

Mekanisme Sanksi Terhadap PNS Ditinjau Dari Fiqih Siyasah

Henry Noniarty¹, Imam Mahdi², Alimni³
Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu
Corresponding email: henynoniarty@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History

Submission : 07-02-2024
Received : 20-02-2024
Revised : 21-04-2024
Accepted : 27-04-2024
Published : 30-04-2024

Keywords

*Mekanisme Sanksi;
Pelanggaran Disiplin;
Pegawai Negeri Sipil;
Fiqh Siyasah.*

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini untuk meneliti mekanisme sanksi terhadap pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil pada Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu dalam tinjauan fiqh siyasah. Menggunakan penelitian hukum empiris dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Untuk menjangkau sebanyak mungkin informasi, maka peneliti mengambil data dari berbagai sumber primer dan sekunder. Teknik analisis data dalam penelitian ini diantaranya editing, verifikasi dan analisis data. Penelitian ini menyimpulkan bahwa mekanisme sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil ditinjau dari fiqh siyasah di Perguruan Tinggi Keagamaan di Bengkulu belum sepenuhnya merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pimpinan masih merasa segan atau kasihan terhadap penjatuhan hukuman disiplin yang dinilai terlalu memberatkan.

Pendahuluan

Negara Indonesia berdasarkan atas hukum (*rechtsstaat*), tidak berdasarkan atas kekuasaan belaka (*machtsstaat*). Pernyataan tersebut secara tegas tercantum dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sanksi atau hukum merupakan bagian penting dalam peraturan perundang-undangan. Diaturkannya sanksi dalam batang tubuh peraturan perundang-undangan dimaksudkan, agar segala ketentuan yang telah dirumuskan (diatur) dapat dilaksanakan secara tertib dan tidak dilanggar (Susanto, 2019). Indonesia merupakan sebuah negara, dimana setiap ketentuan yang berlaku selalu berpedoman kepada suatu sistem yang berlaku secara nasional. Hukum menempati suatu fungsi yang esensial dalam masyarakat terutama di dalam melancarkan proses interaksi sosial warga masyarakat. Oleh karena itu keberadaan hukum diperlukan oleh setiap masyarakat (Kusumo, 2009).

Negara Republik Indonesia didirikan dengan maksud yang jelas dan tegas sebagaimana tertulis dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 selanjutnya disebut UUD NRI 1945. Yaitu untuk mencapai tujuan tersebut maka tentunya sebagai warga masyarakat atau warga negara, pelaku dunia usaha, organ atau lembaga negara termasuk pegawai negeri Republik Indonesia harus disiplin terhadap berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan yang dilakukan dengan baik sebagai bagian dari penegakan hukum lingkungan yang bersifat preventif akan dapat mencegah terjadinya pelanggaran norma hukum administrasi.

Manakala penegakan hukum secara preventif tidak mencapai tujuan atau dengan perkataan lain masih terjadi pelanggaran meski telah dilakukan pengawasan secara ketat sekalipun, maka penegakan hukum secara represif melalui penerapan sanksi administrasi mutlak diperlukan (Panambunan, 2016).

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Pasal 1 ayat (3) dan pasal 7 berbunyi :

Pasal 1 ayat (3):

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pasal 7 :

- (1) Pegawai ASN memiliki nomor induk pegawai secara
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai nomor induk pegawai diatur dalam Peraturan pemerintah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai profesi berkedudukan menjadi unsur aparatur sipil negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugas sesuai dengan kewajibannya serta berperan sesuai dengan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil sebagai 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 Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga sering kali timbul ketimpangan–ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat.

Sebagai contoh, dari 225 jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Universitas Nusa Cendana terdapat 11 orang Pegawai Negeri Sipil Universitas Nusa Cendana yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Dengan rincian, 3 orang dikenakan sanksi hukuman disiplin berat, 4 orang dikenakan sanksi hukuman sedang dan 4 orang dikenakan sanksi hukuman ringan (Anita Piga, dkk (2021). Contoh lain, pada kantor Kecamatan Way Kanan Tuba kabupaten Way Kanan terdapat 9 orang Pegawai Negeri Sipil yang dikenakan hukuman disiplin, yaitu 4 orang teguran keras, 5 orang teguran lisan (Sari et al., 2021).

Permasalahan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur sipil negara, hingga saat ini masih mendapat sorotan yang tajam dari masyarakat. Masih banyak ditemukan PNS yang tidak disiplin dalam bekerja, kurangnya kesadaran untuk menyelesaikan tugas, meninggalkan tempat tugas tanpa ijin pimpinan, masih adanya oknum yang melakukan korupsi, kolusi. serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan tidak ada kepedulian dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, sehingga secara tidak langsung menimbulkan kegiatan pada instansi

tersebut tidak optimal. Permasalahan kedisiplinan inilah yang menuntut pemerintah untuk bertindak tegas, arif dan bijaksana dalam mengambil suatu keputusan hukuman atau sanksi mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (Rohaedi et al., 2021).

PNS sebagai unsur Aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya, serta menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan bangsa dan negara. Agar menjadi pegawai yang handal, profesional, dan bermoral, seorang PNS harus mampu memperbaiki sikap mental disiplin kerja dan termotivasi untuk meningkatkan efektifitas kinerja. Beberapa indikator yang harus ditingkatkan antara lain meliputi pelaksanaan disiplin kerja dengan mematuhi dan menaati peraturan disiplin dan disiplin kerja, rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta produktivitas kerja yang berdaya guna (Haryanti, 2019).

