



DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Implementasi Pasal 4 Huruf F Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintahan Kota Tasikmalaya Perspektif Siyasah Dusturiyah

Sahril Sidik¹, Ridwan Eko Prasetyo², Budi Tresnayadi³

¹UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Bandung, Indonesia, sahrilsidik1411@gmail.com

²UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Bandung, Indonesia, ridwan.eko.prasetyo@gmail.com

³UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Bandung, Indonesia, tresnayadi@gmail.com

Corresponding Author: sahrilsidik1411@gmail.com

Abstract: This study aims to examine the problems related to the implementation of Article 4 Letter F of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning the discipline of civil servants in the Tasikmalaya City government from the perspective of siyasah dusturiyah. The focus of this research is on how the policy taken by the Tasikmalaya City government and the implications arising from the policy. In addition, this research uses the perspective of siyasah dusturiyah to analyse how the principles of Islamic law can be integrated in public policy. The research uses a qualitative method with an empirical juridical approach. Data were obtained through various methods, namely observation, interviews, documentation and literature study. The data was analysed using interpretation techniques to reveal the ontological, epistemological, and axiological essence related to the research objectives. This study found that the Tasikmalaya City government's policy towards the implementation of Article 4 Letter F of Government Regulation Number 94 of 2021 has been implemented well, although not fully optimal, considering that there are still some employees who still violate the discipline of working hours. The implication of the policy is an increase in awareness among civil servants regarding the importance of discipline in carrying out their duties. The results of this study suggest that civil servants in the Tasikmalaya City government have not applied the principles of benefit and justice which should be the basis for every public service.

Keyword: *Employee Discipline: Application of Regulations, Government Policy, Siyasah Dusturiyah..*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk meneliti permasalahan terkait implementasi Pasal 4 Huruf F Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri Sipil di lingkungan pemerintahan Kota Tasikmalaya dari perspektif siyasah dusturiyah. Fokus penelitian ini yaitu terhadap bagaimana kebijakan yang diambil oleh pemerintah Kota

Tasikmalaya serta implikasi yang di timbulkan dari kebijakan tersebut. Selain itu, Penelitian ini menggunakan perspektif siyasah dusturiyah untuk menganalisis bagaimana prinsip-prinsip hukum Islam dapat diintegrasikan dalam kebijakan publik. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan yuridis empiris. 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 kebijakan pemerintah Kota Tasikmalaya terhadap penerapan Pasal 4 Huruf F Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 sudah terlaksana dengan baik walaupun belum sepenuhnya optimal, mengingat masih terdapat beberapa pegawai yang masih melakukan pelanggaran disiplin jam masuk kerja. Implikasi yang di timbulkan dari kebijakan tersebut adalah peningkatan kesadaran di kalangan pegawai negeri sipil mengenai pentingnya disiplin dalam menjalankan tugas. Dari hasil penelitian ini mengemukakan bahwa pegawai negeri sipil di pemerintah Kota Tasikmalaya belum menerapkan prinsip kemaslahatan dan keadilan yang seharusnya menjadi landasan dalam setiap pelayanan publik.

Kata Kunci: Disiplin Pegawai, Penerapan Peraturan, Kebijakan pemerintah, Siyasah Dusturiyah.

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi di dalam Amandemen UUD 1945 di sebutkan sebagai penataan ulang sistem pelaksanaan pemerintahan yang dijalankan oleh aparatur pemerintah, baik di level pusat atau daerah. Pendekatan reformasi birokrasi dari UUD 1945 adalah pendekatan sistemis yang secara konseptual lebih menekankan komprehensi daripada eksistensi. (Utang, 2015) Birokrasi senantiasa mengarah pada tata kelola pemerintah yang baik atau *good governance* yang sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi. Prinsip yang penting adalah kekuasaan ada di tangan rakyat, bukan ditangan penguasa apalagi birokrasi, sehingga melahirkan sistem control yang memadai dari rakyat. (Kusuma et al., 2022)

Pejabat birokrasi bekerja berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang menggambarkan kewajiban birokrasi dan menyampaikan akuntabilitasnya kepada rakyat. (Supriatna, 2015) Di Indonesia birokrasinya sendiri terpengaruh oleh etika dan kultur birokrasi dan tidak dapat mengadopsi rasionalitas birokrasi dari weber. Selama bertahun-tahun, birokrasi Indonesia menghadapi sejumlah masalah terkait sumber daya manusia (SDM). SDM ini merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dipekerjakan dan bekerja di lingkungan birokrasi dalam menjalankan fungsi dan tugas yang telah diatur dan ditetapkan oleh undang-undang.

Pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 mengenai Pegawai Negeri Sipil (PNS), Aparatur Sipil Negara (ASN), merupakan "*Masyarakat Indonesia yang mencakup persyaratan tertentu, di angkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian dalam menjabatani posisi pemerintah.*" (Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2023) Penjatuhan sanksi administrasi dalam organisasi pemerintahan sering dikaitkan dengan pelanggaran disiplin, yang terkait dengan manajemen kepegawaian nasional. Ketika membangun ASN, peraturan disiplin harus dibuat yang melingkupi kewajiban dasar, sanksi, dan larangan. Bila larangan dilanggar dan kewajiban tidak dipenuhi, sehingga akan ada sanksi. Permasalahan sanksi administratif yang diberikan oleh birokrasi berkaitan dengan pelanggaran disiplin dalam sistem manajemen kepegawaian nasional. Perihal ini ditujukan dalam memberikan jaminan kelancaran dan ketertiban untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) ASN, menambah produktivitas, perubahan perilaku dan sikap ASN, mempercepat pengambilan

keputusan dan menambah kedisiplinan ASN dari pelanggaran disiplin yang dijalankan oleh ASN.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN juga memberikan aturan disiplin PNS, seperti yang dinyatakan dalam pasal 25 : “*Ketentuan lebih lanjut tentang kewajiban dan hak ASN seperti pada Pasal 24 dan Pasal 21 diatur dalam Peraturan Pemerintah.*” (Pasal 25 Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2023)

Suatu faktor penting yang dapat membantu seseorang, kelompok, atau bahkan negara, mencapai apa yang mereka inginkan adalah disiplin. Suatu tahap menuju kinerja yang baik adalah pendidikan. Menurut Hasibuan, Kedisiplinan yaitu kesediaan dan kesadaran seorang individu dalam mematuhi seluruh aturan perusahaan dan nilai-nilai sosial yang ada. (Hasibuan, 2013) Disiplin yang baik memperlihatkan seberapa jauh mana orang tersebut mempunyai tanggung jawab dari pekerjaan yang diembankan kepadanya. Perihal ini akan menambah semangat kerja, dan kesuksesan mencapai tujuan organisasi. (Kade Pande Dimas Prastya & I Made Sunata, 2022)

Dalam hal ini, yang di maksud dari "*Pegawai Negeri Sipil*" yaitu seorang individu yang di angkat oleh pejabat berwenang, diberi pekerjaan pada sebuah posisi negeri ataupun tugas negara lain yang ditentukan pada undang-undang yang ada.

