

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Perspektif Fiqh Siyasa Tanfidziyah

Yuman Rahmandha¹, Thoha Andiko², Imam Mahdi³

Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma¹

Universitas Islam Negeri Fatmawati Soekarno Bengkulu^{2,3}

Corresponding email: yumanrahmandha48@gmail.com

Abstract:

This study aims to solve problems related to the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline from the perspective of fiqh siyasah at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Seluma Regency. Civil Servant Discipline is the rules and actions implemented to maintain discipline and behavior in accordance with norms and ethics in the civil servant work environment. Civil servant discipline is regulated in laws and government regulations in force in the country. Fiqh Siyasa is the management of general problems for the state with an Islamic nuance that guarantees the realization of benefits and avoids harm without violating sharia provisions. The research conducted was field research with a qualitative method with a normative approach and comparative law. Data were obtained through various methods, namely observation, interviews, documentation and literature studies. Data were analyzed using interpretation techniques to reveal the ontological, epistemological, and axiological essences related to the research objectives. This study found that the implementation of the discipline of government regulation number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline article 8 paragraph 1 letter a in the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) has been implemented but is not optimal. In terms of the duties and functions of Civil Servants at the Seluma Regency DPRD Secretariat, it is good but still not optimal, because there are still violations committed by Civil Servants but have not been prosecuted in accordance with applicable regulations. The results of this study state that Civil Servants at the Seluma Regency DPRD Secretariat do not fully apply the principle of "obedience" in the fiqh siyasah Tanfidziyah.

Keywords: Employee discipline; Fiqh siyasa; Disciplinary violations.

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk memecahkan permasalahan terkait dengan penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil perspektif fiqh siyasah pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Seluma. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah aturan dan tindakan yang diterapkan untuk menjaga kedisiplinan dan perilaku yang sesuai dengan norma dan etika dalam lingkungan kerja PNS. Disiplin PNS diatur dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan-peraturan pemerintah yang berlaku di negara tersebut. Fiqh Siyasa adalah pengelolaan masalah umum bagi negara dengan nuansa Islam yang menjamin terealisasinya kemaslahatan dan terhindar dari kemudharatan dengan tidak melanggar ketentuan syariat. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (field research) dengan metode kualitatif dengan pendekatan normatif dan perbandingan hukum. Data diperoleh melalui berbagai metode yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka. Data di analisa dengan teknik interpretasi mengungkap esensi ontologis, epistemologis, dan aksiologis yang terkait dengan tujuan penelitian. Penelitian ini menemukan bahwa penerapan disiplin peraturan pemerintah nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 8 ayat 1 huruf a di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sudah terlaksana namun belum optimal. Dalam hal tugas dan fungsi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma sudah baik namun masih belum optimal, dikarenakan masih terdapat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh PNS namun belum di tindak sesuai dengan aturan yang berlaku. Dari hasil penelitian ini mengemukakan bahwa Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma tidak sepenuhnya menerapkan prinsip "ketaatan" dalam fiqh siyasah Tanfidziyah.

Kata kunci: Disiplin pegawai; Fiqh siyasah; Pelanggaran disiplin.

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam operasional organisasi berperan sebagai faktor pendorong dan menentukan keberhasilan atau kemajuan organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting, bersama dengan faktor SDM, yang harus diperhatikan oleh semua entitas yang terlibat untuk mencapai tujuan. Banyak faktor dan faktor lain yang juga harus diperhatikan karena sebenarnya ada keterkaitan antara satu faktor dengan faktor lainnya, sehingga memiliki kesatuan.

Manusia merupakan penggerak organisasi dalam era pembangunan nasional, kehadirannya sangat terasa dalam organisasi. Kinerja keseluruhan organisasi tergantung pada inisiatif dan kerja sumber daya manusia. Dengan demikian, hampir setiap masalah sumber daya manusia seperti mesin dipandang sebagai faktor yang menentukan keberhasilan program. Sehingga operasi organisasi yang efisien dan sukses ditentukan oleh sumber daya manusia.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif terpenting dalam manajemen sumber daya manusia (Mbate'e, 2020). Karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Nisak & Adityawarman, 2021). Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sebab hal ini dapat mendorong etos kerja, moral dan pencapaian tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat (Yantika et al., 2018) Asal mula kata disiplin yaitu: *discipline*, yang berarti latihan atau pendidikan budi pekerti dan kerohanian serta pengembangan karakter. Hal ini menekankan pada suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak melakukan penolakan serta menerima sanksi- sanksinya (Silalahi et al., 2021).

Dalam Islam perumpamaan kata kerja disebutkan dalam empat kata, yaitu: *al-A'mal*, *as-San'u*, *al-Fi'il*, *al-Kasbu*. Makna lain dari kata kerja yang dapat dikembangkan adalah, bahwa sesungguhnya kerja merupakan upaya kemanusiaan untuk menunjukkan kualitas diri di hadapan Allah SWT. Orang yang menyadari makna tersebut akan membangun *image* serta *track recordnya* di hadapan Allah serta di hadapan manusia sesamanya dengan menjauhkan diri dari hal-hal yang akan merusak citranya (Tarigan, 2017). Dalam Islam kedudukan kerja ditempatkan pada posisi yang mulia serta luhur yang dikelompokkan pada golongan *fisabilillah* (Kurniawan, 2019). Kerja memiliki nilai yang sangat tinggi dalam Islam, bahkan di beberapa hadis dijumpai bahwa nabi mengatakan sebaik-baiknya manusia adalah orang yang makan hasil dari hasil kerja tangannya sendiri, bahkan di sebuah hadis qudsi disampaikan bahwa ada dosa yang hanya bisa dihapus dengan mencari nafkah untuk keluarga dan orang yang dipikulnya. Tentu saja pekerjaan yang dimaksud merupakan pekerjaan yang dilakukan secara maksimal dan memiliki etos kerja yang tinggi serta dengan etos kerja yang tinggi dan tidak melanggar aturan yang ditetapkan oleh agama (Kirom, 2018).

Sebagaimana diketahui, kedudukan dan peranan pegawai sipil negara adalah menyelenggarakan administrasi dan pembangunan dalam rangka pencapaian tujuan nasional. Kelancaran pelaksanaan tugas dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan pegawai negara, khususnya pegawai sipil negara. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, yaitu. Terwujudnya masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, sejahtera, adil, dan bermoral tinggi, memerlukan mesin sipil negara yang merupakan bagian dari mesin negara, bertindak sebagai pejabat yang beroperasi atas dasar kepatuhan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 harus memberikan pelayanan kepada masyarakat secara adil dan wajar.