Jika merujuk pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 disebutkan: Bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, faktanya masih ada Pegawai Negeri Sipil yang terlibat pelanggaran disiplin, seperti pelanggaran tidak masuk kerja dan jam kerja (terlambat), dan pelanggaran etika moral sebagaimana dikatakan oleh Analisis kepegawaian, Jerlanedi, dan diperkuat dengan pernyataan dari kepala Satuan Pengawasan Internal (SPI). Dilanjutkan juga oleh Kepala SPI bahwa pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu belum menerapkan sepenuhnya sanksi yang tertuang di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pemerintah telah menerapkan Reformasi di bidang kepegawaian ditandai dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Kemudian diikuti dengan berbagai peraturan pelaksanaan, baik yang berupa Peraturan Pemerintah (PP) maupun dalam bentuk peraturan perundang-undangan lainnya. ketentuan yang berkenaan dengan disiplin bagi pegawai negeri sipil dalam pelaksanaannya mengacu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil mutlak diperlukan untuk dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat

mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini antara lain memuat kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut mengatur ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban, larangan, hukuman disiplin, tingkat dan jenis hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menetapkan hukuman, tatacara pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin, upaya administratif, dan berlakunya keputusan hukuman disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum yang didasarkan pada wewenang yang jelas, mekanisme yang benar dan atas pertimbangan obyektif terhadap pelanggaran yang dilakukan, selain itu pula dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan Pegawai Negeri Sipil tersebut melakukan pelanggaran disiplin.

Fiqh siyasah adalah salah satu aspek hukum Islam yang mengatur tentang pengaturan dan pengurusan kehidupan manusia dalam bernegara demi mencapai kemaslahatan bagi manusia itu sendiri (Iqbal, 2014). Jadi dapat diartikan bahwa penegakan sanksi hukum bagi pelanggaran hukum disiplin Pegawai Negeri Sipil melalui mekanisme sesuai peraturan yang berlaku. Untuk itu, Pegawai Negeri Sipil diharapkan memiliki kompetensi yang ditunjukkan dari kedisiplinan yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilaku yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, akhlakul karimah dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat serta mampu menjadi perekat persatuan bangsa. Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah S.A.W. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional” (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334) (Ricky, 2023).

Ketaatan terhadap aturan yang dibuat pemerintah penting untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang disiplin. Sebagaimana ayat Al-Qur'an dalam Surat An-Nisa' ayat 59 yang artinya :*“Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu...”*

Berdasarkan hasil pra penelitian pada bagian kepegawaian Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu bahwa masih terdapat Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil yang terjadi di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, mencakup 2 jenis, yaitu

pelanggaran jam kerja dan etika moral. Adapun jumlah pelanggaran bisa dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Jenis pelanggaran Disiplin PNS pada UIN Bengkulu

No.	Jenis Pelanggaran	Tahun		
		2020	2021	2022
1	Jam Kerja (Tidak datang lebih dari 5 hari)	-	1	1
2	Etika Moral	-	2	1

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, penulis ingin meneliti mekanisme sanksi terhadap pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil pada Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu dalam tinjauan fiqih siyasah.

Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian hukum empiris dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif atau yang sering juga disebut dengan penelitian lapangan (Field Research) atau menggunakan jenis penelitian empiris (Waluyo, 2012). Penetapan sampel adalah langkah yang penting, kesimpulan penelitian merupakan generalisasi dari sampel menuju populasi (Creswell, 2012).

2. Subjek Penelitian

Untuk menjangkau sebanyak mungkin informasi, maka peneliti mengambil data dari berbagai sumber, dalam hal ini pihak yang terlibat dalam proses penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, yaitu bagian kepegawaian dan unit Satuan Pengawasan Internal (SPI). Sumber data yang dipakai di dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas (Amiruddin, 2006). Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan dengan cara melakukan serangkaian kegiatan membaca, mengutip, mencatat buku-buku, menelaah jurnal, Undang-Undang yang berkaitan dengan permasalahan penelitian (Ishaq, 2017).

3. Teknik Pengumpulan Data

Wawancara merupakan situasi antara pribadi bertatap muka, ketika seseorang dalam hal ini pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang guna mendapatkan jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada responden. Wawancara langsung guna pengumpulan fakta sosial sebagai bahan kajian ilmu hukum empiris, dilakukan menggunakan cara tanya jawab secara langsung yang mana semua pertanyaan disusun secara sistematis, jelas dan terarah sesuai dengan isu hukum, yang

diangkat di dalam penelitian. Yang bertujuan untuk mendapat informasi yang benar dan akurat dari sumber yang ditetapkan sebelumnya. Di dalam wawancara semua keterangan yang diperoleh mengenai apa yang diinginkan dicatat atau direkam dengan baik (Nasution, 2008). Teknik dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang berwujud sumber data tertulis atau gambar. Sumber tertulis ataupun gambar berbentuk dokumen resmi, buku, majalah, arsip, dokumen pribadi, dan foto yang berkenaan dengan permasalahan penelitian (Sudarta, 2002).

1. Teknik Analisis Data

Tahapan-tahapan di dalam menganalisis data dalam penelitian yang penulis lakukan, yaitu :

a. Editing/Edit

Editing merupakan kegiatan yang dilaksanakan setelah menghimpun data di lapangan. Proses ini menjadi penting karena kenyataannya bahwa data yang terkumpul kadang belum memenuhi harapan dari peneliti, bahkan di antaranya yang kurang ataupun terlewatkan. Oleh sebab itu, guna kelengkapan penelitian ini, maka proses editing sangat diperlukan di dalam mengurangi data yang tidak sesuai dengan tema penelitian.

