertama komunikasi, penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali terjadi masalah dalam penyaluran- penyaluran komunikasi yaitu adanya salah pengertian yang disebabkan karena komunikasi telah melalui beberapa tingkatan birokrasi sehingga apa yang diharapkan terdistorsi di tengah jalan. Indikator kedua yaitu kejelasan, komunikasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan harus jelas dan tidak membingungkan agar tujuan yang hendak dicapai

dapat diraih sesuai konten kebijakan. Sedangkan indicator ketiga yaitu konsistensi, perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi haruslah konsisten (untuk diterapkan dan dijalankan). Jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana dilapangan

b. Sumber Daya

Indikator sumber daya yang digunakan untuk mengukur keberhasilan implementasi terdiri dari beberapa elemen yaitu pertama staf, sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf atau Sumber Daya Manusia (SDM). Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan salah satunya disebabkan oleh staf yang tidak cukup memadai, mencukupi, ataupun tidak kompeten di bidangnya. Kedua Informasi, yaitu (a) informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Implementor harus mengetahui apa yang harus mereka dilakukan di saat mereka diberi perintah untuk melakukan tindakan. Dan (b) informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan. Implementor harus mengetahui apakah orang lain yang terlibat didalam pelaksanaan kebijakan tersebut patuh terhadap hukum. Ketiga adalah wewenang, kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik. Ketika wewenang tidak ada, maka kekuatan para implementor dimata publik tidak terlegitimasi, sehingga dapat menggagalkan proses implentasi kebijakan. Indikaor yang keempat adalah fasilitas, fasilitas fisik merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Tanpa adanya fasilitas pendukung (anggaran dan sarana-prasarana) maka implementasi kebijakan tidak akan berhasil.

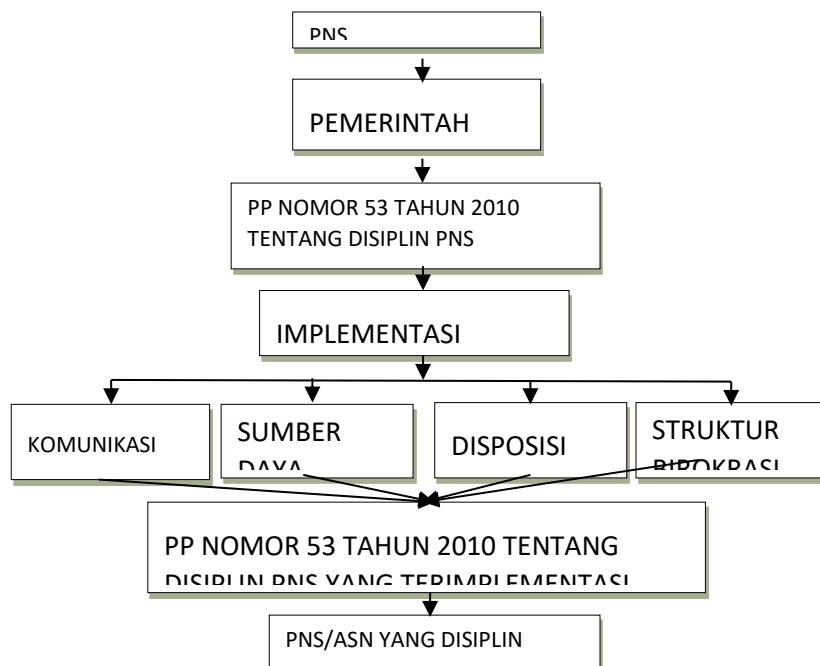
c. Disposisi (*disposition*)

Disposisi merupakan kemauan, keinginan, dan kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan tersebut secara sungguh-sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan. Disposisi juga dapat diartikan sebagai watak dan karakteristik atau sikap yang dimiliki oleh implementor seperti komitmen, kejujuran dan sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan, sebaliknya jika implementor memiliki sifat atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan akan menjadi tidak efektif.

d. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan publik. Walaupun sumber-sumber daya untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia, atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat dilaksanakan atau terealisasi karena terdapat kelemahan dalam struktur birokrasi. Birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan secara politik dengan jalan melakukan koordinasi dengan baik. Ada 2 (dua) karakteristik yang dapat mendorong kinerja struktur birokrasi atau organisasi kearah yang lebih baik yaitu pertama membuat Standar Operating Procedures (SOP) yang lebih fleksibel. Kedua melaksanakan fragmentasi, tujuannya untuk menyebar tanggung jawab pelbagai aktivitas, kegiatan, atau program pada beberapa unit kerja yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