Kemajuan negara tergantung pada program pembangunan di berbagai sektor yang harus dilaksanakan secara terus menerus. Hal ini dapat berjalan dengan baik apabila didukung oleh Pegawai Negeri Sipil (ASN) yang berkualitas. Sebagai elemen sentral sumber daya manusia, PNS memberikan kontribusi bagi keberhasilan pengelolaan dan pengembangan. Artinya, PNS merupakan dasar penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini menjadikan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai salah satu ujung tombak terpenting pemerintahan. Idealnya, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat harus berpegang pada prinsip tata kelola perusahaan yang baik dan bersih, yang harus dipatuhi oleh seluruh elemen termasuk karyawan. melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, baik dan tertib, sehingga tercapainya tujuan pembangunan nasional sesuai dengan kualitas yang diharapkan.

Dalam wilayah kabupaten Seluma, beberapa permasalahan ditemukan terkait dengan disiplin PNS. Permasalahan yang sering dihadapi adalah tidak masuknya PNS di hari kerja. Sebagaimana terjadi pasca lebaran, Kepala Dinas Kesehatan melakukan sidak ke beberapa puskesmas, dan banyak PNS yang ditemukan tidak hadir di hari kerja. Kemudian PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma pada hari Kamis (10/02/2023) Pukul 15.25 WIB, hanya segelintir PNS yang terlihat di sekitar Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Menurut salah satu Staf Keuangan di Sekretariat DPRD berinisial (KW) "Pada hari itu memang ada yang melaksanakan Dinas Luar namun tidak semuanya melaksanakan Dinas Luar. Sehingga tidak jelas keberadaannya di mana. "Ketidakhadiran mereka pun juga dibuktikan dengan tidak seorang pun yang menandatangani absen.

Selain itu, terdapat permasalahan yang sedang populer di Seluma saat ini adalah gagalnya Seluma mendapatkan WTP untuk Tahun 2021 yang disebabkan oleh Hasil Temuan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) untuk Pengelolaan Keuangan Tahun 2021 yang salah satunya Perjalanan Dinas Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Hal tersebut menggambarkan bahwa masih belum optimalnya penerapan disiplin PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma dalam rangka memfasilitasi DPRD Kabupaten Seluma.

Terkait permasalahan-permasalahan diatas belum ada sanksi yang diterapkan oleh pejabat berwenang atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oknum ASN. Sekalipun pemerintah sudah memperbarui peraturan terkait dengan disiplin PNS yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Disiplin pada pegawai yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi di mana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam di mana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an surah Ar-Ra'd/13: 11 menyebutkan: (Kementrian Agama RI, 2019).

...إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

"...Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka..." (Ar-Ra'd/13:11)

Selain itu ada penjelasan isi Al-Qur'an yang lain menyatakan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanah dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokoknya. Menurut Helmi disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman (Helmi, 2016). Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadis yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ۝٥٩

"Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ulil amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat)" (Al-Nisa/3:59)

Berdasarkan uraian di atas, maka timbullah kewajiban dan hak setiap Pegawai Negeri Sipil. Salah satu kewajibannya yaitu setiap Pegawai Negeri wajib menaati disiplin dan tata tertib pekerjaan. Peraturan jam bekerja ditetapkan oleh menteri yang diserahi urusan pegawai, sedang tata tertib pekerjaan diatur dengan keputusan menteri yang bersangkutan. Namun pada kenyataannya sekarang ini tampak lebih banyak pegawai negeri yang kurang disiplin dalam bekerja. Terutama dalam disiplin waktu kerja seperti halnya keterlambatan masuk kantor, nongkrong dikantin, pergi kepasar pada saat jam kantor sehingga menggunakan jabatannya untuk kepentingan pribadi serta mangkir dari kewajibannya untuk bekerja.

Metode

Penelitian ini termasuk data penelitian lapangan (*field research*), penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif dan mendalam tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu kelompok sosial, individu, lembaga masyarakat (Dr. Etta Mamang Sangadji & Dr. Sopiah, M.M., 2024). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan normatif yang mana penelitian ini dilakukan dengan meneliti bahan Pustaka atau data sekunder (Dr. Juliansyah Noor, S.E., 2011). Penelitian ini juga menggunakan metode perbandingan hukum, dalam hal ini penulis membandingkan antara *Fikih siyasah* dengan implementasi Peraturan Pemerintah No. 93 Tahun 2021 di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma (Sunggono, 2008). Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Seluma yang berada di Talang Saling, Kecamatan Seluma, Kabupaten Seluma. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Seluma karena tempat tersebut merupakan pusat kegiatan legislatif di Kabupaten Seluma. Alasan utama memilih lokasi ini adalah untuk mendapatkan data yang akurat dan relevan mengenai proses pengambilan keputusan di tingkat daerah.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara dan kepustakaan. Metode observasi ini adalah metode yang penulis gunakan untuk memperoleh data dengan mengamati secara langsung tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPR Kabupaten Seluma. Dalam wawancara, peneliti menggunakan metode wawancara tidak terstruktur dengan beberapa orang yang memang berkapasitas dan patut untuk dimintai keterangan mengenai permasalahan yang peneliti ambil. Responden yang di wawancarai adalah Pimpinan Sekretariat DPRD (Sekretaris, dan pejabat lainnya).

Data yang telah dikumpulkan melalui instrumen penelitian dimaksudkan untuk mengetahui atau menjawab dari pokok-pokok masalah dalam penelitian ini. Analisis data ini digunakan untuk mengolah data yang telah ditemukan peneliti selama melakukan penelitian yang nantinya akan dirumuskan dan dapat mengambil kesimpulan tentang permasalahan yang diteliti.

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan tujuan memberikan gambaran mengenai situasi yang terjadi dengan menggunakan analisa kualifikasi yang bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif adalah suatu bentuk menerangkan hasil penelitian yang bersifat memaparkan sejelas-jelasnya tentang apa yang diperoleh di lapangan, dengan cara mulukiskan, memaparkan dan menyusun suatu keadaan secara sistematis sesuai dengan teori yang ada untuk menarik kesimpulan dalam upaya pemecahan masalah.

Teknik penyajian data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumusan-rumusan tertentu, data yang kemudian dikumpulkan kemudian diolah, pengolahan data pada umumnya dilakukan dengan cara sebagai editing, koding, rekonstruksi data, dan sistematis data. Setelah data terkumpul, dikoreksi, dievaluasi dan diolah sesuai dengan permasalahan. Setelah itu memberikan catatan khusus berdasarkan sumber data dan rumusan masalah, kemudian disusun ulang secara teratur sehingga menjadi

sebuah pembahasan yang dapat dipahami, dengan menempatkan data secara sistematis sesuai dengan urutan permasalahan, sehingga dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan sebagai hasil dari penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma

Implementasi kebijakan adalah suatu proses yang dimana pelaksanaan kebijakan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas, sehingga pada dasarnya akan memperoleh suatu hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran kebijakan itu sendiri. Implementasi kebijakan dibutuhkan karena adanya masalah kebijakan yang harus dijangkau dan diselesaikan. Keberhasilan implementasi kebijakan dapat dilihat dari proses dan tercapainya tujuan atau hasil akhir (output), yaitu tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan yang diraih (Akib, 2012).