b. Verifikasi

Verifikasi data merupakan mengecek kembali dari data-data yang sudah diperoleh guna mengetahui keabsahan datanya apakah benar-benar sudah valid dan sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Jadi tahap ini adalah tahap pembuktian kebenaran data guna menjamin validitas data yang telah diperoleh (Lexy, 2002). Verifikasi ini dilakukan menggunakan cara mendengarkan dan mencocokkan kembali hasil wawancara yang sudah dilakukan sebelumnya dalam bentuk rekaman dengan tulisan dari hasil wawancara yang didapat peneliti ketika wawancara, kemudian menemukan sumber data subyek dan memberikan hasil wawancara untuk ditanggapi apakah data tersebut sesuai dengan yang informasikan oleh narasumber atau tidak. Selain itu, guna data peneliti memverifikasinya menggunakan cara triangulasi, yaitu mencocokkan (cross-check) hasil wawancara dengan subyek yang satu dengan subyek lainnya, sehingga dapat disimpulkan secara proporsional.

c. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga bisa didapatkan tema dan bisa dirumuskan hipotesis kerja. Jadi di dalam analisis data bertujuan untuk mengorganisasikan data-data yang telah didapat. Ketika data dari lapangan tekumpul dengan metode pengumpulan data yang telah dijelaskan diatas, maka penulis akan mengelola dan menganalisis data tersebut dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Analisis data kualitatif merupakan upaya mengorganisasikan data, dan memilih menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensikaniya, mencari dan mendapatkan pola, mendapatkan apa yang penting dan apa yang dipelajari.

Hasil dan Pembahasan

Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1, 2 dan 3 berbunyi:

Pasal 1 :

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pasal 2 :

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pasal 3 :

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai profesi memiliki berlandaskan pada:

- a. nilai dasar;
- b. kode etik dan kode perilaku;
- c. komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik;
- d. kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- e. kualifikasi akademik;
- f. jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas;
- g. Profesionalitas jabatan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dari instansi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menuju ke arah rasa tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan ditempat karyawan itu bekerja (Harlie, 2012).

Sebagaimana yang tercantum dalam surat surat An-Nisa ayat 59:

والله يوم باله تؤمنون كما تم الأمر وأولى الرسول وأط يعوا الله اط يعوا اسدنوا الذين يأيها
تأوي لا واحد سن خ بر ذلك الآخر

“Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu...” (AnNisa:59)

Pada Universitas Negeri Islam Fatmawati Sukarno Bengkulu, berdasarkan wawancara dengan pihak kepegawaian dan pihak Satuan Pengawasan Internal, masih terdapat beberapa orang Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Pelanggaran yang paling dominan yaitu pada pelanggaran disiplin jam kerja dan hari kerja. Selain itu, ada juga pelanggaran etika moral. Untuk jumlah pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran, pihak yang di wawancara tidak bersedia memberikan data yang detail.

Untuk kasus pelanggaran jam kerja, hanya diberikan hukuman berupa pengurangan tunjangan kinerja sesuai dengan PMA Nomor 11 Tahun 2019, yaitu:

1. Tidak masuk kerja sebesar 3 % (tiga perseratus untuk setiap 1 (satu) hari);
2. terlambat masuk kerja, sebesar persentase tertentu sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini;
3. pulang sebelum waktunya, sebesar persentase tertentu sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini;
4. Pegawai yang tidak berada di tempat tugas (antara waktu masuk kerja dan waktu pulang kerja) tanpa penugasan atau izin tertulis dari atasan langsung, sebesar 2% (dua per seratus);
5. tidak melakukan rekam kehadiran pada saat masuk kerja, sebesar 1,5% (satu koma lima per seratus) untuk setiap 1 (satu) kali kejadian; dan
6. tidak melakukan rekam kehadiran pada saat pulang kerja, sebesar 1,5% (satu koma lima per seratus) untuk setiap 1 (satu) kali kejadian.

Adapun untuk hukuman disiplin pelanggaran ketidakhadiran pada jam kerja, diberikan teguran lisan oleh Rektor berdasarkan rekomendasi dari Satuan Pengawasan Internal (SPI). Sedangkan untuk kasus pelanggaran etika moral, sekarang masih berlanjut ke tahap pengiriman berkas ke kementerian Agama Jakarta guna ditindaklanjuti.

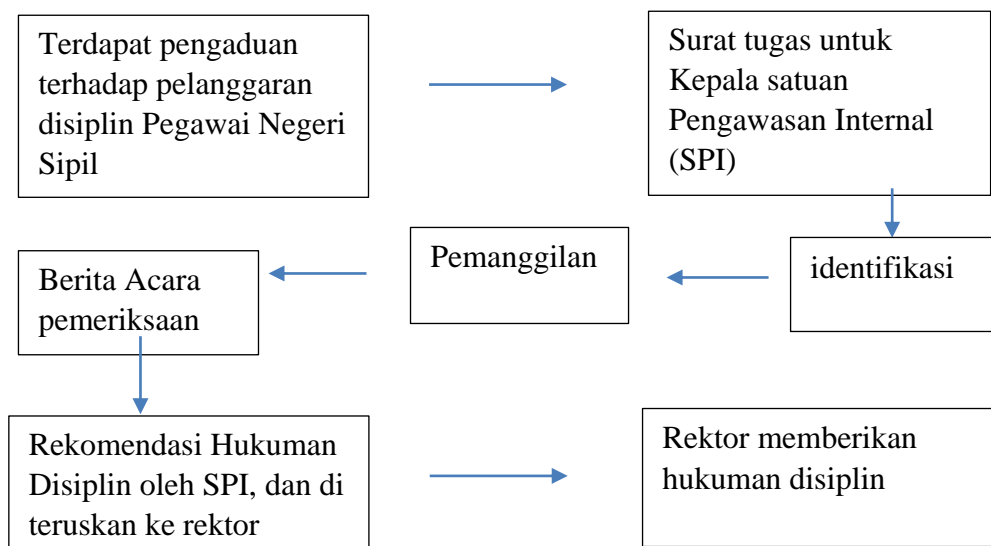
Mekanisme Penjatuhan Hukuman Disiplin Pada Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Menurut ibu khairiah, selaku kepala Satuan Pengawasan Internal, mekanisme penjatuhan hukuman disiplin yang dilakukan oleh Satuan Pengawasan Internal adalah :