Implementasi Pasal 4 Huruf F Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 sangat penting dalam membentuk disiplin PNS di Indonesia. Peraturan ini menetapkan kerangka kerja untuk mekanisme kepatuhan dan penegakan yang penting untuk menjaga integritas dan efisiensi pelayanan publik. Disiplin pegawai negeri mencakup seperangkat aturan dan standar yang harus diikuti oleh individu-individu ini, yang meliputi memenuhi kewajiban mereka dan menghindari perilaku terlarang. (Rauzi, 2022)

Berdasarkan penjelasan singkat Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS, untuk upaya membangun PNS yang ahli, bermoral, dan handal selaku pelaksana pemerintahan yang mengimplementasikan prinsip-prinsip *good governance*, PNS diwajibkan supaya setia pada Pemerintah, Undang-Undang tahun 1945, Pancasila, dan NKRI. Mereka juga diwajibkan untuk bersikap disipliner dan bertanggung jawab. Karena mereka merupakan bagian dari aparatur negara, Pegawai Negeri Sipil (PNS) berperan sangat penting untuk menjalankan pembangunan dan untuk upaya tujuan negara dalam membangun satu masyarakat yang makmur dan adil, seimbang spiritual dan materilnya dari Pancasila di semua daerah NKRI. Kelancaran penyelenggaraan pembangunan dan pemerintahan nasional ini tergantung terdapat kesempurnaan petugas negara, yang secara mendasar mengacu dari keterampilan petugas pemerintah. (Marbun, 2015)

Selaku bagian dari aparat negara yang melaksanakan pemerintah, PNS harus menjalankan tugas dan fungsinya selaku abdi masyarakat dan abdi negara dengan mempertahankan citra kepegawaian dan martabat untuk kepentingan negara dan Masyarakat. Namun, banyak pegawai negeri yang gagal memahami dan memahami fungsi dan tanggung jawab mereka di lapangan, yang menyebabkan pelanggaran dan kekecewaan masyarakat. Hukuman yang diberikan berdasarkan tingkat pelanggaran disiplin yang dijalankan oleh ASN, yakni ringan, sedang, dan berat.

Dalam Kajian Islam berbicara tentang pemerintahan salah satunya dikaji dengan aspek siyasah dusturiyah bagaimana pemerintah mengatur berdasarkan kemaslahatan. Dalam bidang studi Islam, aspek siyasah dusturiyah membahas tentang sistem pemerintahan yang didasarkan pada prinsip-prinsip hukum Islam dan kesejahteraan masyarakat. Menurut siyasah dusturiyah, pemerintah harus bertindak sesuai dengan tuntunan agama dan mengadvokasi kepentingan umum. Konsep kesejahteraan umum menekankan bahwa keputusan pemerintah harus mempertimbangkan kepentingan dan kebutuhan seluruh masyarakat, bukan hanya kelompok tertentu. (Assilova et al., 2020) Dalam hal ini, pemerintah mempunyai sebuah tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kesejahteraan masyarakat, melindungi hak-

hak warga negara, menjamin keadilan sosial, dan menegakkan hukum yang adil berdasarkan nilai-nilai Islam.

Dari perspektif politik Dusturiyah, efektivitas regulasi tersebut dapat dianalisis dalam konteks struktur politik dan tata kelola Indonesia yang lebih luas. Sudut pandang ini menekankan pentingnya menyelaraskan kerangka peraturan dengan lingkungan politik untuk memastikan keberhasilan implementasi dan kepatuhan. Selain itu, proses administrasi yang terlibat dalam menegakkan peraturan ini sangat penting. Mereka menguraikan prosedur spesifik yang harus dilakukan oleh badan pemerintah untuk menegakkan disiplin pegawai negeri, sehingga memperkuat akuntabilitas dan transparansi dalam sektor publik. Namun sayangnya, hambatan kepatuhan, seperti kurangnya kesadaran, dan pemahaman tentang peraturan yang ada, atau pengawasan yang tidak memadai, dapat menghambat efektivitas dari upaya tersebut.

Oleh karena itu, Penulis tertarik untuk meneliti terkait penerapan peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan objek penelitian di pemerintahan Kota Tasikmalaya. Akan tetapi Penulis hanya membatasi penelitiannya pada pasal 4 Huruf F tentang Jam Masuk kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kebijakan pemerintah Kota Tasikmalaya terhadap penerapan pasal tersebut dalam praktik sehari-hari para pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintahan Kota Tasikmalaya, serta menganalisis bagaimana Implikasi dari penerapan kebijakan tersebut terhadap disiplin pegawai dan efisiensi pelayanan publik di Kota Tasikmalaya. Pada penelitian ini penulis menggunakan perspektif siyasah Dusturiyah untuk menganalisis bagaimana kebijakan tersebut sejalan dengan prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Teori yang di gunakan pada penelitian ini yaitu Teori Implementasi kebijakan, *Teori Clean and Good Governance*, dan Teori Siyasah Dusturiyah.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan Pendekatan yuridis empiris, juga disebut sebagai penelitian lapangan. Jenis penelitian ini mengkaji ketentuan hukum yang ada dan peristiwa sosial yang sebenarnya. (Davies, 2020) Berangkat dari adanya gap antara *Das Solen* dengan *Das Sein*, dalam hal ini penulis menemukan gap antara Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil yang bertentangan dengan kondisi lapangan yang sebenarnya dalam hal ini yaitu PNS yang ada di Kota Tasikmalaya. Peneliti mempergunakan dua jenis sumber data dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

Pada Teknik pengumpulan data, Penulis mempergunakan metode pengumpulan data observasi dan wawancara dengan kepala bidang pembinaan dan kesejahteraan BKPSDM pemerintah Kota Tasikmalaya, Bapak Yayan Dahyan, S.IP., pada hari kamis tanggal 16 Mei 2024 di Kantor BKPSDM pemerintah Kota Tasikmalaya. Dalam proses pengumpulan data, alat yang dipergunakan yaitu studi pustaka dan studi dokumentasi. Analisis data dilaksanakan mempergunakan data kualitatif. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban dari informan. Apabila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu sehingga diperoleh data yang kredibel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan pemerintah Kota Tasikmalaya terhadap penerapan Pasal 4 Huruf F Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 bagi pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Kota Tasikmalaya.

Pemerintah Kota Tasikmalaya telah mengadopsi pendekatan proaktif terhadap pelaksanaan Pasal 4 Huruf F Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, yang menggambarkan hak dan tanggung jawab PNS di Indonesia. Peraturan ini sangat penting dalam membentuk perilaku dan kondisi kerja pegawai negeri sipil, memastikan bahwa mereka beroperasi dalam kerangka kerja yang mempromosikan akuntabilitas dan perilaku etis. Sejalan dengan peraturan ini, pemerintah daerah telah menetapkan kebijakan khusus yang mengatur perilaku pegawai negeri sipil dan manajemen pelayanan publik. Kebijakan ini dirancang untuk meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan, memastikan bahwa pegawai negeri mematuhi undang-undang dan pedoman yang ditetapkan oleh pemerintah.