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam menjaga kinerja dan etika kerja para pegawai negeri. Peraturan ini bertujuan untuk meningkatkan disiplin dan kinerja PNS agar lebih profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut para ahli, implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 perlu dilakukan secara hati-hati dan komprehensif. Hal ini dikarenakan adanya berbagai aspek yang perlu diperhatikan dalam menjalankan aturan tersebut. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah pemahaman yang mendalam terhadap isi peraturan tersebut serta proses penerapannya yang tepat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Widodo, 2019), implementasi peraturan disiplin bagi PNS memerlukan pendekatan yang bersifat humanis dan tidak hanya berorientasi pada sanksi. Hal ini dikarenakan sanksi saja tidak cukup untuk meningkatkan disiplin PNS, tetapi juga diperlukan pembinaan dan pendampingan agar para PNS dapat memahami pentingnya disiplin dalam bekerja.

Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2020), penting untuk melibatkan para pimpinan dalam proses implementasi peraturan disiplin bagi PNS. Para pimpinan perlu memberikan contoh yang baik dalam menjalankan aturan tersebut sehingga para bawahannya dapat mengikuti jejak mereka dalam menjaga disiplin kerja. Jika suatu kebijakan diimplementasikan dengan baik maka hasil dan tujuan yang tercapai itu akan optimal, salah satu dampaknya adalah di kualitas pelayanan publik. Pelayanan publik yang berkualitas ialah pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah yang dilaksanakan kepada Masyarakat di berbagai dimensi, standar, proses dan implementasi. Pelayanan publik merupakan alternatif yang di berikan kepada masyarakat berhubungan dengan barang dan jasa. Pemerintah Indonesia berkewajiban menyediakan pelayan publik kepada setiap warga setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya.

Dalam rangka membentuk karakter Pegawai Negeri Sipil yang Disiplin harus disusun sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pasal 1 mendefinisikan tindakan disipliner untuk pegawai pemerintah sebagai cara yang dilakukan untuk memenuhi kewajiban hukum mereka dan menahan diri dari melanggar aturan yang ditetapkan dalam undang-undang dan kode administrasi yang relevan. Sesuai Pasal 4 ayat 6 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, pejabat yang berwenang dapat meniadakan ancaman sanksi apabila norma hukum yang berlaku memuat ketentuan yang jelas, lengkap, praktis, dan mudah dilaksanakan.

Hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan disiplin diatur di dalam pasal 8 PP No. 94 Tahun 2021. Adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, Bagian Kedua Pasal 8 dipaparkan sebagai berikut:

Pasal 8 Tingkat Hukuman Disiplin terdiri atas: Hukuman Disiplin ringan; Hukuman Disiplin sedang; atau Hukuman Disiplin berat. Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas: teguran lisan; teguran tertulis; atau pernyataan tidak puas secara tertulis.

Jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas: pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan; pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan. Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas: penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan; pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Dalam hal penelitian tersebut, Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil hanya penulis batasi di Pasal 8 ayat (1) huruf a Hukuman Disiplin ringan dijatuhkan bagi PNS yang tidak memenuhi ketentuan yaitu: Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja;

Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf f yang berdampak pada Unit Kerja berupa:

1. Teguran lisan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
2. Teguran tertulis bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) tahun; dan
3. Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.

Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja; dan d. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja.

Dalam hal penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil hanya penulis batasi di Pasal 8 ayat (1) huruf a Hukuman Disiplin ringan, terdapat peraturan yang menjelaskan mengenai pelaksanaannya yaitu Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 34 yang berbunyi sebagai berikut.

1. PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dipanggil secara tertulis untuk diperiksa oleh atasan langsung atau tim pemeriksa.
2. Pemanggilan secara tertulis bagi PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
3. Dalam hal PNS tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa sesuai Surat Panggilan yang pertama.
4. Format surat panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran-Angka 9 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.
5. (5) Apabila PNS yang bersangkutan tidak hadir pada tanggal pemeriksaan kedua, maka Pejabat yang Berwenang Menghukum menjatuhkan Hukuman Disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.
6. (6) Contoh kasus penjatuhan Hukuman Disiplin tanpa dilakukan pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 10 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Berdasarkan peraturan tersebut diatas, maka penggaran disiplin ringan hanya di berikan teguran lisan dengan cara dipanggil secara tertulis untuk diperiksa oleh atasan langsung atau tim pemeriksa. Menurut Levine & Lateiner, menyatakan bahwa agar suatu kantor atau instansi memiliki disiplin kerja yang baik, maka harus dipenuhi kriteria sebagai berikut: Kepatuhan pegawai terhadap aturan mengenai jam kerja; Kepatuhan pegawai mengenai seragam kerja; Kepatuhan pegawai dalam mempergunakan serta merawat perlengkapan kantor; Kualitas serta kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar; Pegawai semangat dalam melakukan pekerjaan.

Adapun kriteria yang diakui dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori, yakni antara lain: Ketepatan waktu; Kesetiaan/patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada; Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor.

Disiplin yang paling penting ialah disiplin masuk kerja dan menaati waktu kerja yang telah ditentukan. PNS harus disiplin dalam menaati peraturan waktu kerja. Disiplin waktu adalah wajib, terutama bagi pegawai negeri, Ketika bekerja sesuai dengan peraturan.

Secara umum, disiplin dapat terlihat jika pegawai datang tepat waktu, berpakaian rapi di tempat kerja, menggunakan peralatan kerja dengan cermat, dan menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja yang memuaskan sesuai dengan cara kerja yang ada. Ditetapkan oleh Pemerintah kantor/Instansi dan jika dipekerjakan. Hal ini dikarenakan disiplin waktu merupakan salah satu cara untuk mendapatkan hasil etos kerja yang baik. Disiplin PNS mengenai waktu tegas diatur dalam Pasal 4 angka f dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang mana bahwasanya “PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja”. Maka dari itu, PNS wajib masuk kerja dan menaati peraturan mengenai disiplin ini, karena selain ada aturan yang tegas mengenai disiplin masuk kerja dan ketentuan jam kerja, pegawai yang disiplin juga dapat menebntukan kualitas dan kuantitas Aparatur Sipil dalam suatu Negara.