1. Pengaduan adanya pelanggaran, baik yang disampaikan langsung ataupun melalui surat;

2. Pihak Satuan Pengawasan Internal mendapatkan surat tugas untuk melakukan pemeriksaan;
3. Melakukan identifikasi adanya pelanggaran oleh seorang Pegawai Negeri Sipil melalui orang-orang terdekat, bisa melalui atasan langsung atau kawan sejawat untuk mengumpulkan bukti adanya pelanggaran disiplin;
4. Memanggil yang bersangkutan melalui surat resmi;
5. Melakukan pemeriksaan yang kemudian hasilnya dituangkan dalam Berita Acara pemeriksaan (BAP);
6. Apabila yang bersangkutan tidak datang, maka akan dilakukan pemanggilan lagi sampai yang bersangkutan datang;
7. Berita Acara Pemeriksaan di teruskan ke Rektor untuk ditindaklanjuti, dengan memberikan rekomendasi terhadap pelanggaran disiplin yang telah dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang di BAP.

Untuk lebih jelas, mekanisme sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil bisa dilihat pada skema berikut ini :



Menurut ibu Khairiah, penjatuhan hukuman disiplin di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu belum efektif dan belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021. Sebagai contoh, Pegawai Negeri Sipil yang sudah di panggil, dibuatkan Berita Acara Pemeriksaan, dan telah direkomendasikan untuk mendapatkan hukuman oleh Satuan Internal Pengawasan malah mendapatkan promosi jabatan. Hal ini bisa diakibatkan karena kurangnya sumber daya manusia pada Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Selain itu, menurut info dari Bagian Kepegawaian Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, dalam hal ini diwakili oleh bapak Jerlanedi, selaku analis Kepegawaian, mengatakan bahwa tidak ada campur tangan dari pihak Kepegawaian terkait

penjatuhan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Bahkan untuk dalam tahun 2020 sampai dengan 2023 belum ada Pegawai Negeri Sipil yang bermasalah mendapatkan hukuman disiplin yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Setelah dilakukan perbandingan, ternyata mekanisme penjatuhan hukuman disiplin pada Pegawai Negeri Sipil di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, belum mengikuti tata cara yang tercantum pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pada pasal 27 disebutkan bahwa wajib memeriksa terlebih dahulu terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran, sedangkan pada UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, atasan langsung hanya dimintai keterangan oleh Satuan Pengawasan Internal mengenai pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Selain itu, pada UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, pihak kepegawaian tidak diikutsertakan dalam pemeriksaan Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, sedangkan pada pasal 29 ayat (3) disebutkan bahwa tim pemeriksa terdiri atas atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian.

Di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, menurut ibu Khairiah, penjatuhan hukuman disiplin merupakan kewenangan Rektor, kecuali pelanggaran disiplin terkait jam kerja, seperti terlambat ataupun tidak absen pagi atau sore dan tidak masuk kerja tanpa keterangan kurang dari 5 hari, maka hukuman disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja dan uang makan sesuai jam kerja ataupun jumlah hari.

Sedangkan untuk penjatuhan hukuman disiplin terhadap tidak masuk kerja lima hari ataupun lebih dan pelanggaran etika moral, maka pihak Satuan Pengawasan Internal hanya memberikan rekomendasi hukuman disiplin dan untuk penjatuhan hukuman disiplin diserahkan sepenuhnya ke pihak Rektor.

Rektor, dalam hal ini diwakili oleh Kepala Biro Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, pak Mukhlisuddin mengatakan bahwa terjadinya pelanggaran disiplin di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu karena masih longgarnya hukuman disiplin yang diberikan terkait pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pihak Pimpinan bukannya tidak mau memproses ataupun menjatuhkan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, namun dengan alasan untuk menjaga baik institusi maka pelanggaran tersebut terkesan “dibiarkan” saja tanpa ada penyelesaian. Paling akhir, penjatuhan hukuman disiplin adalah dengan dilakukan pemanggilan oleh Rektor untuk melakukan teguran secara lisan.

Tinjauan Fiqih Siyasah Terhadap Mekanisme Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Jika siyāsah syar'iyah dipandang sebagai sebuah proses yang tidak pernah selesai. Maka, ia senantiasa terlibat dalam pergulatan sosial dan pergumulan budaya. Nyatanya,

fakta seperti itu telah, sedang, dan akan berjalan dalam perjalanan sejarah umat Islam. Sejalan dengan pandangan demikian, pemecahan atas pelbagai masalah yang terkait dengan ihwal siyasah syar'iyah lebih bersifat kontekstual, sehingga dengan demikian gejala siyasah syar'iyah, menampakkan diri dalam sosok yang beragam sesuai dengan perbedaan waktu dan tempat (Al-Jauziyah, n.d.). Meskipun demikian, nilai siyasah syar'iyah tidak serta-merta menjadi nisbi (relatif), karena ia memiliki kemutlakan. Paling tidak, ia terkait kemestian untuk selalu mewujudkan keadilan, rahmat, kemaslahatan, dan hikmah.

Secara terminologis, fiqh adalah pengetahuan yang sesuai dengan syara' mengenai amal perbuatan yang diperoleh dari dalil-dalilnya yang tafshili (terperinci, yakni dalil-dalil atau hukum-hukum khusus yang diambil dari sumbernya, Al-Qur'an dan As-Sunnah). Jadi, fiqh menurut istilah adalah pengetahuan mengenai hukum agama Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunnah yang disusun oleh mujtahid dengan jalan penalaran dan ijtihad.