Pemerintah Kota Tasikmalaya mengakui bahwa layanan sipil yang diatur dengan baik sangat penting untuk tata kelola yang efektif dan pemberian layanan publik, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat. Selain itu, penerapan kebijakan ini diharapkan dapat menumbuhkan budaya disiplin dan loyalitas di antara pegawai negeri sipil, sehingga meningkatkan kinerja dan penyampaian layanan mereka. Dengan berfokus pada kesejahteraan pegawai negeri sipil, Pemerintah Kota Tasikmalaya memiliki tujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang termotivasi yang mampu memenuhi aspirasi warga yang dilayaninya. Pendekatan komprehensif ini tidak hanya sejalan dengan peraturan nasional tetapi juga meningkatkan efektivitas pemerintahan daerah secara keseluruhan di Kota Tasikmalaya.

Peran birokrat dalam membentuk keputusan politik dan pentingnya informasi kebijakan sangat penting dalam konteks ini, karena mereka dapat mempengaruhi bagaimana peraturan diterapkan dan ditegakkan. Pengaruh Birokrasi terhadap Implementasi Kebijakan dapat terlihat dalam cara mereka menginterpretasikan dan melaksanakan peraturan yang ditetapkan, serta bagaimana mereka berinteraksi dengan masyarakat untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut diterima dan dipahami dengan baik. (Assilova et al., 2020)

Pengertian implementasi yaitu penerapan atau pelaksanaan. Hukum dibuat untuk diterapkan. Penegakan hukum adalah proses penyelenggaraan hukum yang melibatkan manusia dan prilakunya. Ini dapat dilihat dari bentuk aturan yang jelas yang mencakup tindakan yang harus dilakukan. (Sri, 2022) Satu rangkaian tindakan yang dijalankan dalam mensosialisasikan kebijakan terhadap masyarakat sehingga keputusan ini dapat membuahkan hasil yang diharapkan dimuat selaku implementasi. Maka dengan jelas suatu proses kebijakan publik yaitu implementasi. Kebijakan undang-undang yaitu jenis kebijakan yang membutuhkan peraturan penyelenggaraan atau penjelasan.

Berdasarkan defenisi tersebut, kata "penerapan" atau "implementasi" merujuk terhadap kegiatan, adanya tindakan, aksi, atau prosedur sebuah sistem. Berdasarkan istilah "mekanisme", implementasi yaitu lebih dari sekedar aktivitas. Ini merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan dan direncanakan dengan terencana sejalan dengan kriteria dalam meraih sasaran tertentu. (Lewis et al., 2021)

Menurut teori implementasi Emerson dan Edward, empat faktor penting yang berpengaruh pada implementasi program atau kebijakan publik yaitu: informasi dijelaskan atau dikomunikasikan dengan jelas, konsistensi informasi, adanya sumberdaya dalam kualitas dan jumlah tertentu, komitmen dan sikap birokrat kepada kebijakan atau program, dan standar operasi atau struktur birokrasi yang memberikan aturan mekanisme dan implementasi. (Corchhn, 2007)

Dalam memperoleh sasaran implementasi kebijakan peraturan, variabel-variabel ini saling berkaitan. Komunikasi melingkupi teknis kebijakan dipublikasikan ke masyarakat, respons dan pendapat dari pihak yang terlibat, adanya sumber daya untuk penyelenggaraan kebijakan, dan struktur penyelenggaraan kebijakan. SDM, ataupun adanya sumber daya penunjang bagi penyelenggaraan kebijakan, adalah aktor krusial untuk penyelenggaraan kebijakan. Sumber daya manusia merupakan potensi manusiawi yang ada dalam diri seorang individu, diantaranya keterampilan fisik dan non-fisik yang diakumulasi dari keahlian,

pengalaman, hubungan personal, dan keterampilan. Kedua sumberdaya yang sangat krusial untuk mengimplementasikan kebijakan publik yaitu informasi. Informasi yang diberikan ataupun membantu penyelenggaraan program atau kebijakan.

Implementasi kebijakan adalah suatu proses yang dimana pelaksanaan kebijakan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas, yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan dan memberikan manfaat bagi masyarakat serta meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Implementasi kebijakan dibutuhkan karena adanya masalah kebijakan yang harus dijangkau dan diselesaikan. Proses ini melibatkan berbagai tahapan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, untuk memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan dapat berjalan dengan efektif dan efisien dalam menjawab kebutuhan masyarakat serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Keberhasilan implementasi kebijakan dapat dilihat dari proses dan tercapainya tujuan atau hasil akhir (output), yaitu tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan yang diraih dari kebijakan yang telah ditetapkan, serta dampak positif yang dirasakan oleh masyarakat dan pegawai negeri sipil dalam pelaksanaan tugas mereka.

Implementasi Pasal 4 Huruf F Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang jam masuk kerja bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam menjaga kinerja dan etika kerja para pegawai negeri. Keterlibatan semua pihak, termasuk pimpinan dan pegawai, sangat diperlukan untuk memastikan bahwa peraturan tersebut dipatuhi dan dilaksanakan dengan baik demi terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan transparan.

Tingkatan dan jenis penjatuhan hukuman bagi PNS yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan disiplin dijelaskan dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

“Bagian Kedua Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin :

1) Tingkat Hukuman Disiplin terdiri atas:

- a. Hukuman Disiplin ringan;*
- b. Hukuman Disiplin sedang; atau*
- c. Hukuman Disiplin berat.*

2) Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:

- a. Teguran lisan;*
- b. Teguran tertulis; atau*
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.*

3) Jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:

- a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;*
- b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan;*
- c. Atau pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.*

4) Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:

- a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;*
- b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan*
- c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.”*

Sanksi ini bertujuan untuk mendorong disiplin dan tanggung jawab PNS dalam menjalankan tugas mereka, serta memastikan bahwa setiap Unit Kerja dapat beroperasi secara efisien dan efektif.

Disiplin di tempat kerja biasanya diwujudkan melalui ketepatan waktu, pakaian profesional, penanganan peralatan secara hati-hati, dan hasil kerja yang konsisten yang memenuhi standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan. Tingkat disiplin yang tinggi tidak hanya berkontribusi pada lingkungan kerja yang produktif, tetapi juga menumbuhkan kepercayaan antara karyawan dan manajemen, sehingga meningkatkan moral tim secara keseluruhan.

Pengaturan disiplin PNS terkait jam kerja dijabarkan dalam Pasal 4 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, yang menegaskan bahwa "*PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja*. Maka dari itu, PNS wajib masuk kerja dan menaati peraturan mengenai disiplin ini, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja dan reputasi instansi pemerintah. Ketidakpatuhan terhadap waktu kerja dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, serta menciptakan ketidakharmonisan dalam tim yang berdampak negatif pada pelayanan publik. (Yuman Rahmandha et al., 2024)

Hukuman yang diberikan berdasarkan tingkat pelanggaran disiplin yang dijalankan oleh ASN, yakni ringan, sedang, dan berat. Hukuman ringan diberikan jika seseorang melanggar persyaratan masuk kerja dan melanggar jam kerja, yang mempunyai dampak dalam unit kerja, dengan ketentuan.