Penulis mengadakan penelitian secara langsung dilapangan yaitu di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma sesuai dengan aturan yang berlaku yakni Peraturan Pemerintah Nomo 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Deddy Ramdhani, SE, MSE, MA selaku Sekretaris DPRD Kabupaten Seluma bahwa *“Salah satu bentuk nyata dalam penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma adalah dengan menunjukkan ketepatan waktu dalam bekerja sehingga dapat di lihat kesungguhan PNS yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.”*

Penerapan waktu kerja juga diperkuat dengan adanya aplikasi E-Kinerja bernama Aplikasi Laporan dan Presensi Pegawai atau disingkat ALAPP. Pemerintah Kabupaten Seluma menerapkan Aplikasi E-Kinerja dalam rangka pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi para Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Seluma.

Gambar: Logo Aplikasi E-Kinerja ALAPP



Sumber: Aplikasi E-Kinerja Alapp TPP 2023

Kendati demikian, masih ada kemungkinan aplikasi tersebut mengalami kebobolan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab demi kepentingan pribadinya. Misalnya masih ada yang memanfaatkan Aplikasi tambahan seperti “Fake GPS” dan lain-lain untuk kepentingan pribadinya dalam melaksanakan absensi. Namun Pemerintah Kabupaten Seluma sudah mengupdate aplikasi tersebut untuk memperkuat sistem keamanan agar tidak mudah di bobol oleh oknum yang tidak bertanggung jawab.

Selain itu, Aplikasi E-kinerja Alapp menjadi tolok ukur disiplin dan kinerja PNS secara Efisien. Hal tersebut dikarenakan dapat mempengaruhi besaran tunjangan tambahan penghasilan pegawai (TPP) setiap bulannya langsung dan langsung diawasi oleh atasan langsung. Besaran TPP perbulannya dihitung otomatis berdasarkan disiplin dan kinerja oleh aplikasi. Sehingga dengan adanya pemberlakuan Aplikasi E-Kinerja di Pemerintah Kabupaten Seluma dapat meningkatkan disiplin dan kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Seluma. Penerapan Aplikasi tersebut memiliki rumus perhitungan:

$$\boxed{(\text{capaian disiplin}) \times 40\%} + \boxed{(\text{capaian kinerja}) \times 60\%} = 100\% (\text{TOTAL TPP})$$

Perhitungan capaian disiplin PNS mempengaruhi besaran TPP sebesar 40%, Sehingga kedisiplinan menjadi salah satu syarat utama dalam pelaksanaan tugas PNS di lingkungan Kabupaten Seluma. Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomo 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 8 ayat (1) huruf a yang mengatur Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Selain itu menurut Bupati Seluma Erwin Octavian, SE penerapan Aplikasi E-Kinerja TPP diharapkan dapat meningkatkan disiplin dan kinerja para aparaturnya. Sehingga semua PNS bisa datang tepat waktu serta dapat melaksanakan tugas sesuai dengan beban kerja dan tupoksi yang diembankan. Absen E-Kinerja ini merupakan tolak ukur atau patokan dalam pembayaran TPP (Tunjangan Tambahan Penghasilan) Pegawai,"Senin (3/7/2023)

Berdasarkan hasil dilapangan penulis mendapatkan data rekapitulasi persentase disiplin dan kinerja PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma berdasarkan Aplikasi E-Kinerja. Data tersebut penulis dapatkan dari Kasubbag Umum dan Kepegawaian Kabupaten Seluma dan beliau menyampaikan bahwa:

“Data yang bisa kami berikan hanya data dari Aplikasi E-Kinerja ALAPP. Hal tersebut dapat menjadi alat ukur yang tepat mengingat absensi sebelumnya banyak yang terindikasi fiktif dikarenakan dilakukan secara manual (tanda tangan sendiri). Sehingga data yang diberikan hanya dari bulan Juli s.d bulan ini (November) 2023 saja. Penulis menemukan bahwa capaian rata-rata disiplin PNS paling rendah dari data bulan Juli sampai dengan November di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma yaitu Bapak Salamun, S.IP dengan nilai rata-rata disiplin sebesar 67%. Sehingga PNS yang bersangkutan langsung menerima hukuman atas penerapan disiplin dan kinerjanya berupa pengurangan penerimaan besaran TPP seharusnya. Kendati demikian, berdasarkan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 8 ayat (1) huruf a

tentang hukuman disiplin ringan, PNS yang bersangkutan tidak mendapat teguran lisan dikarenakan ketentuan tersebut berbunyi “bagi yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun”.

Selanjutnya penulis melakukan wawancara kepada bapak Salamun, S.IP di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma pada tanggal 5 Oktober 2023, bahwa: *“Benar saya sering tidak bisa melakukan absen pagi dikarenakan jarak rumah saya yang jauh yaitu dari Bengkulu ke Seluma dan dikarenakan saya sudah mau pensiun jadi saya kurang terlalu bisa fokus melaksanakan kedisiplinan di kantor.”*

Penulis juga menemukan data bahwa Bapak Purnama Jaya, S.Ip dari Aplikasi E-Kinerja TPP ALAPP, capaian disiplin bulan juli 2023 beliau hanya mencapai hasil 38% atau terendah dari seluruh PNS di Sekretariat DPRD. Sehingga penulis melakukan wawancara dengan Bapak Purnama, Jaya, S.Ip selaku staf subbag umum dan kepegawaian di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma tanggal 05 Oktober 2023 dijelaskan bahwa: *“Saya sebagai PNS kenapa saya sering melakukan pelanggaran. Bahwasanya saya masih ada kesibukkan dipagi hari yang harus saya lakukan. Sehingga waktu sampai kekantor saya terlambat masuk kantor. Kegiatan yang saya lakukan dipagi ngantar anak saya kesekolah dan juga jarak tempuh antara rumah dan kantor lumayan jauh. Jika saya tidak mengantar anak saya kesekolah maka dia tidak sekolah. Dan juga istri saya kerja ditempat yang berbalik arah dari kantor saya kerja. Saya juga sudah mendapatkan teguran lisan secara langsung oleh atasan saya”*

Penjelasan dari wawancara diatas bahwasanya PNS tersebut melakukan pelanggaran disaat pagi hari dengan alasan karena nunggu istrinya masak terlebih dahulu agar pada saat pergi kerja dia sudah makan. Kemudian dengan jarak tempuh yang jauh sehingga membuat perjalanan jauh. Kemudian sudah sampai kantor sudah telat.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Salamun dan Purnama Jaya, penulis melakukan wawancara kepada Bapak Redi N selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian bahwa: *“Benar yang bersangkutan (Pak Salamun dan Purnama Jaya) sudah mendapatkan hukuman pengurangan TPP berdasarkan capaian kedisiplinan Aplikasi E-Kinerja ALAPP TPP dan kami hanya memberikan teguran secara lisan yang bersifat langsung.”*