Siyasah syar'iyah, menurut batasan Ahmad Fathi Bahansi, adalah "pengaturan kemaslahatan manusia berdasarkan syara" (Bahansi, n.d.). Berkenaan dengan batasan tersebut, timbul beberapa persoalan. Siapa yang harus merencanakan kebijaksanaan, melaksanakan, dan menilai siyasah syar'iyah? Syarat-syarat apa yang harus dipenuhi untuk dapat menduduki jabatan perencana, pelaksana, dan penilai peraturan tersebut? Apa hak dan kewajiban perencana, pelaksana, dan penilai peraturan? Siapa yang harus diatur? Mengapa harus diatur? Apa hak dan kewajiban yang diatur? Bagaimana cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai peraturan? Apa bentuk peraturan yang digunakan? Dalam bidang kehidupan apa saja yang perlu mendapatkan pengaturan. Pertanyaan-pertanyaan serupa dapat diperluas hampir tanpa batas.

Dalam perspektif kesejarahan, jawaban atas pertanyaan-pertanyaan di atas beraneka ragam. Hal ini tidak hanya disebabkan oleh perbedaan penekanan atas aspek-aspek tertentu dari kehidupan siyasah syar'iyah, tetapi juga dikarenakan ketidaksamaan kerangka pemikiran yang digunakan untuk melukis-jelaskan pelbagai aspek siyasah syar'iyah. Selain itu, dimungkinkan pula oleh keragaman situasi dan kondisi ketika gejala siyasah syar'iyah dipelajari. Oleh karena itu, dalam kepustakaan fiqh siyasah, ditemukan ragam dukungan, mekanisme, dan kebijakan siyasah syar'iyah. Singkatnya, sebagaimana tampak dari berbagai sumber kepustakaan, semua ini dikenal sebagai unit siyasah syar'iyah dalam dunia Islam.

Terkait mekanisme sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil terkait dengan Fiqih Dusturiyah. Permasalahan di dalam fiqh siyasah dusturiyah adalah hubungan antara pemimpin di satu pihak dan rakyatnya di pihak lain serta kelembagaan-kelembagaan yang ada di dalam masyarakatnya. Sudah tentu ruang lingkup pembahasannya sangat luas. Oleh karena itu, di dalam fiqh siyasah dusturiyah biasanya dibatasi hanya membahas pengaturan dan perundang-undangan yang dituntut oleh hal

ihwal kenegaraan dari segi persesuaian dengan prinsip-prinsip agama dan merupakan realisasi kemaslahatan manusia serta memenuhi kebutuhannya.

Fiqh siyāsah dustūriyah mencakup bidang kehidupan yang sangat luas dan kompleks. Sekalipun demikian, secara umum, disiplin ini meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Persoalan dan ruang lingkup (pembahasan);
2. Persoalan imamah, hak dan kewajibannya;
3. Persoalan rakyat, statusnya, dan hak-haknya;
4. Persoalan bai'at,
5. Persoalan waliyul ahdi,
6. Persoalan perwakilan;
7. Persoalan ahlul halli wal aqdi,
8. Persoalan wuzaroh dan perbandingannya.

Keseluruhan persoalan tersebut, dan persoalan fiqh siyasah dustūriyah umumnya tidak dapat dilepaskan dari dua hal pokok: pertama, dalil-dalil kulliy, baik ayat-ayat Al-Qur'an maupun Hadis, maqosidu syariah, dan semangat ajaran Islam di dalam mengatur masyarakat, yang tidak akan berubah bagaimanapun perubahan masyarakat. Karena dalil-dalil kulliy tersebut menjadi unsur dinamisator di dalam mengubah masyarakat. Kedua, aturan-aturan yang dapat berubah karena perubahan situasi dan kondisi, termasuk di dalamnya hasil ijtihad para ulama, meskipun tidak seluruhnya.

Sebagian dari dalil-dalil kulliy dan aturan-aturan yang dapat berubah akan dikemukakan di dalam pembahasan selanjutnya.

Apabila kita lihat dari sisi lain fiqh siyāsah dustūriyah ini dapat dibagi kepada:

1. Bidang siyasah tasri'iyah, termasuk di dalamnya persoalan ahlul halli wal aqdi, perwakilan persoalan rakyat. Hubungan muslimin dan non-muslim di dalam satu negara, seperti Undang-Undang Dasar, undang-undang, peraturan pelaksanaan, peraturan daerah, dan sebagainya.
2. Bidang siyāsah tanfidiyah, termasuk di dalamnya persoalan imamah, persoalan bai'ah, wuzarah, waliy al-ahdi, dan lain-lain.
3. Bidang siyāsah qadlá'iyah, termasuk di dalamnya masalah-masalah peradilan
4. Bidang siyāsah idariyah, termasuk di dalamnya masalah-masalah administratif dan kepegawaian (Djazuli, 2003).

Sumber *fiqh dusturi* tentu pertama-tama adalah Al-Qur'an al-Karim yaitu ayat-ayat yang berhubungan dengan prinsip-prinsip kehidupan ke-masyarakatan, dalil-dalil kulliy dan semangat ajaran Al-Qur'an. Kemudian hadis terutama sekali hadis-hadis yang berhubungan dengan imamah, dan kebijaksanaan-kebijaksanaan Rasulullah SAW. di dalam menerapkan hukum di negeri Arab.

Sumber ketiga adalah kebijakan-kebijakan Khulafa al-Rasyidin di dalam mengendalikan pemerintahan. Meskipun mereka mempunyai perbedaan di dalam gaya pemerintahannya sesuai dengan pembawaannya masing-masing, tetapi, ada kesamaan alur

kebijakan, yaitu berorientasi kepada sebesar- besarnya kemaslahatan rakyatnya. Sesuai pula dengan prinsip:

بالمصلحة منوط الرعية على الإمام تصرف

"Kebijaksanaan imam sangat tergantung kepada kemaslahatan rakyat."