"Tidak memenuhi ketentuan Masuk Kerja dan menaati jam kerja, yang berdampak pada Unit Kerja, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. *PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa teguran lisan;*
2. *PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa teguran tertulis; dan*
3. *PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis"* (Pasal 9 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, 2022)

Kebijakan Pemerintah Kota Tasikmalaya terhadap Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil di setiap pemerintahan daerah itu sama, yaitu perlu adanya pembinaan dan pengawasan yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa setiap PNS memahami dan mematuhi peraturan yang berlaku. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan disiplin, serta mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Selain itu bagi PNS yang melakukan hukuman disiplin wajib dilakukan pemrosesan secara bertahap. Proses ini melibatkan serangkaian langkah yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperbaiki kesalahan mereka, sambil tetap menjaga integritas dan disiplin dalam institusi pemerintahan. Selain itu, apabila misalkan PNS melanggar disiplin tersebut sulit untuk dibina oleh atasan langsung, maka disediakan konseling dan pelatihan tambahan untuk membantu mereka memahami konsekuensi dari tindakan mereka. Program ini dirancang untuk memberikan dukungan yang diperlukan agar PNS dapat kembali ke jalur yang benar, sekaligus memperkuat komitmen terhadap etika dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas pemerintahan. (Dahyan, 2024)

Berdasarkan hasil survei di lapangan banyak pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin terhadap pekerjaannya. Sebagaimana pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh para PNS di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya. Data yang di dapatkan dari hasil survei di lapangan tepatnya di BKPSDM Kota Tasikmalaya dari tahun 2021 sampai tahun 2023.

Tabel 1.1 Data Jumlah PNS di Kota Tasikmalaya dari tahun 2021-2023

No.	Tahun	Gender		Total n
		Laki-Laki n(%)	Perempuan n(%)	
1.	2021	2.694(42,87)	3.589(57,12)	6.283
2.	2022	2.564(42,56)	3.460(57,43)	6.024
3.	2023	2.388(42,50)	3.230(57,49)	5.618

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota tasikmalaya

Tabel 1.2 Data PNS Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin PNS Dari Tahun 2021-2023

No.	Tahun	Gender		Total n
		Laki-Laki n(%)	Perempuan n(%)	
1.	2021	4 (0,063)	2 (0,031)	6.283
2.	2022	2 (0,033)	3 (0,05)	6.024
3.	2023	27 (0,48)	1 (0,02)	5.618

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota tasikmalaya

Dalam penelitian yang di lakukan penulis ke BKPSDM Kota Tasikmalaya, ditemukan bahwa pemerintah Kota Tasikmalaya ternyata sudah menerapkan isi peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil khususnya dalam disiplin jam masuk kerja, yang mencakup berbagai aspek pengawasan dan penegakan disiplin secara lebih sistematis. Hal ini menunjukkan keseriusan pemerintah daerah dalam memastikan bahwa setiap PNS memahami peran dan tanggung jawabnya serta konsekuensi dari pelanggaran yang dilakukan. Akan tetapi masih adanya PNS yang melanggar peraturan tersebut menandakan perlunya upaya lebih lanjut dalam meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap norma-norma yang telah ditetapkan.

Implikasi Dari Penerapan Pasal 4 Huruf F Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.

Pelayanan publik merupakan salah satu indikator utama keberhasilan pemerintahan. Keberhasilan dalam memberikan pelayanan publik yang baik sangat bergantung pada disiplin kerja dan motivasi pegawai negeri sipil, yang merupakan aspek krusial untuk mencapai tujuan organisasi. (Hemafitria et al., 2022) Sistem pengawasan yang efektif dan penerapan sanksi bagi pelanggaran disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, sehingga pelayanan publik menjadi lebih optimal dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Peningkatan kualitas pelayanan publik juga memerlukan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil agar mereka dapat beradaptasi dengan perubahan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur negara memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Peran ini mencakup tidak hanya kemampuan teknis, tetapi juga keterampilan interpersonal yang diperlukan untuk berinteraksi secara efektif dengan masyarakat dan memahami aspirasi serta keluhan mereka. Sistem evaluasi kinerja yang transparan dan akuntabel juga sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai negeri sipil dapat terus meningkatkan kualitas pelayanan mereka, sambil mendorong budaya kerja yang proaktif dan inovatif. Membangun kemitraan yang kuat antara pemerintah dan masyarakat juga dapat memperkuat upaya ini, memungkinkan umpan balik langsung dari warga untuk meningkatkan efektivitas pelayanan publik. Keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan akan semakin memperkaya perspektif yang ada, sehingga kebijakan yang dihasilkan dapat lebih responsif terhadap kebutuhan dan harapan publik. (De Weger et al., 2022)

Implikasi dari Penerapan Pasal 4 Huruf F Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang jam masuk kerja terhadap kinerja pelayanan publik bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja

pelayanan publik yang diberikan oleh PNS di Pemerintah Kota Tasikmalaya. Hal ini terlihat dari peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam penyampaian layanan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap kinerja pemerintah. Peningkatan ini juga mencerminkan komitmen pemerintah dalam menjalankan prinsip-prinsip good governance, di mana transparansi dan akuntabilitas menjadi kunci utama dalam pelayanan publik. (Widanti, 2022) Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa adanya regulasi yang jelas dan terarah dapat mendorong PNS untuk lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat, serta meningkatkan kualitas layanan yang diberikan.

Penerapan regulasi ini juga mendorong pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi pegawai, sehingga mereka dapat memberikan layanan yang lebih profesional dan sesuai dengan harapan masyarakat. Penerapan Pasal 4 huruf f tentang jam masuk kerja yang diatur dalam regulasi ini menjadi salah satu langkah strategis untuk memastikan pegawai hadir tepat waktu, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan lebih lancar dan efisien. Selain itu, penerapan sistem evaluasi kinerja yang berkelanjutan akan membantu mengidentifikasi area perbaikan dan memberikan umpan balik yang konstruktif bagi pegawai.

Meskipun terdapat peningkatan dalam kinerja karena penerapan peraturan pemerintah ini masih ada tantangan yang perlu diatasi, seperti resistensi terhadap perubahan dan kebutuhan untuk terus mengadaptasi sistem agar tetap relevan dengan perkembangan zaman. Penerapan Pasal 4 Huruf F Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 memberikan dampak positif terhadap kinerja pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya. Disiplin dan akuntabilitas PNS meningkat, yang berkontribusi pada pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Namun, untuk mencapai hasil yang lebih optimal, diperlukan pendekatan holistik yang melibatkan pelatihan, pengawasan, dan penegakan sanksi disiplin. Pemerintah Kota Tasikmalaya juga perlu mengencangkan sosialisasi nilai-nilai pengabdian dan tanggung jawab untuk membangun kesadaran kolektif di kalangan PNS. Peningkatan kualitas sumber daya manusia ini akan menciptakan budaya kerja yang lebih profesional dan berorientasi pada pelayanan publik, sehingga masyarakat dapat merasakan manfaat langsung dari reformasi tersebut. (Shi, 2023)

Tinjauan Siyasah Dusturiyah terhadap kebijakan dan penerapan Pasal 4 Huruf F Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengenai disiplin pegawai negeri sipil bagi PNS di lingkungan pemerintah Kota Tasikmalaya.