Selanjutnya penulis juga menemukan fakta dilapangan, meskipun data tersebut hanya di temukan 2 orang pelanggar. Namun masih saja ditemukan hanya segelintir PNS saja yang berada di lingkungan kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Hal tersebut dijelaskan oleh Bapak Deddy Ramdhani, SE, M. SE. MA selaku Sekretaris DPRD Kabupaten Seluma bahwa: *“Memang berdasarkan Tugas Pokok dan Fingsi (TUPOKSI) Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma melayani Anggota DPRD Kabupaten Seluma dalam pelaksanaan tugasnya. Dalam hal ini PNS saya tugaskan untuk mendampingi setiap perjalanan dinas masing-masing kelompok perjalanan dinas. Hal tersebut dilakukan agar pelaksanaan tugas DPRD berjalan dengan lancar sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Selain itu juga Komposisi PNS di Sekretariat DPRD hanya berjumlah 33 orang dan anggota DPRD*

Kabupaten Seluma berjumlah 30 Orang. Jika seluruh Anggota DPRD Kabupaten Seluma melaksanakan Perjalanan Dinas maka mau tak mau hampir separuh PNS mendampingi.”

Berdasarkan pernyataan tersebut menjadi jawaban mengapa PNS di Sekretariat DPRD hanya sedikit yang berada di kantor. Untuk absensi melalui aplikasi E-Kinerja ALAPP, jika kita ditugaskan untuk melaksanakan perjalanan dinas baik mendampingi ataupun menghadiri undangan maka surat perintah tugas atau disingkat SPT di upload di Aplikasi agar absensi di terima oleh system. Sehingga capaian disiplin PNS di Sekretariat DPRD sebesar 88% dengan fakta dilapangan hanya segelintir saja PNS yang ada di kantor dikarenakan sedang melaksanakan tugas dinas luar.

Berdasarkan pernyataan diatas Kasubbag umum dan kepegawaian sudah menerapkan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS sesuai dengan Pasal 8 ayat (1) huruf a yang mengandung makna tentang diberikan teguran secara lisan. Namun terdapat kelemahan dikarenakan tidak adanya bukti pencatatan teguran lisan tersebut secara administratif. Sehingga hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa di Sekretariat DPRD Seluma, penulis menemukan bahwa:

Pertama, PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma sudah mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan pribadi, seseorang dan/atau golongan. Hal tersebut terlihat dari antusias mereka dalam melaksanakan apel bersama dan melaksanakan tugas sebaik mungkin dan capaian absensi dengan total 88%. Namun masih saja terdapat oknum-oknum yang tidak mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan pribadi, seseorang dan/atau golongan seperti contoh Bapak Purnama Jaya, S.IP dalam wawancara penulis sebelumnya.

Kedua, PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma wajib melaksanakan absensi sesuai dengan jam yang sudah ditentukan. Jika absensi dilakukan diluar jam tersebut maka PNS yang bersangkutan tidak bisa melakukan absensi. Sejak sudah diterapkannya titik koordinat dalam melakukan absensi maka PNS di Kabupaten Seluma khususnya di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma sulit untuk memanipulasi absensi untuk kepentingan pribadinya. Sedangkan untuk kinerja PNS yang bersangkutan wajib menginput kinerja harian yang dilaksanakan dan hal tersebut akan di validasi secara langsung oleh atasan langsung dari PNS yang bersangkutan. Berdasarkan hal tersebut diatas PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma sudah mengimplementasikan kedisiplinan dalam hal Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja kedalam kesehariannya. Hal tersebut juga terbukti pada data Absensi dari Aplikasi E-Kinerja Alapp. Dari 33 Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma, ditemukan 2 orang yang dinilai kurang dalam Implementasi Disiplin.

Ketiga, di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma, PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma telah mengimplementasikan penggunaan dan pemeliharaan barang milik negara. Hal tersebut di buktikan dengan adanya pengurus barang yang melakukan rekapitulasi KIB Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten dan melakukan peremajaan dan

pemeliharaan berdasarkan DPA Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma Tahun Anggaran 2023.

Keempat, dalam hal kesempatan dalam mengembangkan kompetensi, Sekretariat DPRD sangat mendukung rekan-rekan PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma untuk berkembang. Hal tersebut di buktikan adanya Asosiasi Sekretaris Dprd Kabupaten/Kota Seluruh Indonesia atau di singkat ASDEKSI.

Hal tersebut dilaksanakan dalam rangka optimalisasi tugas dan fungsi Setwan yang sangat strategis sebagai penyelenggara administrasi kesekretariatan dan keuangan serta fasilitasi penyelenggaraan rapat DPRD, maka unsur aparatur sipil negara dilingkungan Sekretariat DPRD perlu terus melakukan penguatan kapasitas dan peningkatan kompetensi SDM berupa kemampuan individu, pengetahuan, ketrampilan dan karakteristik sebagai perwujudan bagi terciptanya supporting tri fungsi DPRD yang handal dan profesional.

Beberapa pelanggaran disiplin di Sekretariat DPRD Seluma telah dijatuhi hukuman sebagaimana diatur dalam PP No. 94 Tahun 2021, namun masih terdapat kekurangan dalam penerapannya seperti bukti pemberian teguran secara lisan tersebut. Karena tidak sesuai dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil PNS yang intinya “ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dipanggil secara tertulis untuk diperiksa oleh atasan langsung atau tim pemeriksa.”

Hasil observasi yang telah dilakukan di Sekretariat DPRD Seluma juga menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD Seluma melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku walaupun penulis belum mendapatkan Peraturan mengenai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dikeluarkan oleh Sekretariat DPRD dilapangan.

PNS Sekretariat DPRD Seluma melaksanakan tugas dan kewajibannya hanya berdasarkan peraturan bupati dan permintaan atas anggota DPRD Kabupaten Seluma selama itu tidak menyalahi kewenangan anggota DPRD dan Sekretariat DPRD Seluma. Oleh karena itu PNS Sekretariat DPRD Seluma berhak menikmati tunjangan sesuai aturan yang berlaku. Namun hak tersebut dapat dikurangi atau dicabut apabila pejabat tidak melaksanakan tugasnya dengan baik atau melanggar ketentuan yang ditentukan dalam undang-undang PP Nomor 94 Tahun 2021. Peraturan ini bertujuan untuk menciptakan PNS yang jujur dan beretika sehingga PNS dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga dapat melayani masyarakat dengan lebih maksimal.