Sumber keempat adalah hasil ijtihad para ulama, di dalam masalah fiqh dustūri, hasil ijtihad para ulama ini sangat membantu kita di dalam memahami semangat fiqh dustūri dan prinsip-prinsipnya. Di dalam mencapaj kemaslahatan umat misalnya haruslah terjamin dan terpelihara dengan baik. Al-Maqashid al-Sittah (enam prinsip tujuan hukum Islam), yaitu hifdh al-din (memelihara agama), hifdh al - nafs (memelihara jiwa), hifdh al- aql (memelihara akal), hifdh al-mal (memelihara harta), hifdh al-nasl (memelihara keturunan), dan hifdh al-ummah (memelihara umat).

Terakhir sumber dari fiqh dusturi adalah adat kebiasaan suatu bangsa yang tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip Al-Qur'an dan Hadis. Ada kemungkinan adat kebiasaan semacam ini tidak tertulis yang sering di- istilahkan dengan konvensi. Ada kemungkinan pula dari adat kebiasaan itu diangkat menjadi suatu ketentuan yang tertulis, yang penting persyaratan- persyaratan adat untuk dapat diterima sebagai hukum yang harus diper- hatikan, karena kaidah: al-adah al-mahkamah bukan tanpa syarat, tapi al- adah al-shahihah (Djazuli, 2003).

Jika dihubungkan dengan mekanisme sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka ayat Al-Qur'an yang sejalan dengan itu adalah:

مَنْكُمُ الْأَمْرُ وَأُولِي الرَّسُولِ وَأَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا ءَامَنُوا الَّذِينَ بِأَيْهَا
(النساء: ٥٩)

"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan Rasul-Nya, dan orang- orang yang memegang kekuasaan di antara kamu." (An-Nisa : 59)

Sedangkan jika berdasar pada hadist nabi :

عن مسؤل وهو راع الناس على الذي مام فلا رعيته عن مسؤل كم وكل راع كم كل :قال النبي عن عمر ابن عن
عليه متفق) نهمء مسؤل وهو بيته أهل على راع والرجل رعيته

"Dari Ibnu Umar r.a., telah bersabda Nabi SAW., setiap kamu itu adalah pemimpin dan setiap pemimpin itu bertanggung jawab atas yang di- pimpinnya. Seorang imam yang menjadi pemimpin rakyat bertanggung jawab terhadap rakyatnya dan setiap suami bertanggung jawab atas rumah tangganya"

Jika merujuk dari ayat Al-quran tersebut dan hadist tersebut bisa di jelaskan lebih lanjut bahwasanya setiap Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk disiplin dan mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.

Menurut al-Hasyimi (2009) Perilaku yang baik taat kepada ajaran agama merupakan suatu sikap disiplin, sebagai contoh, yaitu: berperilaku jujur, pemberani, menepati janji dan amanah.

1. Perilaku jujur

Perilaku jujur adalah selalu berkata dengan benar dan berperilaku sesuai dengan kenyataan atau realita yang dilihat oleh orang yang mengatakannya meskipun orang lain tidak mengetahuinya. Dalam Al-Qur'an Allah SWT juga meminta kaum beriman untuk bergabung bersama orang-orang yang benar dan jujur, yaitu:

الصُّدِّيقِينَ مَعَ وَكُونُوا لِلَّهِ فُؤَادًا لِّذِينَ آمَنُوا بِآيَاتِهَا

“Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah, dan bersamlah kamu dengan orang-orang yang benar”.(At-Taubah:119).

2. Pemberani

Pemberani adalah suatu perilaku yang berani menyuarakan kebenaran, membela ajaran dan aqidah Islam walaupun harus menghadapi konsekuensi yang sangat berat. Hal ini berarti dalam bekerja harus berani membela mana yang benar dan membela segala aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi walaupun harus menghadapi segala rintangan atau konsekuensi yang berat. Dalam isi Al-Qur'an dijelaskan tentang berani membela kebenaran yaitu:

سَبِيلٍ فِي وَاَنْفُسِكُمْ بِاَمْوَالِكُمْ وَجَاهِدُوا وَتَقَالًا خِفَافًا اِنْزُرُوا

“Berangkatlah kamu dengan rasa ringan maupun dengan rasa berat, dan berjihadlah dengan harta dan jiwamu di jalan Allah. Yang demikian itu adalah lebih baik bagimu jika kamu mengetahui”. (at-Taubah:41).

3. Menepati janji

Menepati janji adalah melakukan apa yang wajib bagi seorang hamba berupa menjaga dan menunaikan janji, baik janji itu tertulis secara resmi maupun berupa

ucapan atau bukan merupakan sesuatu yang disepakati, akan tetapi sudah menjadi sesuatu yang harus dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tuntunan fitrah, akal sehat dan nurani yang hidup. Orang-orang yang menghiasi sifat selalu menepati janji menempati kedudukan orang-orang yang berakal, cerdas dan bijaksana, seperti yang dijelaskan oleh Allah SWT dalam firman-Nya:

مِثْلَهُ هُوَ كَمَنْ الْحَقُّ رَبِّكَ مِنْ إِلَيْكَ أَنْزَلَ أَلَمْ يَكُنْ أَعْمَى

“Hanya orang yang berakal saja yang dapat mengambil pelajaran, (yaitu) orang yang memenuhi janji Allah dan tidak melanggar perjanjian”.(ar-Ra'd:19-20).

Bahkan Allah SWT menjadikan sifat menepati janji sebagai salah satu medium yang bisa digunakan oleh para hamba yang selalu menepati janji untuk meraih apa yang telah dijanjikan-Nya kepada mereka. Allah SWT berfirman:

وَأَوْفِرْ عَلَيْكُمْ أَنْعَمْتُ الَّتِي نِعْمَتِي اذْكُرُوا إِسْرَائِيلَ بَيْنِي

“Dan penuhilah janjimu kepada-Ku, niscaya Aku penuhi janji-Ku kepadamu, dan takutlah kepada-Ku saja”.(al-Baqarah:40).