Bagian fiqh siyasah yang disebut siyasah dusturiyah mengulas permasalahan undang-undang negara. Konsep-konsep konstitusi (sejarah perundang-undangan dan UUD negara), legislasi (teknik rumusan undang-undang), syura, dan lembaga demokrasi adalah beberapa konsep penting untuk aturan undang-undang ini. Selain itu juga mengkaji konsep negara hukum dalam politik, hak-hak masyarakat yang harus dilindungi, dan hubungan pemerintah-warga negara. (Kosim, 2019)

Menurut bahasa siyasah dusturiyah terdiri dari dua makna kata yakni antara dusturiyah dan siyasah. Dalam pemaknaan maupun pengertiannya siyasah bisa diartikan sebagai mengatur, mengendalikan, dan mengurus. Sementara itu, secara istilah siyasah sebagai pengurusan kemaslahatan seluruh umat manusia sejalan dengan syara. Dengan kata lain, siyasah dusturiyah yaitu cabang ilmu yang mengulas permasalahan peraturan perundang-undangan dalam konteks negara. (Wijaya et al., 2020) Ini juga membahas prinsip dasar tentang bentuk pemerintahan, hak dan kewajiban rakyat, dan bagaimana kekuasaan dibagi. Siyasah dusturiyah adalah ilmu yang mempelajari ketatanegaraan islam yang mempelajari aspek-aspek dalil-dalil dari Al-Qur'an dan Al-Hadits serta hubungannya dengan tujuan syariat islam. Sedangkan teori lain yang ada dalam siyasah dusturiyah yakni mengenai teori maslahat.

Maslahat secara bahasa arab berarti suatu tindakan yang memberikan dorongan pada suatu tatanan kebaikan manusia. (Muhammad, 2017). Dalam kajian hukum islam, konsep maslahat sangat penting. Maslahat bukan hanya sebuah metode hukum; itu adalah cara dalam

meraih sasaran hukum islam (maqashid al-syariah). Maslahat dipandang oleh para ulama sebagai suatu pendekatan hukum yang paling banyak dipergunakan oleh mereka untuk menjadi penentu hukum syara, terutama terkait dengan masalah hukum yang tidak jelas yang diatur dalam nash. Sudah jelas bahwa tujuan syariat, menurut Imam Al-Ghazali, terbagi atas lima jenis: memelihara jiwa, agama, akal, harta, dan keturunan.

Berdasarkan Imam Al-Ghazali, persyaratan untuk beramal dengan maslahat adalah sebagai berikut:

- a. Maslahat harus sesuai dengan substansi dan tujuan syara. Hal tersebut ditetapkan sebagai standar dalam sebuah penerimaan mengenai maslahat. Maka apabila sesuai dengan syara maka akan diterima jika sebaliknya maka akan tertolak.
- b. Mengenai maslahat harus tidak boleh bertentangan dengan nash syara maka apabila bertentangan akan tertolak.
- c. Maslahat tidak berlawanan dengan maslahat atau dengan dalil nash yang lebih kuat. Dalam kasus di mana berlangsung kontradiksi di antara maslahat dan maslahat, Imam Al-Ghazali mempergunakan prediksi mana yang lebih tepat untuk menyokong maslahat.
- d. Maslahat dapat diterima jika berstatus zann yang mendekati qat'iy atau daruriyyah, kulliyah, atau qat'iyah.

Secara umum, para ulama setuju dengan persyaratan di atas. Akan tetapi, harus difokuskan bahwa maslahat daruriyyah, qat'iyah, dan kulliyah yang dijelaskan Imam Al-Ghazali di atas hanya berlaku dalam situasi di mana orang-orang kafir menjadi tawanan muslim selaku perisai perang. (Sarif & Ahmad, 2017) Istilah "syariah" mengacu pada hukum-hukum yang berasal dari syariat Islam, berbicara tentang syara melibatkan segala sesuatu yang berkaitan dengannya, seperti hakim. (Effendi & Zein, 2017)

Konsep maslahat dalam kebijakan pemerintah merujuk pada prinsip yang mengutamakan kepentingan dan kesejahteraan umum bagi masyarakat. (Wijaya et al., 2020) Dalam konteks ini, kebijakan yang diambil oleh pemerintah haruslah bermanfaat dan memberikan manfaat yang nyata bagi masyarakat secara keseluruhan. Prinsip maslahat mengharuskan pemerintah untuk mempertimbangkan dampak positif suatu kebijakan terhadap masyarakat serta meminimalkan kerugian yang mungkin terjadi.

Prinsip maslahat juga menekankan pentingnya kebijakan yang adil, proporsional, dan berkeadilan bagi seluruh lapisan masyarakat. (Fisari et al., 2022) Dalam konteks Islam, konsep maslahat dikenal sebagai "maqasid al-shariah" yang memandang hukum-hukum Islam sebagai instrumen untuk mencapai kesejahteraan dan keadilan bagi umat manusia. Secara keseluruhan, konsep maslahat dalam kebijakan pemerintah menegaskan pentingnya pemerintah untuk bertindak demi kebaikan dan kesejahteraan rakyat serta menjunjung tinggi prinsip keadilan dan kesetaraan, dan keberagaman dalam setiap kebijakan yang dibuat. (Fadel, 2022)

Dalam kaidah fiqih, disebutkan kaidah:

تصرف الامام على الرعية منوط بالمصلحة

Artinya: " Kebijakan yang dibuat oleh imam atau pemerintah untuk kepentingan umum harus didasarkan pada kebaikan "

Pemerintah dibangun di atas prinsip ini, dengan sistem apapun harus didasarkan pada kepentingan umum. " kebijakan dan Tindakan yang dilalui oleh penguasa atau pemimpin harus sesuai dengan kepentingan umum bukan bagi kepentingan diri sendiri atau golongan," kata Abdul Mujib.

Pegawai negeri sipil dipercayakan dengan tanggung jawab untuk melayani dan melindungi masyarakat, mewujudkan komitmen untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Evaluasi tindakan disipliner seorang pemimpin terutama bergantung pada disiplin diri mereka sendiri sebelum meluas ke orang lain. Akuntabilitas pegawai negeri sipil diukur melalui aktualisasi disiplin diri mereka sendiri, yang mencakup kepatuhan terhadap jam kerja

yang telah ditetapkan dan pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan. Isu-isu yang terjadi di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya belakangan ini menggambarkan kegagalan pegawai negeri sipil dalam menunjukkan kepemimpinan yang efektif sesuai dengan kewenangannya.