Perspektif Fikih Siyasa Tanfidziyah terhadap Implementasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma

Dalam prinsip *siyasa*, pelaksanaan atas perintah atau norma yang berlaku selama tidak dalam konteks maksiat maka wajib untuk ditaati. Prinsip ketaatan ini kita dapati dalam hadis: *“Wajib atas seorang muslim mendengarkan dan menaati perintah baik yang disenangi maupun tidak, kecuali jika ia perintah untuk melakukan maksiat”* (H.R.Bukhari) (Bukhari & Al-Bukhari, n.d.)

Dalam Islam, manusia memiliki potensi kepemimpinan yang signifikan. Fakta ini tidak dapat disangkal. Menurut ajaran Islam, kualitas kehidupan masyarakat sangat tergantung pada pemimpin mereka. Oleh karena itu, dalam Islam, pemimpin memiliki tanggung jawab kepada Allah SWT. Fitrah manusia adalah pemimpin sebagaimana dijelaskan kedudukan manusia di bumi dalam surah al-Baqarah:2/30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً... ۳۰ (البقرة/2: 30)

“(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi...” (Al-Baqarah/2:30)

Dalam Al-Qur’an, kata khalīfah memiliki makna ‘pengganti’, ‘pemimpin’, ‘penguasa’, atau ‘pengelola alam semesta’. Dari ayat diatas kita bisa memaknai bahwa setiap manusia di bumi ini adalah pemimpin. Begitu juga disampaikan dalam hadis Rasulullah Saw.:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُوْلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَاَلْاِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُوْلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ
وَالْمَرْءُ فِى بَيْتِ زَوْجِهَا رَاعِيٌّ وَهِيَ مَسْئُوْلَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ فِى مَالِ سَيِّدِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُوْلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.

“Setiap kamu adalah pemimpin dan kamu akan dimintai pertanggungjawaban mengenai kepemimpinanmu. Seorang imam adalah pemimpin umat dan dia akan dimintai per-tanggungjawaban mengenai kepemimpinannya, seorang suami adalah pemimpin terhadap keluarganya dan dia akan dimintai pertanggung-jawaban tentang kepemimpinannya, seorang isteri adalah pemimpin dalam rumah suaminya dan anaknya, dan akan dimintai pertanggung-jawaban tentang mereka, dan seorang hamba sahaya adalah bertanggung jawab atas harta tuannya dan dia pun akan dimintai pertanggungjawaban atasnya.”

Para pegawai negeri sipil diberikan kewenangan untuk menjadi pelayan dan pelindung yang mempunyai tugas untuk membantu dalam menyejahterakan rakyat. Dalam konteks disiplin, pemimpin akan dilihat dari bagaimana ia melaksanakan disiplin atas dirinya sendiri. Sebelum disiplin itu berlaku kepada orang lain.

Pertanggung jawaban Pegawai Negeri Sipil dinilai dengan melaksanakan disiplin mereka sendiri. Dimulai dengan mengikuti jam kerja hingga melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Permasalahan yang terjadi di sekretariat DPRD Kabupaten

Seluma menunjukkan bahwa PNS DPRD Seluma belum menunjukkan kapasitasnya yang baik sebagai pemimpin dalam kewenangan yang mereka pegang. Mereka yang seharusnya menjadi teladan dan pilar keadilan justru terjatuh dalam praktik yang merugikan masyarakat. Hal ini sangat memprihatinkan dan menunjukkan betapa rendahnya integritas dan moralitas pemimpin di dalam masyarakat.

Dalam Islam, kepemimpinan bukanlah sekadar jabatan yang memberikan kekuasaan dan keuntungan pribadi semata. Sebaliknya, seorang pemimpin Muslim diwajibkan untuk mengemban amanah yang diberikan oleh Allah SWT dengan sebaik-baiknya. Mereka harus bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan dalam memimpin, serta menjaga kepentingan umat dengan adil dan bijaksana. Kita bisa lihat sebagaimana prinsip dalam *fikih siyasah* yaitu menetapkan keadilan dan memberikan amanah kepada ahlinya. Prinsip itu didasari pada Qur'an Surah an-Nisa:4/58:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝٨ (النساء/4: 58) ﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (An-Nisa'/4:58)

Namun, kenyataannya, banyak pemimpin yang lalai dalam menjalankan tugas, tidak amanah dan tanggung jawab mereka. Mereka terjebak dalam lingkaran kekuasaan yang korup, memperkaya diri sendiri, dan menyelewengkan kebijakan demi kepentingan pribadi atau kelompok tertentu. Praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme menjadi langganan dalam kepemimpinan di berbagai tingkatan, termasuk di lingkungan pegawai negeri sipil.

Latar belakang bagi seorang muslim, tanggung jawab pada sumpah yang dilakukan ketika diangkat menjadi PNS adalah hal yang wajib. Apalagi jika yang bersangkutan merupakan PNS yang ditugaskan bekerja pada instansi/organisasi/unit badan tersebut. Jika semua pejabat Muslim benar-benar mengakui Al-Quran sebagai pedoman untuk menegakkan tugas yang diberikan kepadanya, maka semua peristiwa yang dilarang oleh agama tidak akan pernah terjadi. Oleh karena itu, para pejabat harus menghindari apa yang disebut dalam Al-Quran sebagai "*orang-orang yang menukar janji dengan keuntungan yang sedikit di dunia dan sama sekali tidak mendapat imbalan di akhirat.*"

Kata *siyasah* berasal dari fi'il madhi sasa yang mempunyai arti yaitu mengatur, mengurus, dan memerintah, pemerintahan atau perumus kebijakan. Sedangkan *tanfidziyah* mempunyai arti pelaksana. Menurut Muhammad Iqbal dalam buku *Fiqh Siyasah*, *Siyasah Tanfidziyah* adalah tugas melaksanakan undang-undang, untuk melaksanakan negara memiliki kekuasaan eksekutif (*al-sulthah al-tanfidziyah*). Negara memiliki kewenangan untuk menjabarkan dan mengaktualisasikan perundangundangan yang telah dirumuskan tersebut.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seorang PNS yang telah bersumpah setia kepada pemerintah mempunyai kewajiban terhadap pengambil sumpahnya (PNS) untuk senantiasa menepati sumpahnya. Orang yang mengucapkan sumpah, dalam hal ini pegawai negeri sipil, menerima hukuman bagi pelanggarnya dengan cara mengucapkan sumpah di tempat yang dianggap suci bagi umat Islam yang beriman.