### Kerangka Fikir Penelitian



## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, karena peneliti ingin menggambarkan, menjelaskan dan mendeskripsikan mengenai masalah yang diteliti. Adapun yang menjadi key informan dalam penelitian ini adalah pihak yang terlibat langsung terhadap Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Tenaga Kependidikan) pada Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin yaitu Kepala Biro Administrasi Umum Perencanaan Kepegawaian dan Keuangan (AUPKK) karena sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian. Sedangkan teknik pengumpulan data adalah dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Data kemudian dianalisis dengan melakukan reduksi data, penyajian data, menyimpulkan dan memverifikasi data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Obyek/Lokasi Penelitian**

Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin merupakan sebuah kesatuan kerja dibawah Direktorat Jenderal Pendidikan Islam yang berada dibawah Kementerian Agama dan merupakan sebuah perguruan tinggi berbasis Islam yang berkedudukan dan berada dipusat kota Banjarmasin di jalan Ahmad Yani KM 4,5.

Berdirinya UIN Antasari secara bertahap yaitu dimulai dari dikeluarkannya Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 1960 tentang IAIN *al-Jami'ah al-Islamiyah al-Hukumiyah*, Ketetapan Menteri Agama nomor 35 tahun 1960 tentang Pembukaan Resmi *al-Jami'ah al-Islamiyah al-Hukumiyah*, dan Ketetapan Menteri Agama Nomor 43 Tahun 1960 tentang penyelenggaraan IAIN. Kemudian pada tanggal 20 November 1964, berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 89 Tahun 1964 di resmikanlah pembukaan IAIN Al Jami'ah Antasari berlokasi di Banjarmasin. Perkembangan selanjutnya IAIN Antasari Banjarmasin beralih status menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin dengan dikeluarkannya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2017 Tentang Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

### **Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin**

#### **Komunikasi**

Faktor komunikasi ini penting karena dari situlah para pegawai dapat mengetahui tentang kebijakan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dalam hal ini adalah kebijakan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sehingga pegawai mengetahui isi peraturan yang berkaitan dengan kewajiban dan larangan sebagai Pegawai Negeri Sipil serta mengetahui akibat atau sanksi apabila melanggar kewajiban dan larangan tersebut. Tanpa komunikasi maka pegawai/Tenaga Kependidikan akan kesulitan untuk mengetahui apa yang menjadi kewajiban dan apa saja yang dilarang bagi mereka serta sanksi apa yang didapatkan apabila tidak menjalankan kewajiban dan melanggar apa yang dilarang sebagai Pegawai Negeri Sipil.



Hasil wawancara dan hasil observasi bahwa UIN antasari dalam mengimplementasikan PP nomor 53 Tahun 2010 dari faktor komunikasi telah melakukan sosialisasi secara formal maupun non formal kepada seluruh karyawan baik dari tingkat pejabat maupun staf paling bawah. Secara formal telah diadakan sosialisasi ketika peraturan tersebut dikeluarkan oleh pemerintah, sosialisasi pimpinan kepada unit kerja disaat rapat pimpinan, pertemuan dengan Pegawai Negeri Sipil dan disampaikan berulang kali disaat apel bulanan. Sedangkan secara informal dilakukan dengan menugaskan kepada Bagian Organisasi dan Kepegawaian untuk menyampaikan informasi peraturan tersebut dan edaran-edaran yang berkaitan tentang disiplin ke unit-unit kerja melalui *hardcopy* nya, kemudian dipertegas dengan meletakkan *banner* dengan tujuan Pegawai Negeri Sipil mengetahui dan mengingatnya. Namun sosialisasi melalui banner belum menjangkau keseluruhan unit kerja.

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Sementara itu, komunikasi kebijakan berarti merupakan proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan (*policy makers*) kepada pelaksana kebijakan (*policy implementors*). Informasi perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar pelaku kebijakan dapat memahami apa yang menjadi isi, tujuan, arah, kelompok sasaran (*target group*) kebijakan, sehingga pelaku kebijakan dapat mempersiapkan hal-hal apa saja yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijakan, agar proses implementasi kebijakan bisa berjalan dengan efektif serta sesuai dengan tujuan kebijakan itu sendiri.