Allah SWT juga berfirman dalam al-Qur'an surat al-Isra' ayat 34: 6

مَسْئُولٌ كَانَ الْعَهْدَ إِنَّ دَبَّاعَهُمْ وَأَوْفُوا أَشَدَّهُ يَبْلُغَ حَتَّى أَحْسَنُ هِيَ بِالَّتِي إِلَّا الْيَتِيمَ مَالَ تَقْرُبُوا وَلَا
“...dan penuhilah janji, karena janji itu pasti diminta petanggungjawabannya”.(al-Isra’:34).

4. Melaksanakan Amanah

Amanah merupakan salah satu akhlak para rasul yang paling nampak. Nabi Nuh a.s., Nabi Hud a.s., Nabi Luth a.s., dan Nabi Syuaib a.s., sebagaimana disebutkan dalam firman Allah SWT dalam surat Asy Syu'ara ayat 107 bahwa:

أَمِينٌ رَسُولٌ لَكُمْ أَنِّي

“Sesungguhnya aku adalah seorang Rasul yang memegang amanah (yang diutus) kepada kalian. (QS. ASy Syu'ara/26: 107).

Adapun firman Allah SWT yang berbunyi:

جَهُولٌ ظَلُمًا كَانَ إِنَّهُ الْإِنْسَانَ وَحَمَلَهَا مِنْهَا وَأَشْفَقْنَ يَحْمِلْنَهَا أَنْ قَائِبِينَ وَالْجِبَالِ وَالْأَرْضِ السَّمَوَاتِ عَلَى الْأَمَانَةِ عَرَضْنَا إِنَّا
“Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanah kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanah itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanah itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu Amat zalim dan Amat bodoh. (QS. Al Ahzab/33:72).

Setelah melakukan penelitian dapat dilihat bahwa mekanisme sanksi terhadap pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil pada Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu belum sepenuhnya merujuk pada Peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Hal ini dapat dilihat pada :

1. Jika merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, maka atasan langsung bertanggung jawab terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di bawahnya.
2. Atasan langsung wajib menindaklanjuti/melakukan pemanggilan bila ada Pegawai Negeri Sipil di bawahnya yang melakukan pelanggaran disiplin. Namun, di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno, atasan langsung hanya diminta keterangan terkait pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di bawahnya. Untuk pemanggilan dilakukan oleh pihak pengawasan, yaitu Satuan Pengawasan Internal (SPI)
3. Tim pemeriksa terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan dan unsur kepegawaian. Namun, di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, tim pemeriksa hanya dilakukan oleh unsur pengawasan.
4. Belum ada keberanian dari pihak pimpinan Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu untuk memberikan hukuman disiplin yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
5. Di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin masih bisa dipromosikan untuk kenaikan jabatan. Hal

ini dikarenakan masih kurangnya sumber daya manusia di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Selain itu, pada UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, pihak kepegawaian tidak diikutsertakan dalam pemeriksaan Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, sedangkan pada pasal 29 ayat (3) disebutkan bahwa tim pemeriksa terdiri atas atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian.

Dalam tinjauan fiqh siyasah, maka Islam telah memberikan penekanan berkaitan dengan tanggung jawab setiap orang yang bekerja, baik di sektor formal maupun non-formal.

Seorang pekerja harus melaksanakan tugasnya sesuai dengan tupoksinya, sehingga diperoleh target atau hasil kerja yang dikehendaki oleh sang pemilik pekerjaan (owner). Sehingga ia pun akan memperoleh imbalan atau gaji, sesuai dengan etos kerja yang ia lakukan. Seorang pemilik kerja (owner) harus segera memberikan upah kepada orang yang bekerja untuk dirinya, setelah pekerjaan yang telah ditunaikan. Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ.

“Dari Abu Hurairah radliallahu anhu dari Nabi shallallahu alaihi wasallam bersabda: "Allah Taala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku berseteru dengan mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas nama-Ku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang merdeka lalu memakan (uang dari) harganya (hasil jualannya) dan seseorang yang memperkerjakan pekerja, pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya". (HR Bukhari)

Di sisi lain, seorang pekerja harus berdisiplin dan tidak melanggar aturan yang ada. Termasuk di sector formal, seperti karyawan yang bekerja di lingkungan kampus UIN Fatmawati, mereka pun dituntut untuk melaksanakan tugas dengan disiplin dan tanggung jawab.

Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik. Dalam al-Quran Allah SWT berfirman:

أَوْ يَذَّكَّرَ أَنْ أَرَادَ لِمَنْ خَلْفَهُ وَالنَّهَارَ اللَّيْلَ جَعَلَ الَّذِي وَهُوَ

“Dan Dia (pula) yang membuat malam dan siang memilih orang yang ingin mengambil pelajaran atau orang yang ingin bersyukur.” (Q.S. Al-Furqan: 62)

Ayat di atas menjelaskan bahwa Al-quran juga memaparkan panorama malam dan siang serta pergantiannya. Keduanya merupakan tanda-tanda yang terulang kehadirannya sehingga dilupakan oleh manusia. Padahal, pada keduanya terdapat tanda yang mencukupi bagi orang yang ingin mengambil pelajaran atau orang yang ingin bersyukur, tapi mereka

tak mengambil pelajaran juga tak bersyukur. Maka berdisiplin dalam bekerja merupakan tanda syukur akan nikmat yang diberikan Allah SWT kepadanya.