Kemudian lebih lanjut dalam prinsip *siyasaḥ tanfidziyah* dalam hal pelaksanaan tugas berdasarkan peraturan perundang-undangan berlaku, bahwa setiap pelanggaran baik ringan, sedang ataupun berat itu harus memiliki nilai norma yang jelas. Setiap produk hukum yang dibuat tentunya memiliki konsekuensi baik itu disukai ataupun tidak disukai. Selama itu tidak membawa kedalam kemaksiatan Oleh karena itu, kepastian hukum akan menentukan sebuah keadilan. Prinsip *siyasaḥ* tentang melaksanakan tugas ini didasarkan pada ayat qur'an:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۙ ۘ (المائدة/5: 8)

“Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan”. (Al-Ma'idah/5:8)

Berdasarkan Al-Qur'an dan as-sunnah yang telah dijelaskan di atas, umat Islam diperintahkan untuk mentaatinya dengan kondisi bahwa lembaga eksekutif ini mentaati Allah dan Rasulnya serta menghindari dosa pelanggaran. Wewenang atau tugas *Al-sulṭah tanfidziyah* ialah melaksanakan undang-undang.

Peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil merupakan bentuk dari sebuah kepastian hukum. Norma terkait dengan disiplin PNS menjadi konsekuensi bagi PNS baik itu mereka sukai ataupun tidak. Peraturan itu dibentuk mewujudkan ketertiban dan disiplin mereka, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Dalam menjalankan prinsip-prinsip umum pembuatan dan pelaksanaan kebijakan pemimpin dalam mewujudkan kemaslahatan suatu umat dalam *siyasaḥ tanfidziyah*, yaitu sebagai berikut:

1. Imamah

Imamah menurut bahasa artinya “kepemimpinan”. Imamah sering disebut juga dengan khalifah, yaitu penguasa atau pemimpin tertinggi rakyat. Kata imamah juga sering digunakan untuk mengatur kemaslahatan sesuatu, untuk memimpin suatu pasukan, dan yang lainnya. Secara terminologi Islam, al-Imamah bermakna otoritas semesta dalam seluruh urusan agama dan dunia.

Menurut Islam, imamah (kepemimpinan) merupakan pondasi yang mengokohkan prinsip-prinsip agama, serta mengatur kepentingan-kepentingan umum, hingga mengatur urusan rakyat berjalan dengan normal dan kekuasaan khusus lahir dari padanya (Imam Al Mawardi, 2014).

Berdasarkan Imamah tersebut, Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma sudah memiliki pemimpin yang memiliki sifat adil, jujur, professional, tanggung jawab dan Amanah. Hal tersebut dibuktikan telah banyak perubahan yang terjadi di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma sejak kepemimpinan Bapak Deddy Ramdhani, SE, M. SE. MA selaku Sekretaris DPRD Kabupaten Seluma terutama dalam Administrasi.

Hal tersebut berdasarkan wawancara penulis dengan Ibu Methalia P. Roza Utami, SH selaku Analis Hukum di subbag persidangan dan perundang-undangan bahwa: “Menurut saya, kepemimpinan pak Deddy Ramdhani, SE, M. SE. MA sudah menunjukkan hasil baik. Hal tersebut dibuktikan dengan membaiknya administrasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Selain itu telah terbukti pada pemeriksaan BPK Tahun anggaran 2022 tidak adanya temuan sama sekali.” Sehingga penulis menarik kesimpulan Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma sudah menerapkan prinsip *imamah* dengan prinsip yang memiliki sifat adil, jujur, professional, tanggung jawab dan Amanah.

2. Wizarah

Istilah wizarah berasal dari kata *wizr* yang berarti beban, karena ia mengambil alih peran beban rajanya, atau *wazr* yang berarti tempat mengadu. Pengertian *wazir* sebagai pembantu dalam pelaksanaan suatu tugas yang digunakan Al-Qur’an ketika menyebutkan tugas Nabi Harun yang membantu Nabi Musa dalam melaksanakan tugas dakwahnya kepada fir’aun sebagaimana dalam QS. Al-Furqan ayat 25.

Sesuai dengan tujuan negara dalam menciptakan kemaslahatan bagi seluruh umat, maka negara mempunyai tugas-tugas penting untuk merealisasikan suatu tujuan tersebut. Ada tiga tugas utama yang dimainkan oleh negara dalam hal ini yaitu sebagai berikut:

Pertama, tugas menciptakan perundang-undangan yang sesuai dengan ajaran Islam. Untuk melaksanakan tugas ini, maka negara memiliki kekuasaan legislatif (*al sulthah al tasyri’iyyah*). Dalam hal ini, negara memiliki kewenangan untuk melakukan interpretasi, analogi dan inferensi atas *nash-nash* Al Qur’an dan Hadist. Interpretasi adalah usaha negara untuk memahami dan mencari maksud sebenarnya tuntutan hukum yang dijelaskan *nash*. Adapun analogi adalah melakukan metode *qiyas* suatu hukum yang ada *nash* nya, terhadap masalah yang berkembang berdasarkan persamaan sebab hukum. Sementara inferensi adalah metode membuat perundang-undangan dengan memahami prinsip-prinsip syari’ah dan kehendak syari’ (Allah). Bila tidak ada *nash* sama sekali, maka wilayah kekuasaan legislatif lebih luas dan besar, sejauh tidak menyimpang dari prinsip-prinsip ajaran Islam tersebut.

Dalam hal ini Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma sudah menerapkan prinsip tersebut, namun belum optimal. Hal tersebut di tandai dengan belum adanya Standar Operasional Prosedur terkhusus dalam penelitian ini mengenai Disiplin Pegawai Negeri

Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Hal tersebut di benarkan oleh Deddy Ramdhani, SE, M. SE. MA selaku Sekretaris DPRD Kabupaten Seluma bahwa: “*Pada prinsipnya pelaksanaan Disiplin PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma sudah di terapkan dan mengacu kepada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Namun untuk SOP khusus Disiplin masih belum ada dan sedang di susun oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.*” Sehingga dalam hal ini masih terdapat kelemahan dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.

Kedua, tugas melaksanakan undang-undang. Untuk melaksanakannya, negara memiliki kekuasaan eksekutif (*al sulthah al tanfidziyah*). Disini negara memiliki kewenangan untuk menjabarkan dan mengaktualisasikan perundang-undangan yang telah dirumuskan tersebut. Dalam hal ini, negara melakukan kebijaksanaan baik yang berhubungan dengan dalam negeri, maupun yang menyangkut dengan hubungan dengan negara lain (hubungan internasional). Pelaksana tertinggi kekuasaan ini adalah pemerintah (kepala negara) dibantu oleh para pembantunya (kabinet atau dewan menteri) yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan situasi yang berbeda antara satu negara dengan negara Islam lainnya. Sebagaimana halnya kebijaksanaan legislatif yang tidak boleh menyimpang dari semangat nilai-nilai ajaran Islam, kebijaksanaan politik kekuasaan eksekutif juga harus sesuai dengan semangat *nash* dan *kemaslahatan*.