Hasil penelitian dari Arif Arianto, Soesilo Zauhar, Imma Hanafi, 2015 mengatakan Komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas implementasi suatu kebijakan. Semakin tinggi intensitas komunikasi, maka semakin tinggi pula efektivitas implementasi kebijakan begitu juga sebaliknya, dikuatkan Juga oleh pendapat G. Edward III dalam Leo Agustino (2017:136-142)

mengatakan komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik.

### **Sumber Daya**

Sumber daya merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan, karena dalam implementasi harus ditunjang oleh ketersediaan sumber daya. Jika kekurangan sumber-sumber daya maka untuk implementasi kebijakan tersebut tidak akan berjalan efektif. Sumber daya di sini berkaitan dengan segala sumber yang dapat digunakan untuk mendukung keberhasilan implementasi kebijakan yaitu mencakup sumber daya manusia, anggaran, dan fasilitas.

Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin dalam mendukung Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil maka sangat dibutuhkan kecukupan pada sumber daya manusia sebagai pelaksana, sarana dan prasarana serta keuangan. Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi, pada Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, Sumber Daya Manusianya cukup memadai untuk implementasi Peraturan Pemerintah tersebut, selain itu dilihat dari segi latar belakang pendidikan dan pengalaman kerjanya rata-rata sebagian besar Sumberdaya manusianya mempunyai kemampuan dan kompetensi yang mumpuni untuk melaksanakan tugasnya, namun tidak bisa dipungkiri ada sebagian kecil ada juga yang kurang mumpuni dalam penegakkan disiplin pegawai. Selain Sumber Daya Manusia anggaran dana dan fasilitas juga mendukung.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Jhonkarigas, Irawanto, Jamili. 2017. Sumberdaya manusia menjadi hal yang penting dalam implementasi kebijakan, apabila sumber daya manusia tidak mumpuni maka implementasi kebijakan akan terhambat.

Secara teoritis George Edward III dalam Leo Agustino (2017:136-142) mengemukakan bahwa bagaimanapun jelas dan konsistensinya ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan serta bagaimanapun akuratnya penyampaian ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan tersebut, jika para pelaksana kebijakan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan kurang mempunyai sumber-sumber daya untuk melaksanakan kebijakan secara efektif maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan efektif. Sumber daya di sini berkaitan dengan segala sumber yang dapat digunakan untuk mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Sumber daya ini mencakup sumber daya manusia, anggaran, fasilitas, informasi dan kewenangan.

### **Disposisi**

Adapun indikator disposisi ini adalah merupakan sikap penerimaan atau penolakan dari agen pelaksana kebijakan yang sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan publik. Data yang diperoleh dari Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, Pimpinan tingkat atas maupun unit unit sudah mempunyai sikap konsistensi yang tinggi dalam menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam perwujudan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, hal ini juga didukung dengan staf yang memiliki sikap patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku. Selain para pegawai sudah berkomitmen untuk mencapai PP Nomor 53 tahun 2010 tetapi masih saja terdapat pegawai yang tidak mengerti tentang PP Nomor 53 Tahun 2010. Dalam pemberian sanksi, UIN Antasari Banjarmasin telah memberikan sanksi kepada pegawainya yang melanggar disiplin sesuai dengan peraturan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yaitu berupa sanksi ringan dan sanksi berat. Juga diberlakukannya pemotongan tunjangan kinerja bagi pegawai yang terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, dan tidak masuk kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Hasil penelitian Abdul Rahman Rauf. 2016, mengatakan Faktor disposisi merupakan hal yang berpengaruh dalam keberhasilan implementasi kebijakan, maka dari itu faktor disposisi harus mempunyai sikap kesungguhan dari Pimpinan.

Secara teoritis sesuai dengan pendapat Edward III dalam Leo Agustino (2017:136-142) mengatakan bahwa disposisi merupakan kemauan, keinginan, dan kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan tersebut secara sungguh-sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan. Disposisi juga dapat diartikan sebagai watak dan karakteristik atau sikap yang dimiliki oleh implemtor seperti komitmen, kejujuran dan sifat demokratis. Apabila implemtor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan, sebaliknya jika implemtor memiliki sifat atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implemtasi kebijakan akan menjadi tidak efektif

### **Struktur Birokrasi**

Struktur organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap efektivitas implementasi kebijakan. Implementasi kebijakan yang tidak didukung oleh struktur birokrasi yang baik maka akan menyebabkan ketidakefektifan dan akan menghambat terhadap jalannya implementasi tersebut. Menurut persepsi jawaban informan pada saat wawancara bahwa SOP dalam implemtasi PP nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tidak dibuat secara khusus oleh instansi namun mekanisme penerapan disiplin mengacu pada turunan dari PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan selanjutnya dimuat dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaa Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang

Disiplin PNS. Adapun Mekanisme penegakkan disiplin dimulai dari pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan hukuman, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin.