Mereka yang diharapkan dapat menjadi teladan integritas dan menjadi pilar keadilan, sayangnya, justru terlibat dalam praktik-praktik yang merugikan masyarakat. Dalam konteks ajaran Islam, kepemimpinan bukan sekadar otoritas untuk keuntungan pribadi akan tetapi sangat penting bagi seorang pemimpin Muslim untuk memenuhi mandat ilahi yang dipercayakan oleh Allah SWT. (Abdallah et al., 2019)

Pemimpin tersebut juga harus bertanggung jawab atas pencapaian dan kekurangannya, dengan memprioritaskan kesejahteraan umat dengan keadilan dan kebijaksanaan. Konsep ini sejalan dengan prinsip-prinsip fiqh siyasah, yang menganjurkan penegakan keadilan dan pendelegasian wewenang kepada individu-individu yang memenuhi syarat, sebagaimana didukung oleh Al-Qur'an Surat an-Nisa 4:58.

Berdasarkan Firman Allah Subhanahu Wa ta'ala dalam surah An-Nisa' ayat 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

Artinya: “Sesungguhnya Allah memerintahkan Anda untuk memberikan amanat kepada mereka yang berhak menerimanya, dan untuk menetapkan hukum di antara manusia supaya Anda menetapkannya dengan cara yang adil. Sesungguhnya Anda menerima pelajaran terbaik dari Allah. Sesungguhnya Allah adalah Maha Melihat dan Maha Mendengar”.

Namun dalam praktiknya, banyak pemimpin yang gagal memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka secara memadai. Mereka terjerat dalam lingkaran kekuasaan yang korup, memprioritaskan pengayaan pribadi dan eksploitasi kebijakan untuk kepentingan individu atau kelompok. Kepemimpinan harus dilakukan dengan adil, jujur, dan bertanggung jawab, karena amanah adalah tanggung jawab dunia akhirat.

Rasulullah Saw bersabda:

مَا مِنْ عَبْدٍ يَسْتَرْعِيهِ اللَّهُ رَعِيَّتَهُ، يَمُوتُ يَوْمَ يَمُوتُ وَهُوَ غَاشٍ لِرَعِيَّتِهِ، إِلَّا حَرَّمَ اللَّهُ عَلَيْهِ الْجَنَّةَ

Artinya: “Tidak ada seorang pun yang ditugaskan oleh Allah untuk memimpin rakyatnya kemudian menipu mereka ketika mereka meninggal, jika tidak, Allah pasti akan mengharamkannya dari surga”. (HR Bukhari).

Hadits tersebut menjelaskan tentang pentingnya amanah dalam kepemimpinan sesuai ajaran Islam. Amanah ini bukan hanya tanggung jawab di dunia semata namun untuk akhirat kelak. Oleh sebab itu, kepemimpinan seharusnya dilaksanakan dengan penuh keadilan, transparansi, dan pertanggungjawaban. Hadits Rasulullah SAW yang disebutkan menegaskan bahwa seseorang yang dipercayai untuk memimpin umat harus memegang amanah tersebut dengan baik. Jika seseorang memimpin dengan tidak jujur dan menipu rakyatnya, maka ia akan mendapatkan hukuman berat di akhirat, yaitu diharamkan masuk surga.

Selanjutnya, dalam kerangka siyasah dusturiyah, pelaksanaan tugas diatur oleh hukum dan peraturan yang ada, yang mengharuskan setiap pelanggaran, baik itu ringan, sedang, atau berat, dikaitkan dengan nilai normatif yang telah ditetapkan. Setiap instrumen hukum yang diberlakukan pasti memiliki konsekuensi, terlepas dari sentimen publik. Oleh karena itu, kepastian hukum merupakan hal yang tidak terpisahkan dari tegaknya keadilan. Prinsip siyasah yang memandu penegakan hukum ini didasari oleh surat Al Maidah ayat 8 :

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

“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”.

Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021, yang berkaitan dengan disiplin pegawai negeri sipil, berfungsi sebagai mekanisme untuk memastikan kepastian hukum. Norma-norma yang ditetapkan mengenai disiplin PNS membebaskan kewajiban pada PNS, terlepas dari preferensi pribadi mereka. Peraturan ini dibuat untuk menumbuhkan ketaatan terhadap tata tertib dan disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lebih jauh lagi, penerapan prinsip-prinsip dasar dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan kepemimpinan bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat dalam kerangka siyasa dusturiyah, sebagaimana diuraikan di bawah ini:

a. Imamah

Istilah “Imamah,” yang berasal dari akar bahasa, menandakan 'kepemimpinan'. Istilah ini sering dikaitkan dengan konsep “khalifah,” yang menunjukkan penguasa atau pemimpin tertinggi suatu komunitas. (Musyafa & Maunah, 2022)

Selain itu, imamah juga mencakup organisasi kemaslahatan, komando atas kekuatan militer, dan berbagai bentuk bimbingan lainnya. Dalam wacana Islam, “al-Imamah” mengacu pada otoritas komprehensif yang mengatur semua urusan agama dan duniawi. Menurut ajaran Islam, Imamah berfungsi sebagai elemen dasar yang membentengi prinsip-prinsip keimanan, mengatur kepentingan publik, dan memastikan pengelolaan urusan masyarakat yang efektif, sehingga menghasilkan bentuk otoritas yang khas. (Bhojani & Clarke, 2023)

Sejalan dengan prinsip-prinsip Imamah, Pemerintah Kota Tasikmalaya telah menunjuk seorang pemimpin yang berkarakter adil, berintegritas, profesional, akuntabel, dan amanah. Hal ini dibuktikan dengan adanya perubahan penting yang terlihat dalam administrasi Pemerintah Kota Tasikmalaya di bawah kepemimpinan Dr. Wawancara dengan Bapak Yayan Dahyan, S.IP., Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan BKPSDM Kota Tasikmalaya, semakin mendukung pandangan ini; beliau mengatakan, “Menurut saya, kepemimpinan Pak Cheka Virgowansyah telah membuahkan hasil yang positif, terlihat dari peningkatan kualitas pelayanan publik dan meningkatnya keterlibatan masyarakat dalam berbagai program yang diprakarsai oleh pemerintah kota.” Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Pemerintah Kota Tasikmalaya secara efektif mewujudkan prinsip-prinsip imamah, yang ditandai dengan keadilan, integritas, profesionalitas, akuntabilitas, dan kepercayaan.

b. Wizarah

Istilah “wizarah” berasal dari kata Arab “wizr,” yang diterjemahkan menjadi beban, yang menandakan penerimaan individu atas tanggung jawab yang ditanggung oleh raja. Atau, istilah ini dikaitkan dengan istilah “wazir,” yang berarti tempat untuk menyampaikan keluhan. (Adha, 2022) Dalam konteks Al-Qur'an, istilah “wazir” digunakan untuk menunjukkan sosok yang mendukung dalam pelaksanaan tugas, seperti yang dicontohkan oleh Nabi Harun, yang membantu Nabi Musa dalam misinya untuk menyampaikan pesannya kepada Fir'aun, seperti yang dirujuk dalam Surat Al-Furqan, ayat 25. Sejalan dengan tujuan negara untuk membuat kesejahteraan bagi seluruh warga negara, negara mengemban tanggung jawab penting untuk memenuhi tujuan ini. Secara khusus, negara menjalankan tiga fungsi utama yaitu :