Dalam implementasinya sebagian besar Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma sudah mengimplementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Ketiga, tugas mempertahankan hukum dan perundang-undangan yang telah diciptakan oleh lembaga legislatif. Tugas ini dilakukan oleh lembaga yudikatif (*al sulthah al qadha'iyyah*). Dalam sejarah Islam, kekuasaan lembaga ini biasanya meliputi wilayah *al-hisbah* (lembaga peradilan untuk menyelesaikan perkara-perkara pelanggaran ringan seperti kecurangan dan penipuan dalam bisnis), wilayah *al-qadha* (lembaga peradilan yang memutuskan perkara-perkara antara sesama warganya, baik perdata maupun pidana) wilayah *al-mazhalim* (lembaga peradilan yang menyelesaikan perkara penyelewengan pejabat negara dalam melaksanakan tugasnya, seperti pembuatan keputusan politik yang merugikan dan melanggar kepentingan atau hak-hak rakyat serta perbuatan pejabat negara yang melanggar HAM rakyat).

Berdasarkan kajian diatas, seorang PNS tidak memiliki alasan untuk melanggar dan tidak melaksanakan disiplin karena ia mengambil sumpah sebagai seorang PNS. Alasan yang mereka sampaikan tidak dianggap sebagai alasan yang sah karena mereka menjalankan tugasnya sesuai aturan yang berlaku. Mereka seharusnya bertanggung jawab dan dapat dipercaya atas tugas yang mereka lakukan. Sebagian besar PNS Sekretariat DPRD Seluma tersebut sudah menjunjung prinsip *siyasah* yaitu amanah, ketaatan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya dan sumpah yang mereka emban namun masih perlu di tingkatkan kembali.

Simpulan

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagian besar sudah diterapkan oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Penerapannya yang dilakukan terhadap penindakan disiplin ringan yang di atur di dalam pasal 8. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat DPRD Seluma sudah bisa dikatakan baik. Hal ini dapat diukur dari fakta-fakta dilapangan yang telah disebutkan penulis di hasil penelitian di lingkungan Sekretariat DPRD Seluma. Kendati demikian, implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil harus sepenuhnya di terapkan mengingat hal tersebut menjadi kewajiban bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil untuk mentaatinya.

Beberapa Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat DPRD Seluma tidak melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dalam *siyasah Tanfidziyah* lingkup ini termasuk dalam *imamah* kepemimpinan. Sebagian besar pegawai negeri sipil di lingkungan sekretariat DPRD Seluma sudah melaksanakan prinsip “ketaatan” untuk melaksanakan aturan disiplin yang tertera dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Baik disiplin itu yang disukai maupun dibenci, mereka harus taat selama pelaksanaannya tidak dalam konteks maksiat. Oleh sebab itu, implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah diterapkan oleh sebagian besar Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma sesuai dengan prinsip *siyasah Tanfidziyah* namun belum optimal.

Referensi

- Akib, H. (2012). Implementasi Kebijakan: Apa, Mengapa dan Bagaimana. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.26858/jiap.v1i1.289>
- Bukhari, & Al-Bukhari, S. (n.d.). *Fikih Siyasah : Ajaran, Sejarah Dan Pemikiran* (p. Jilid III, Juz 9, h.78).
- Dr. Juliansyah Noor, S.E., M. M. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah* (Suwito (Ed.)). Kencana Prenada Media Group. <https://books.google.co.id/books?id=VnA-DwAAQBAJ&lpg=PA1&ots=fE6C-LmGpk&dq>
- Dr.Etta Mamang Sangadji, M. S., & Dr.Sopiah, M.M., S. P. (2024). *Metodologi Penelitian, Pendekatan Praktis Dalam Penelitian Disertai Contoh Proposal Penelitian* (O. HS (Ed.)). CV Andi Offset. <https://books.google.co.id/books?id=R2gOEQAQBAJ&lpg=PP1&ots=BBQKBA4m1U&dq>
- Helmi, A. F. (2016). Displin Kerja. *Buletin Psikologi*, 4(2), 32–41. <https://doi.org/10.22146/psi.13484>

- <https://bengkulu.tribunnews.com/2023/03/31/sistem-e-kinerja-pemkab-seluma-mulai-berlaku-tpp-asn-akan-dipotong-jika-tak-penuhi-penilaian>
- <https://radarseluma.disway.id/read/664458/e-kinerja-masih-bisa-dibobol-pemda-seluma-terapkan-aplikasi-alapp>
- <https://www.rmolbengkulu.id/kenapa-asn-seluma-wajib-absen-e-kinerja-ini-jawabannya>
- Kementrian Agama RI. (2019). *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (p. 346). BALITBANG DIKLAT KEMENAG RI.
- Kirom, C. (2018). Etos Kerja Dalam Islam. *TAWAZUN : Journal of Sharia Economic Law*, 1(1), 57. <https://doi.org/10.21043/tawazun.v1i1.4697>
- Kurniawan, R. (2019). Urgensi Bekerja Dalam Alquran. *Jurnal Transformatif*, 3(1), 42–67. <https://doi.org/10.23971/tf.v3i1.1240>
- Mbate'e, M. M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 98–110. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.136>
- Nisak, S., & Adityawarman. (2021). Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business*, 1(1). <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/djieb/article/view/11869>
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118–128. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3818>
- Sumber: Aplikasi E-Kinerja Alapp TPP 2023
- Sumber: Aplikasi E-Kinerja TPP (<https://alapp.selumakab.go.id/utama>) (diakses pada tanggal 10 Oktober 2023)
- Sumber: Aplikasi E-Kinerja TPP (<https://alapp.selumakab.go.id/utama>) (diakses pada tanggal 10 Oktober 2023)
- Sunggono, B. (2008). *Metodologi Penelitian Hukum*. RajaGrafindo Persada.
- Susanto. (2020). Peran Pimpinan dalam Implementasi Peraturan Disiplin PNS. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 10(1).
- Tarigan, A. A. (2017). *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi: Tela'ah Atas Simpul-Simpul Ekonomi Dan Bisnis Dalam Al-Qur'an* (F. Ispana (Ed.)). FEBI UIN-SU Press. <http://repository.uinsu.ac.id/13878/1/4>. BUKU Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Telaah atas Simpul-Simpul Ekonomi dan Bisnis dalam Al-Qur'an.pdf.
- Widodo. (2019). Implementasi Peraturan Disiplin PNS: Pendekatan Humanis dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(2).
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab

Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174.
<https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>