Selain itu adanya pembagian tugas dimana unit-unit diberi kewenangan untuk menegakkan disiplin sesuai dengan kewenangannya yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pengawasan dan pembinaan juga dilakukan secara berjenjang melalui absen pinjer print dan diawasi atasan langsung yang merupakan bentuk pengawasan dan pengendalian yang dilakukan dilingkungan Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

Dengan demikian struktur birokrasi pada UIN Antasari Banjarmasin dapat dikatakan sudah cukup baik untuk mendukung Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dimana para pelaksana berpedoman pada prosedur yang tertuang dalam PERKA BKN dan unit-unit mempunyai kewenangan untuk melaksanakannya.

Hasil penelitian Mening Subekti, Muslih Faozanudin, Ali Rokhman. 2017 menyatakan bahwa struktur birokrasi mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas implementasi Semakin baik struktur birokrasi, maka semakin tinggi pula efektivitas implementasi kebijakan begitu juga sebaliknya

Secara teoritis juga didukung oleh George Edward III dalam Leo

Agustino (2017:136-142) dengan model implementasi kebijakan yang dikemukakannya bahwa Struktur birokrasi merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi keebijakan publik.

**Kendala dalam mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.**

### **Personal Atasan Langsung**

Faktor penegak hukum merupakan salah satu faktor yang cenderung mempengaruhi penerapan disiplin pegawai/Tenaga Kependidikan. Penegak hukum sebagaimana disebutkan diatas adalah pihak- pihak yang menerapkan hukum sebagaimana kewenangan yang melekat pada diri penegak hukum tersebut. Penulis membahas faktor-faktor yang cenderung mempengaruhi penerapan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin yakni atasan langsung. Dimana masih ada atasan langsung pada level paling bawah yang masih kurang memahami betul mengenai penegakan disiplin, perasaan empati yang berlebihan terhadap staf yang melanggar disiplin selain itu atasan langsung juga memiliki sikap yang kurang berani atau kurang tegas dalam menindak staf yang melanggar disiplin dikarenakan adanya sikap subyektifitas atasan langsung terhadap bawahan/staf. Berdasarkan kondisi tersebut otomatis cenderung menghambat proses penegakan disiplin bagi Tenaga Kependidikan pada UIN Antasari.

### **Personal Bawahan/Staf**

Faktor kedua yang mempengaruhi dalam penerapan hukuman disiplin adalah Pegawai Negeri Sipil itu sendiri yang kurang memahami hukum yang sebenarnya, dalam hal ini masih ada oknum pegawai/Tenaga kependidikan UIN Antasari yang tidak patuh terhadap aturan, kurang sadar terhadap disiplin kerja, lebih mengutamakan kepentingan pribadi, tidak hadir bekerja dalam waktu beberapa hari tanpa alasan yang sah, tidak berkinerja, kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, mempunyai sikap mental yang tidak disiplin sehingga ikut-ikutan kepada pegawai yang tidak disiplin. Kondisi ini menjadi kendala menegakan disiplin pada UIN Antasari Banjarmasin.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Tenaga Kependidikan) pada Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin secara umum sudah dilakukan dengan baik. Hal ini dilihat dengan menggunakan model implementasi kebijakan G. Edward III yaitu ada 4 faktor penunjang pelaksanaan suatu kebijakan yaitu; komunikasi, sumber daya, dan struktur birokrasi. Faktor Komunikasi dalam implementasi PP 53 tahun 2010 dilihat dari indikator sosialisasi sudah berjalan baik namun dari segi sosialisasi dengan banner masih belum menjangkau ke semua unit kerja. Faktor sumber daya manusia cukup memadai, anggaran dana dan fasilitas mendukung namun masih ada pelaksana kebijakan pada level yang paling bawah yang kurang memahami peraturan tersebut. Faktor Disposisi Pimpinan tingkat atas maupun unit unit sudah mempunyai sikap konsistensi yang tinggi dalam menegakkan disiplin PNS dalam perwujudan implementasi PP nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS, hal ini juga didukung dengan staf yang memiliki sikap patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku dan telah memberikan sanksi kepada pegawainya yang melanggar disiplin serta dilakukannya pemotongan tunjangan kinerja. Sedangkan faktor struktur birokrasi SOP dalam implementasi PP nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS tidak dibuat secara khusus oleh instansi namun SOP yang berlaku sekarang merupakan turunan dari PP nomor 53 tahun 2010 tersebut. Selain itu adanya pembagian tugas dimana unit unit diberi kewenangan untuk menegakkan disiplin dan Pengawasan juga dilakukan secara berjenjang melalui absen pinjer print dan diawasi atasan langsung.