Dalam mencapai suatu kesuksesan seseorang harus selalu disiplin waktu agar semua pencapaian dapat terwujud, sama halnya seperti dalam proses konseling, seorang konselor maupun klien harus selalu menjaga waktu dan disiplin agar proses konseling terselenggara dengan baik dan apa yang diinginkan tercapai. Perilaku yang baik taat kepada ajaran agama merupakan suatu sikap disiplin, sebagai contoh yaitu: berperilaku jujur, pemberani, menepati janji dan amanah. Selain bertanggung jawab terhadap amanah, berperilaku baik juga merupakan sikap dari disiplin.

Dalam kajian fiqh siyasah, dijelaskan bahwa disiplin yang diterapkan di kampus UIN FAS Bengkulu sejalan dengan syariat Islam, dimana para Aparatur Sipil Negara yang melanggar aturan disiplin sudah dikenakan sanksi sesuai pelanggaran yang mereka lakukan dan yang mengerjakan tugasnya dengan baik akan mendapatkan reward (penghargaan). Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Zalzalah ayat 7-8 yang menjelaskan:

يَرَهُ شَرًّا ذَرَّةً مُنْقَالَ يَعْْمَلُ وَمَنْ يَرَهُ خَيْرًا ذَرَّةً مُنْقَالَ يَعْْمَلُ فَمَنْ

“Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat balasannya, dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat balasannya pula.” (QS. Al-Zalzalah: 7-8)

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa para pejabat di UIN FAS Bengkulu sudah menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, mengedepankan kebaikan (kemaslahatan) bagi bawahannya, serta menegakkan disiplin birokrasi, memberikan reward bagi yang berdisiplin dan menegakkan hukuman bagi yang melanggar disiplin kerja.

Berkenaan dengan keutamaan melahirkan kebaikan (kemaslahatan) para pemimpin (atasan) bagi para karyawan (bawahan) yang dipimpinya diisyaratkan dalam sebuah qaidah ushuliyah yang berbunyi:

تَصْرُفُ الرَّاعِي عَلَى الرَّعِيَةِ مَنُوطٌ بِالْمَصْلَحَةِ.

“Kebijakan seorang pemimpin (atasan) haruslah mengutamakan kemaslahatan (kebaikan) bagi mereka yang dipimpinya (karyawan).” (Ismail Jalili, Ilham Syukri, and Fadillah Ulfa, 2023).

Oleh karenanya, dengan adanya tanggung jawab dari seorang pemimpin maka diharapkan kesadaran dalam mengimplementasikan aturan-aturan disiplin kerja yang telah di atur oleh Undang-Undang dapat sepenuhnya dijalankan oleh Aparatur Sipil Negara di lingkungan UIN FAS Bengkulu. Disiplin yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap suatu produktivitas kerja. Faktor utama untuk mencapai produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dan mencapai tujuan organisasi. Menggunakan perlengkapan kantor maka kantor maka kerusakan yang mengakibatkan kerugian akan

dapat dicegah. Memiliki tanggung jawab yang tinggi, dengan bertanggungjawab terhadap segala tugasnya menunjukkan disiplin kerja yang baik.

Simpulan

Mekanisme sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu belum sepenuhnya merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mekanisme sanksi hukum terhadap pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu menurut hasil wawancara dengan narasumber, sudah berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Namun kenyataannya hukuman disiplin belum mengacu pada Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pimpinan masih merasa segan atau kasihan terhadap penjatuhan hukuman disiplin yang dinilai terlalu memberatkan.

Pimpinan harus melahirkan kebaikan (kemaslahatan) bagi bawahan yang dipimpinya sesuai kaidah ushuliyah. Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik, sebagaimana firman Allah SWT berfirman dalam Qs. Al-Furqan : 62. Disiplin yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap suatu produktivitas kerja. Faktor utama untuk mencapai produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dan mencapai tujuan organisasi.

Referensi

- Al-Jauziyah, I. Q. (n.d.). *Flam al-Muwaqqi'in 'an Rabbil 'Alamin*. Dar Al-Jayl.
- Amiruddin. (2006). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. PT Raja Grafindo Persada.
- Bahansi, A. F. (n.d.). *Al-Siyasah al-Jinaiyah fi al-Syariat al-Islamiyah*. Dar al- 'Arubah.
- Creswell, J. W. (2012). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*.
- Djazuli, A. (2003). *Fiqh Siyasah: Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syariah*.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867.
- Haryanti, A. (2019). *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Badan Kepegawaian Negara.
- Iqbal, M. (2014). *Fiqh Siyasah: Contextualization of Islamic Political Doctrine*. Prenada Media Group.
- Ishaq. (2017). *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi*. Alfabeta.
- Kusumo, B. A. (2009). Sanksi hukum di bidang perpajakan. *Wacana Hukum*, 8(2).

- Lexy, J. M. (2002). Metodologi penelitian kualitatif. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Nasution, B. J. (2008). *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. CV Mandar Maju.
- Panambunan, A. M. K. (2016). Penerapan Sanksi Administratif dalam Penegakan Hukum Lingkungan di Indonesia. *Lex Administratum*, 4(2).
- Ricky, R. R. (2023). *Analisis Fiqh Siyasah Terhadap Implementasi Peraturan Bupati Lampung Utara Nomor 77 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Utara*. UIN Raden Intan Lampung.
- Rohaedi, E., Basri, H., & Kusnadi, N. (2021). Penerapan Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kota Bogor. *PALAR (Pakuan Law Review)*, 7(2), 17–36.
- Sari, D., Pamalik, D., Habibburahman, H., & Purnomo, A. (2021). Analisis Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Di Kantor Kecamatan Way Tuba Kabupaten Way Kanan. *VISIONIST*, 10(1), 8–12.
- Sudarta. (2002). *Metodologi Penelitian Filsafat*. PT Raja Grafinda Persada.
- Susanto, S. N. H. (2019). Karakter Yuridis Sanksi Hukum Administrasi: Suatu Pendekatan Komparasi. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(1), 126–142.
- Waluyo, B. (2012). *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika.