Pada awalnya, proses perumusan legislasi yang selaras dengan prinsip-prinsip Islam diuraikan. Negara memiliki otoritas legislatif (al sulthah al tasyri'iyah) untuk menjalankan tanggung jawab ini. Dalam konteks ini, negara memiliki wewenang untuk menafsirkan, menganalogikan, dan menyimpulkan teks-teks Al Qur'an dan Hadits. Interpretasi merupakan upaya negara untuk memahami dan mengartikulasikan makna otentik dari mandat hukum yang

ditetapkan dalam teks-teks tersebut. Analogi, atau qiyas, mengacu pada metodologi di mana hukum dengan dasar tekstual yang mapan diterapkan pada isu-isu kontemporer yang berakar pada penyebab hukum yang sebanding. Inferensi dicirikan sebagai pendekatan legislatif yang melibatkan pemahaman prinsip-prinsip dan maksud syariah (hukum Islam) sebagaimana ditetapkan oleh Allah. (Hidayatullah, 2020) Dalam kasus-kasus di mana tidak ada dasar tekstual, ruang lingkup kewenangan legislatif secara signifikan lebih luas, asalkan tetap konsisten dengan prinsip-prinsip dasar ajaran Islam.

Prinsip ini telah dioperasionalkan oleh Pemerintah Kota Tasikmalaya, sebagaimana dibuktikan dengan penetapan Standar Operasional Prosedur (SOP), khususnya mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam kerangka administratif. Kepatuhan ini dikuatkan oleh Bapak Yayan Dahyan, S.IP., yang menjabat sebagai Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan di BKPSDM Kota Tasikmalaya. Beliau menegaskan: “Pada prinsipnya pelaksanaan Disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Selain itu, SOP khusus untuk Disiplin PNS telah dirancang dengan cermat untuk memastikan bahwa semua personel memahami dan memenuhi kewajiban dan hak masing-masing secara maksimal.”

Kedua, implementasi undang-undang merupakan tugas penting negara, yang memiliki kekuasaan eksekutif (*al sulthah al tanfidziyah*) untuk tujuan ini. Negara bertugas menjabarkan dan mengaktualisasikan undang-undang yang telah ditetapkan. Hal ini melibatkan perumusan kebijakan yang tidak hanya berkaitan dengan isu-isu domestik, tetapi juga hubungan internasional. Pelaksana utama kekuasaan ini adalah pemerintah, yang dipimpin oleh kepala negara, yang didukung oleh para penasihat dan kabinet atau dewan menteri yang disusun berdasarkan kebutuhan dan keadaan darurat masing-masing negara Islam. (Geldenhuis, 2017) Lebih jauh lagi, sama halnya dengan kegiatan legislatif yang harus selaras dengan prinsip-prinsip nilai Islam, strategi politik cabang eksekutif juga dituntut untuk beresonansi dengan semangat teks-teks Islam dan bermanfaat bagi masyarakat. Dalam konteks ini, sebagian besar pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya telah mematuhi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, yang mengatur tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Ketiga, peran untuk mempertahankan hukum dan peraturan yang diberlakukan oleh badan legislatif ditujukan kepada lembaga yudikatif (*al sulthah al qadha'iyah*). Sepanjang sejarah Islam, yurisdiksi lembaga ini biasanya mencakup tiga wilayah: wilayah *al-hisbah* (badan peradilan yang menangani pelanggaran ringan seperti penipuan dalam transaksi komersial), wilayah *al-qadha* (sistem peradilan yang mengadili perselisihan di antara warga negara, yang mencakup masalah perdata dan pidana), dan wilayah *al-mazhalim* (aparatus peradilan yang menangani keluhan terkait dengan pelanggaran oleh pejabat negara dalam kapasitas resmi mereka, termasuk keputusan politik yang berdampak buruk atau melanggar hak-hak dan kepentingan masyarakat, serta tindakan pejabat yang melanggar hak asasi manusia). (Junianto & Majid, 2022)

Dari analisis tersebut di atas, pegawai negeri sipil tidak memiliki pembenaran yang sah untuk tidak mematuhi tindakan disipliner, mengingat sumpah jabatan mereka. Pembenaran yang mereka kemukakan bukan merupakan alasan yang sah, karena tugas mereka harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, mereka diharapkan untuk bertindak dengan tanggung jawab dan integritas dalam menjalankan tugas mereka. Mayoritas pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya menjunjung tinggi prinsip-prinsip siyasah, menunjukkan sikap amanah, taat, dan bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka dan sumpah yang mereka ucapkan; namun demikian, masih ada ruang untuk perbaikan di bidang-bidang ini.

KESIMPULAN

Kebijakan pemerintah Kota Tasikmalaya terhadap penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah di terapkan dengan baik, namun pelaksanaan di lapangan masih memerlukan evaluasi dan pengawasan yang lebih ketat untuk memastikan bahwa setiap pegawai negeri sipil benar-benar memenuhi standar disiplin yang ditetapkan. Hal ini bisa di ketahui dari hasil observasi lapangan yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kebijakan yang diterapkan dan perilaku sehari-hari pegawai, di mana beberapa masih menunjukkan kurangnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas mereka. Dari data yang penulis dapatkan di BKPSDM Kota Tasikmalaya , terlihat bahwa tingkat kepatuhan pegawai negeri sipil belum mencapai target yang diharapkan, masih ada sejumlah pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku bahkan terlihat dari Data PNS yang melakukan pelanggaran Pada Tahun 2023 , yang menunjukkan adanya tren peningkatan pelanggaran meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman mengenai pentingnya disiplin kerja.

Implikasi dari penerapan Pasal 4 Huruf F Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 terhadap kinerja pelayanan publik bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya memiliki implikasi yang signifikan, terutama dalam hal peningkatan akuntabilitas dan transparansi dalam menjalankan tugas mereka, sehingga dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih profesional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 oleh pemerintah Kota Tasikmalaya menunjukkan upaya untuk memperkuat disiplin dan etika kerja PNS dalam kerangka konstitusi. Siyasah Dusturiyah menunjukkan bahwa kebijakan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga untuk memastikan kepatuhan terhadap norma-norma hukum yang berlaku. Dalam Prinsip kemaslahatan dan keadilan dalam siyasah Dusturiyah terdapat penekanan pada pentingnya kesejahteraan masyarakat dan keadilan sosial, yang seharusnya menjadi landasan dalam setiap kebijakan publik. Selain itu prinsip imamah dan wizarah dalam siyasah dusturiyah menekan kan perlunya pengelolaan yang efektif dan akuntabel dalam pemerintahan, sehingga setiap tindakan dapat dipertanggungjawabkan dan memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat.

REFERENSI

- Abdallah, A., Çitaku, F., Waldrop, M., Zillioux, D., Preteni Çitaku, L., & Hayat Khan, Y. (2019). A review of Islamic perspectives on leadership. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(11), 574–578. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i11.sh02>
- Adha, A. F. (2022). Kementerian (al-wizarah): konsepsi dan perkembangannya dalam islam. *Moderate El Siyasi: Jurnal Pemikiran Politik Islam*, 1(1), 31–39. <https://doi.org/10.30821/moderateel-siyas.v1i1.11030>
- Assilova, A., Baimakhambetova, G., Mukhametzhanova, Z., & Mukasheva, A. (2020). Welfare as an indicator of quality of life of the population. *E3S Web of Conferences*, 05009(159), 1–9. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202015905009>
- Bhojani, A. R., & Clarke, M. (2023). Religious Authority beyond Domination and Discipline: Epistemic Authority and Its Vernacular Uses in the Shi'i Diaspora. *Comparative Studies in Society and History*, 65(2), 272–295. <https://doi.org/10.1017/S0010417522000470>
- Corchhn, L. C. (2007). The theory of implementation. what did we learn? *SSRN Electronic Journal*, 7(12), 1–40. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2690301>
- Dahyan, Y. (2024). *Wawancara 16 Mei 2024*.
- Davies, G. (2020). The relationship between empirical legal studies and doctrinal legal research. *Erasmus Law Review*, 13(2), 3–12. <https://doi.org/10.5553/elr.000141>
- De Weger, E., Drewes, H. W., Van Vooren, N. J. E., Luijckx, K. G., & Baan, C. A. (2022).

- Engaging citizens in local health policymaking. A realist explorative case-study. *PLoS ONE*, 17(3 March), 1–15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265404>
- Effendi, S., & Zein, M. (2017). *Ushul Fiqh*. Kencana.
- Fadel, M. (2022). Maslaha as “Flourishing” and Its Place in Sunnī Political Thought. In *Journal of Islamic Ethics* (Vol. 18, Issue 1). <https://doi.org/10.1163/24685542-12340085>
- Fisari, D. H., Amelia, R., & Djasuli, M. (2022). Implementasi prinsip kesetaraan pada masa kepemimpinan Umar bin Khattab. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 2(3), 686–695. <https://doi.org/10.47233/jeps.v2i3.255>
- Geldenhuis, D. (2017). The Islamic State (Is): An exceptional contested state. *Austral: Brazilian Journal of Strategy and International Relations*, 6(12), 9–35. <https://doi.org/10.22456/2238-6912.79159>
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hemafitria, H., Sopia, K., & Octavia, E. (2022). Peran Kepala Desa Dalam Meningkatkan Efektivitas Pelayanan Publik Di Desa Gonis Tekam Kecamatan Sekadau Hilir. *Jurnal Pendidikan PKN (Pancasila Dan Kewarganegaraan)*, 3(2), 95. <https://doi.org/10.26418/jppkn.v3i2.49487>
- Hidayatullah, M. S. (2020). Formulasi rechtsvinding dengan penalaran analogis dalam epistemologi hukum islam (telaah metodologis qiyas sebagai ra’y terhadap mashâdir al-ahkâm asy-syar’iyyah). *Jurnal Ilmiah Syari’ah*, 19(2), 177–201. <https://doi.org/10.31958/JURIS.V19I2.2490>
- Junianto, A., & Majid, M. N. (2022). Ombudsman Dalam Perspektif Fiqh Siyasa. *AL-AQWAL: Jurnal Kajian Hukum Islam*, 1(2), 85–96. <https://doi.org/10.53491/alaqwal.v1i2.360>
- Kade Pande Dimas Prastya, & I Made Sunata. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada pandawa all suite hotel umalas, Badung. *Journal Research of Management*, 3(2), 235–245. <https://doi.org/10.51713/jarma.v3i2.76>
- Kosim. (2019). Law politics in sharia perspective. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(4), 297–302. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7438>
- Kusuma, T. P., Setyadi, D. S., Andaru, I. W., & Roziqin, A. (2022). Reformasi birokrasi dalam aspek efisiensi dan transparansi pada pelayanan birokrasi pemerintahan Kota Batu. *AS-SIYASAH: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.31602/as.v7i1.5160>
- Lewis, C. C., Powell, B. J., Brewer, S. K., Nguyen, A. M., Schriger, S. H., Vejnaska, S. F., Walsh-Bailey, C., Aarons, G. A., Beidas, R. S., Lyon, A. R., Weiner, B., Williams, N., & Mittman, B. (2021). Advancing mechanisms of implementation to accelerate sustainable evidence-based practice integration: Protocol for generating a research agenda. *BMJ Open*, 11(10), 1–10. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-053474>
- Marbun, S. F. (2015). *Hukum Administrasi Negara I*. FH UII Press.
- Muhammad, A. R. (2017). Maslahat sebagai metode ijihad dan tujuan utama hukum islam. *Jurnal Syari’ah Dan Hukum Diktum*, 15(2), 151–168. <https://doi.org/10.35905/diktum.v15i2.432>
- Musyafa, A. Y., & Maunah, B. (2022). Leadership dalam perspektif islam. *Tarbawi Ngabar: Jurnal of Education*, 3(2), 156–175. <https://doi.org/10.55380/tarbawi.v3i2.246>
- Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (2023).
- Pasal 25 Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (2023).
- Pasal 9 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (2022).

- Rauzi, F. (2022). Optimalisasi penjatuhan hukuman akibat indisipliner kerja pegawai negeri sipil. *Media of Law and Sharia*, 3(4), 337–347. <https://doi.org/10.18196/mls.v3i4.15844>
- Sarif, A., & Ahmad, R. (2017). Konsep masalah dan mafsadah menurut imam al-ghazali. *Tsaqafah Peradaban Islam*, 13(2), 353–368. <https://doi.org/10.21111/tsaqafah.v13i2.1183>
- Shi, S. (2023). The Reform of Human Resource System in the Public Sector under the New Public Management System. *SHS Web of Conferences*, 154(01007), 1–5. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202315401007>
- Sri, Y. (2022). Rekonstruksi perkara sebagai upaya dalam mengungkap kejahatan. *Jurnal Hukum Legalita*, 4(1), 83–103. <https://doi.org/10.47637/legalita.v4i1.552>
- Supriatna, E. (2015). *Perkembangan Politik & Sistem Birokrasi di Beberapa Negara*. Pustaka Setia.
- Utang, R. (2015). *Otonomi Daerah dan Desentralisasi*. Pustaka Setia.
- Widanti, N. P. T. (2022). Good governance for efficient public services responsive and transparent. *Ijd-Demos*, 4(2), 872–879. <https://doi.org/10.37950/ijd.v4i2.286>
- Wijaya, N. R., Perwira, T. H., & Rusman, R. S. (2020). Politik hukum dalam pembentukan undang-undang Republik Indonesia nomor 18 Tahun 2019 tentang pesantren. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 11(2), 194–201. <https://doi.org/10.26905/idjch.v11i2.3867>
- Yuman Rahmandha, Thoha Andiko, & Imam Mahdi. (2024). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Perspektif Fikih Siyasah Tanfidziyah. *Journal of Sharia and Legal Science*, 2(2), 300–320. <https://doi.org/10.61994/jsls.v2i2.406>