Kendala dalam mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Tenaga Kependidikan) pada Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin adalah: Faktor Pimpinan/Atasan Langsung. Masih ada atasan langsung pada level paling bawah yang masih kurang memahami betul mengenai penegakan disiplin, perasaan empati

yang berlebihan terhadap staf yang melanggar disiplin selain itu atasan langsung juga memiliki sikap yang kurang berani atau kurang tegas dalam menindak staf yang melanggar disiplin dikarenakan adanya sikap subyektifitas atasan langsung terhadap bawahan/staf. Sedangkan faktor Personal Bawahan/Staf masih ada oknum pegawai/Tenaga kependidikan UIN Antasari yang tidak patuh terhadap aturan, kurang sadar terhadap disiplin kerja, lebih mengutamakan kepentingan pribadi, tidak hadir bekerja dalam waktu beberapa hari tanpa alasan yang sah, tidak berkinerja, kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, mempunyai sikap mental yang tidak disiplin sehingga ikut-ikutan kepada pegawai yang tidak disiplin.

### **Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan penulis dalam penelitian ini sehubungan dengan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Tenaga Kependidikan) dalam meningkatkan pelayanan publik pada Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin:

1. Lembaga UIN Antasari diharapkan lebih memberi ruang untuk menegakkan disiplin
2. Pimpinan UIN Antasari diharapkan lebih memiliki ketegasan dan konsistensi dalam menegakkan disiplin .
3. Pimpinan UIN Antasari diharapkan melakukan pembinaan terhadap pegawai atau Tenaga Kependidikan yang mempunyai kedisiplinan rendah
4. Pimpinan UIN Antasari diharapkan agar dapat memberikan reward terhadap pegawai yang berprestasi dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi
5. Peneliti Selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai rujukan dan kajian pendahuluan.

### **DAFTAR PUSTAKA**



- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Handoyo, Eko. 2010. *Kebijakan Publik*, Semarang: Widya Karya
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi cetakan kedua puluh*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- I.G. Wursanto, 2012, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta: Andi Offset..
- Irawanto. 2017. *Kerjasama antar Daerah di Kawasan Banjar Bakula*. Yogyakarta: Waahana Resolusi.
- Jhonkarigas, Irawanto, Jamili. 2017. "Implementasi Peraturan Bupati Barito Timur Nomor 6 Tahun 2015 tentang Pengadaan Barang/Jasa di Desa". *Administrasi-Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, (online), Volume 1 No, (<http://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/indeks.php/administraus/article/view/6/1>), diakses 3 Agustus 2018
- Memed Erwansyah, Hj. Sulastini, Hereyanto, 2018. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara)", *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, (online), Edisi Januari-Juni 2018, Vol 7 No.1, (<https://ppjp.ulm.ac.id./journal/index.php/bisnispembangunan/article/viewFile/4742/4132>), diakses 21 Agustus 2019).
- Mening Subekti, Muslih Faozanuddin, Ali Rokhman, 2017. "Pengaruh Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi terhadap Efektifitas Implementasi Program Bantuan Operasional Sekolah pada Satuan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tambak", *IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration*, (Online), Volume 3 Nomor 2, (<http://journal.uta45jakarta.ac.id/indek.php/admpublik/article/view/923/630>), diakses 5 Agustus 2019)
- Moleong. Lexy J. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Agama Nomor 20 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ansari Banjarmasin
- Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Saydam, Gouzali. 2012. *Kamus Istilah Kepegawaian*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan Impikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sulistiyani, 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suradinata, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Tinjauan Wawasan Masa Depan*,. Bandung: Pustaka Ramda

Sutrisno Edy, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara.

Widjaja, A.W., 2014, *Administrasi Kepegawaian*. Bandung: