TINJAUAN *FIQH SIYA<SAH* TERHADAP LARANGAN KAMPANYE POLITIK BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

SKRIPSI

Oleh:

Moh. Da'i Ariful Haqiqi

NIM: C95216121

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Fakultas Syariah dan Hukum

Jurusan Hukum Publik Islam

Program Studi Hukum Tata Negara

Surabaya

2020

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Moh. Da'i Ariful Haqiqi
NIM	:	C95216121
Fakultas/Jurusan/Prodi	:	Syariah dan Hukum / Hukum Publik Islam / Hukum Tata Negara (Siyasah)
Judul Skripsi	:	Tinjauan *Fiqh Siyāsah* Terhadap Larangan Kampanye Politik Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang sudah dilengkapi dengan sumber rujukan.

Surabaya, 22 April 2020

Saya yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
6C1DEAHF585179794
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Moh. Da'i Ariful Haqiqi
NIM. C95216121

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul "Tinjauan *Fiqh Siya>sah* terhadap Larangan Kampanye Politik bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)" yang ditulis oleh Moh. Da'i Ariful Haqiqi NIM. C95216121 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 22 April 2020

Pembimbing

Sukamto, SH., MS.
NIP.196003121999031001

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis Moh. Da'i Ariful Haqiqi, NIM C95216121 telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqosah Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Selasa, 12 Mei 2020 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam ilmu Syariah.

Majelis Munaqosah Skripsi

Penguji I	Penguji II
Sukamto, SH., MS.	Dr. H. Moh. Syaeful Bahar, S.Ag., M.Si.
NIP. 196003121999031001	NIP. 197803152003121004
Penguji III	**Penguji IV**
Moch. Zainul Arifin, S.Ag., M.Pd.I.	Zakiyatul Ulya, M. HI.
NIP. 197104172007101004	NIP. 199007122015032008

Surabaya, 15 Juli 2020

Mengesahkan,

Fakultas Syariah dan Hukum

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,

Dr. H. Masruhan, M.Ag.

NIP.195904041988031003

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Moh. Da'i Ariful Haqiqi
NIM : C95216121
Fakultas/Jurusan : Fakultas Syari'ah dan Hukum / Hukum Publik Islam
E-mail address : arifulhaqiqi123@yahoo.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

TINJAUAN *FIQH SIYĀSAH* TERHADAP LARANGAN KAMPANYE POLITIK BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 21 Februari 2021

Penulis

(*Moh. Da'i Ariful Haqiqi*)

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul "Tinjauan *Fiqh Siyāsah* terhadap Larangan Kampanye Politik bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS" bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang dimuat dalam dua rumusan masalah yaitu: bagaimana larangan kampanye politik bagi PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan bagaimana tinjauan *fiqh siyāsah* terhadap larangan kampanye politik bagi PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kepustakaan karena data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari Peraturan Pemerintah, al-quran terjemah, buku yang terkait dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan studi dokumen merupakan salah satu cara pengumpulan data dalam bentuk sumber tertulis. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan pola pikir deduktif merupakan cara berfikir dengan menjelaskan hal-hal yang umum dan selanjutnya dikaitkan dengan hal-hal yang khusus.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *pertama,* Pasal 4 ayat 12 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur tentang larangan kampanye politik bagi PNS. Apabila larangan tersebut dilanggar oleh PNS maka dikenai sanksi berupa hukuman disiplin sedang dari Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan Pasal 12 ayat 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Pasal 7 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur hukuman disiplin sedang berupa: Penundaan kenaikan gaji secara berkala selama 1 tahun; Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun; dan Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun. *Kedua,* Larangan kampanye politik bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS sesuai dengan *fiqh siyāsah* dalam bidang *siyāsah dustūrīyah* karena mengkaji tentang penetapan hukum *(tashrī'īyah)* oleh lembaga legislatif, peradilan *(qaḍā'īyah)* oleh lembaga yudikatif dan administrasi pemerintahan *(iḍārīyah)* oleh birokrasi atau eksekutif. Dalam bidang *siyāsah dustūrīyah* terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah yang ditujukan kepada PNS bertujuan untuk membentuk PNS yang adil, amanah, berakhlak mulia dan berbudi pekerti yang luhur, dapat menjalankan bidang pekerjaannya secara profesional serta tanggung jawab.

Sejalan dengan kesimpulan tersebut, maka penulis menyarankan kepada setiap PNS untuk wajib senantiasa menegakkan dan menerapkan perilaku disiplin dalam pribadinya dengan senantiasa menaati peraturan yang ada di Instansi sehingga dapat membuktikan kerja yang bagus dengan memprioritaskan penyempurnaan pelayanan yang sangat berarti sehingga dapat dirasakan manfaatnya untuk kepentingan masyarakat dan jangan sampai melanggar peraturan agar tidak dikenai sanksi sehingga tidak merugikan dirinya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL DALAM ii
PERYATAAN KEASLIAN iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING iii
PENGESAHAN iv
MOTTO v
ABSTRAK vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TRANSLITERASI xi
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 14
B. Identifikasi Masalah 24
C. Batasan Masalah 25
D. Rumusan Masalah 26
E. Kajian Pustaka 26
F. Tujuan penelitian 31
G. Kegunaan Hasil Penelitian 32
H. Definisi Operasional 32
I. Metode Penelitian 33
K. Sistematika Pembahasan 36
BAB II KONSEP *SIYĀSAH DUSTŪRĪYAH* DALAM *FIQH SIYĀSAH*
A. *Fiqh Siyāsah* 38
B. Ruang Lingkup *Fiqh Siyāsah* 40
C. Prinsip Dasar Memilih Pegawai dalam Islam 42
D. Akad Kerja Pegawai dalam Islam 48
E. Sumpah atau Janji Pegawai Negeri Sipil dalam Perspektif Hukum Islam ... 49
BAB III LARANGAN KAMPANYE POLITIK BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PNS
A. Kampanye Politik 52

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil 53

C. Larangan Kampanye Politik bagi Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 65

BAB IV TINJAUAN *FIQH SIYĀSAH* TERHADAP LARANGAN KAMPANYE POLITIK BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PNS

A. Analisis terhadap Larangan Kampanye Politik bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS 68

B. Tinjauan *Fiqh Siyāsah* terhadap Larangan Kampanye Politik bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS 83

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 91

B. Saran 92

DAFTAR PUSTAKA 93

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia selalu diatur dengan norma-norma diantaranya adalah norma agama, norma hukum, norma kesopanan dan lain-lain. Norma-norma tersebut bertujuan untuk mengatur perilaku manusia supaya lebih disiplin dalam menjalani aktivitasnya sehari-hari, sehingga terciptanya aktivitas manusia yang tertib terhadap peraturan dan berguna untuk keberhasilan hidupnya.

Disiplin merupakan perilaku mengatur pribadi manusia agar senantiasa menaati peraturan yang ada. Perilaku disiplin wajib senantiasa ditanamkan dalam pribadi setiap manusia dan diterapkan ketika menjalankan aktivitasnya sehari-hari agar terciptanya kehidupan manusia yang tertib terhadap peraturan yang ada dan berguna untuk keberhasilan hidup manusia. Umumnya orang-orang yang berhasil dalam menjalankan pekerjaannya adalah orang-orang yang selalu berperilaku disiplin, sebaliknya orang-orang yang gagal umumnya berperilaku tidak disiplin.

Dalam dunia kerja diperusahaan penerapan perilaku disiplin bagi setiap pegawai amat diperlukan demi terwujudnya kesuksesan perusahaan dalam meraih target yang diimpikan, dengan terwujudnya hal itu, akan membuat para pegawai menyukai peraturan yang ada di perusahaan dan juga sekaligus mendorong para pegawai untuk senantiasa berperilaku disiplin ketika

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjalankan pekerjaannya baik secara individu maupun kelompok, sehingga membentuk kerja pegawai yang baik demi memberikan pelayanan bagi kepentingan masyarakat.[1] Namun apabila minimnya wawasan pegawai terhadap peraturan di perusahaan, dapat mengakibatkan pegawai melakukan perilaku melanggar peraturan di perusahaan, sehingga pimpinan perusahaan perlu mengarahkan para pegawainya agar senantiasa menaati peraturan di perusahaan.[2]

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warganegara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.[3] Disiplin kerja juga menjadi bekal bermanfaat yang wajib diterapkan bagi setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menjalankan kerjanya.[4] Mirisnya taraf kedisiplinan kerja dan mutu kerja PNS masih terbilang rendah, masalah itu disebabkan oleh PNS yang masih kadang kala melanggar peraturan kerja seperti, masuk telat, pulang sebelum waktunya, sehingga mengakibatkan kerjanya ketika memberikan pelayanan bagi kepentingan publik menjadi belum maksimum.[5]

---

[1] Mansur Habibi Siregar, "Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu-Riau" (Tesis--Universitas Islam Negeri Riau Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru, 2014), 1-2.
[2] Ibid., 2.
[3] Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
[4] Firdaus MG dan Abd Karim, "Implementasi Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah", *E-Jurnal Katalogis*, No. 2, Vol. 3 (Februari, 2015), 84.
[5] Aries Dwi Wahyono,"Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Pati" (Skripsi--Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2015), 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Demi menambah kedisiplinan kerja para PNS, Pemerintah membentuk suatu kebijakan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.[6] Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS adalah asas hukum yang memuat kewajiban, pantangan dan hukuman disiplin yang dibebankan bagi PNS yang sudah terbukti melakukan tindakan pelanggaran.[7] Maksud Pemerintah membentuk peraturan tersebut adalah agar menjaga tata tertib dan kelancaran tugas PNS, sehingga selama menjalankan pekerjaan dan perannya selaku aparatur pemerintahan bisa bekerja semestinya, yang pada hasilnya bisa membantu pembangunan di Indonesia. Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang pengertian disiplin PNS adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan, yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.[8] Maka setiap PNS wajib untuk senantiasa menegakkan dan menerapkan perilaku disiplin dalam pribadinya dengan senantiasa menaati peraturan yang ada di instansi sehingga dapat membuktikan kerja yang bagus dengan memprioritaskan penyempurnaan pelayanan yang sangat berarti sehingga dapat dirasakan manfaatnya untuk kepentingan masyarakat.[9]

---

[6] Ibid., 3.
[7] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
[8] Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
[9] Queen Pristi NS, "Penegakan Hukum terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan" (Skripsi--Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2012), 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pelaksanaan pemerintahan yang bersih dan berpengaruh dimulai melalui penegakan disiplin nasional di wilayah Aparatur Sipil Negara (ASN) termasuk juga penegakan perilaku disiplin PNS ketika menjalankan kerjanya.[10] Akan tetapi PNS rata-rata masih kurang menaati peraturan kedisiplinan PNS sehingga menghalangi kinerja pemerintahan selama menjalankan pembangunan nasional.[11]

Pasal 66 ayat 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengatur tentang setiap calon PNS pada saat diangkat menjadi PNS wajib mengucapkan sumpah atau janji PNS dengan tujuan agar para PNS setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945), Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dan Pemerintah, serta berperilaku disiplin, adil, terbuka dan bertanggung jawab dalam menjalankan kerjanya, sehingga dapat menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang terampil, ahli dan berbudi pekerti ketika menjalankan kerjanya.[12]

Pegawai Negeri Sipil selaku abdi negara dan abdi masyarakat yang memberikan pelayanan bagi kepentingan masyarakat.[13] Peran PNS amat berarti ketika memastikan berhasil atau tidaknya kebijakan Pemerintah saat menjalankan tujuan nasional negara Indonesia.[14] Tujuan nasional negara Indonesia termuat didalam Pembukaan UUD 1945 pada alenia IV yaitu

---

[10] Rudi Akbar Setiadi Hasibuan, "Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ditinjau dari Perspektif Hukum Administrasi Negara (Studi SDN 112138 Labuhan Batu)" (Skripsi--Universitas Sumatra Utara, Medan, 2018), 5.
[11] Ibid., 2.
[12] Pasal 66 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
[13] Ibid., 1.
[14] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.[15] Tujuan nasional tersebut bisa tercapai dengan memajukan segala segi aktivitas masyarakat, bangsa dan negara. Disiplin PNS sebagai prinsip menyelenggarakan pembentukan PNS yang disiplin dan berkualitas dalam menjalankan kerjanya. Untuk itu setiap PNS harus selalu menerapkan perilaku disiplin dengan senantiasa menaati peraturan yang ada dan juga harus meningkatkan kualitas kerjanya agar bisa memberikan pelayanan bagi kepentingan masyarakat secara efektif.[16]

Demi membenahi kesejahteraan bagi setiap PNS yang cakap dalam menjalankan kerjanya, Pemerintah maupun Pimpinan Instansi memberikan kenaikan pangkat kepada PNS tersebut dan sebaliknya memberikan sanksi kepada PNS yang melanggar peraturan yang ada.[17] Pasal 1 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur tentang pengertian pelanggaran disiplin PNS adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja.[18]

---

[15] Alenia IV Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
[16] Ibid., 13.
[17] Ibid., 2-3.
[18] Pasal 1 ayat 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Negara Indonesia merupakan negara yang menerapkan sistem demokrasi Pancasila dengan sistem pemerintahan yang memberikan hak serta keleluasaan yang serupa kepada warganegaranya agar ikut aktif ketika sedang berlangsungnya proses pemilihan. Berlangsungnya proses pemilihan umum (pemilu), pemilihan kepala daerah (pilkada), maupun pemilihan legislatif (pileg) merupakan salah satu bentuk pelaksanaan demokrasi di Indonesia dengan mengikutsertakan warganegaranya ketika sedang berlangsungnya proses pemilihan calon terpilih.

Kampanye Politik ialah suatu metode pembelajaran politik yang dilakukan secara kelompok oleh partai politik dan pihak-pihak yang memiliki pengetahuan politik agar dapat memberikan simpati terhadap masyarakat.[19] Sebelum hari berlangsungnya pelaksanaan proses pilkada, biasanya masing-masing calon terpilih bersama dengan tim suksesnya saling mengkampanyekan visi, misi dan program-programnya dengan melakukan kunjungan-kunjungan ke daerah-daerah, membagikan poster-poster yang dipasang dipinggir jalan maupun yang diunggah di media sosial, hal itu dilakukan agar dapat mengambil hati masyarakat untuk memilihnya.

Larangan adalah segala sesuatu yang tidak boleh dilakukan.[20] Dalam pelaksanaan kampanye politik, PNS dilarang mengikuti kegiatan kampanye politik, hal ini sesuai dengan Pasal 4 ayat 12 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur tentang larangan kampanye politik bagi Pegawai

[19] Firmanzah, *Marketing Politik antara Pemahaman dan Realitas* (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2008), 274.
[20] Adonis, *Perintah dan Larangan dalam Ma'ruf ad-Dawalibi, Al-Madkhal Ila'ilm Ushul dan Al-Bazdawi, Kasyf al-Asrar ala Ushul al-Bazdawiy* (Yogyakarta: LKIS Yogyakarta, 2015), 27.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Negeri Sipil (PNS).[21] Apabila larangan tersebut dilanggar oleh PNS maka dikenai sanksi berupa hukuman disiplin sedang dari Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan Pasal 12 ayat 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.[22] Pasal 7 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur hukuman disiplin sedang berupa: penundaan kenaikan gaji secara berkala selama 1 tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun.[23]

Netralitas adalah sikap yang tidak memihak.[24] Setiap PNS wajib netralitas dalam memberikan pelayanan bagi kepentingan masyarakat karena jabatan PNS selaku bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN)[25] yang mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, kelompok atau golongan.[26]

Meskipun sudah ada Peraturan Pemerintah tentang larangan kampanye politik bagi PNS, akan tetapi masih ada PNS yang ikut kampanye politik.[27] Mengenai permasalahan tersebut antara pihak KPU (Komisi Pemilihan Umum) dengan pihak Bawaslu (Badan Pengawas Pemilihan Umum)

---

[21] Pasal 4 ayat 12 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
[22] Pasal 12 ayat 6 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
[23] Pasal 7 ayat 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
[24] Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), *Pengawasan Netralitas Aparatur Sipil Negara, Netralitas Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)* (Jakarta: Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), 2018), 6.
[25] Muhammad Halwan Yamin, "Netralitas Pegawai Negeri Sipil dalam Pemilihan Kepala Daerah di Kabupaten Takalar"(Skripsi--Universitas Hasanuddin Makassar, Makassar, 2013), 4.
[26] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
[27] Nuraida Mokhsen, *Pengawasan Netralitas Aparatur Sipil Negara* (Jakarta Selatan: Bidang Pengkajian dan Pengembangan Sistem–Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), 2018), 51-53.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempunyai pandangan yang berbeda. Pihak KPU tidak melarang kampanye politik bagi PNS, sebaliknya pihak Bawaslu melarangnya sesuai dengan Pasal 4 ayat 12 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur tentang larangan kampanye politik bagi PNS.[28] Selain itu terdapat juga kendala dalam pengawasan netralitas ASN.[29]

Fiqh siyāsah adalah hukum yang mengatur tentang ketatanegaraan yang bersumber dari *sharī'at* Islam.[30] *Fiqh siyāsah* berperan aktif pada implementasi hukum Islam yang berpedoman dari ketentuan Al-Qur'an, As-Sunnah atau Al-Hadist, Ijma' para ulama.[31] Implementasi hukum Islam berpedoman dari: Al-Qur'an yang dijadikan sebagai pedoman dalam implementasi hukum Islam dan merupakan firman Allah Swt yang diturunkan dengan perantara malaikat Jibril untuk diberikan kepada Nabi Muhammad Saw dengan memakai lafadz bahasa Arab serta arti yang sesuai, sebab al-qur'an merupakan kitab suci umat Islam dan al-qur'an merupakan kaidah perundang-undangan yang dijadikan prinsip bagi setiap umat beragama disuatu negara yang menerapkan hukum Islam, juga menjadi amal ibadah ketika dibacanya; As-Sunnah atau Al-Hadist juga dijadikan sebagai pedoman dalam implementasi hukum Islam, menurut kalangan ulama as-sunnah dengan al-hadist mempunyai makna yang berbeda, as-sunnah cenderung atas tindakan dan keputusan Nabi Muhammad Saw yang

---

[28] Reza Gunadha dan Fakhri Fuadi Muflih, "KPU–Bawaslu Beda Pendapat Soal PNS Boleh Ikut Kampanye Terbuka Pilpres", dalam https://www.suara.com/news/2019/03/23/173204/kpu-bawaslu-beda-pendapat-soal-pns-boleh-ikut-kampanye-terbuka-pilpres, diakses pada 23 Maret 2019.
[29] Ibid., 38-41.
[30] Chuzaimah Batubara, *Handbook Metodologi Studi Islam* (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2018), 147.
[31] Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyāsah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

telah menjadi budaya pada kehidupan beragama, sedangkan al-hadist cenderung atas perkataan-perkataan Nabi Muhammad Saw; Ijma' para ulama juga dijadikan sebagai pedoman dalam implementasi hukum Islam yang telah disetujui oleh para ulama yang mengatur umat Nabi Muhammad Saw.

Implementasi hukum Islam mempunyai keutamaan bila dibandingkan dengan implementasi hukum lainnya, sebab implementasi hukum Islam mengatur empat persoalan berarti didalam aktivitas manusia yaitu mengatur hubungan manusia dengan tuhannya, mengatur hubungan manusia dengan pribadinya, mengatur hubungan manusia dengan sesama, mengatur hubungan manusia dengan alam semesta.[32] Peraturan ini diimplikasikan selain dikhususkan pada kehidupan dunia dan akhirat, juga dikhususkan pada kehidupan beragama dan bernegara[33] dan implementasi hukum Islam senantiasa dikaitkan terhadap iman, ibadah, etika, dan muamalah, atas harapan agar manusia menjalankan perintah agama serta menghindari pantangan, menghargai hak-hak kemanusiaan demi mempunyai, merasa terlindungi, hidup sejahtera dan hidup berkesinambungan untuk semua alam semesta.

Tinjauan adalah pendapat atau pandangan terhadap suatu persoalan yang telah dipelajari.[34] Tinjauan *fiqh siyāsah* terhadap larangan kampanye politik bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS bisa dikaji dalam bidang *siyāsah dustūrīyah*

---

[32] Saifuddin, "Prospek Hukum Islam dalam Sistem Hukum Indonesia", *E-Jurnal*, No. 2, Vol. 14 (2017), 466.
[33] Ibid.
[34] Meity Taqdir Qodratillah, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), 1713.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karena mengkaji tentang penetapan hukum *(tashrī'īyah)* oleh lembaga legislatif, peradilan *(qaḍā'īyah)* oleh lembaga yudikatif dan administrasi pemerintahan *(iḍārīyah)* oleh birokrasi atau eksekutif.[35] Dalam bidang *siyāsah dustūrīyah* terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah yang ditujukan kepada PNS bertujuan untuk membentuk PNS yang adil, amanah, berakhlak mulia dan berbudi pekerti yang luhur, dapat menjalankan bidang pekerjaannya secara profesional serta tanggung jawab.

Prinsip dasar memilih pegawai dalam Islam adalah memilih pegawai yang mempunyai sifat amanah dan berakhlakul karimah agar dalam menjalankan tugasnya mampu untuk dipertanggungjawabkan dengan diimbangi sikap taat terhadap peraturan; memilih pegawai yang layak dan ahli dalam bidangnya sehingga mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan profesional.[36]

Akad kerja pegawai dalam Islam ialah adanya ijab dan qabul oleh pegawai dengan pimpinan atau yang memberikan pekerjaan yang dibenarkan oleh *shāra'*. Akad tersebut bertujuan agar terpenuhi hak, kewajiban, dan menghindari sesuatu yang dapat merugikan keduanya.[37]

Sumpah dalam hukum Islam ialah mengatakan atau menguatkan suatu hal disertai dengan melafalkan Allah maupun sifat-sifatnya.[38] Dalam Islam,

---

[35] Randi Muchariman dan Helmi Al Djufri, *Siyāsah Kebangsaan* (Purwokerto: Penulis Muda, 2016), 9.
[36] Agus Siswanto, *HRD Syariah* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2020), 111.
[37] Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia* (Depok: Prenadamedia Group, 2005), 44.
[38] Hamka Siregar, "Sumpah PNS dalam Prespektif Hukum Islam", *Jurnal*, No. 4, Vol. 12 (Desember, 2015), 724.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

janji merupakan sesuatu yang wajib ditepati.[39] Dalam konteks ASN di Indonesia saat ini, sumpah atau janji jabatan diucapkan oleh seseorang yang dilantik sebagai PNS.[40] Disumpah dalam konteks ia sebagai umat Islam dan warganegara Indonesia.[41] Tujuan dari implementasi sumpah atau janji jabatan kepada PNS supaya PNS yang berkepentingan dalam melaksanakan tugasnya dapat bersikap ikhlas, jujur, serta tanggung jawab baik kepada pimpinannya maupun kepada negaranya, terlebih kepada tuhannya.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah berdasarkan latar belakang masalah, maka yang menjadi identifikasi masalah diatas sebagai berikut:

1. Urgensi penerapan perilaku disiplin bagi setiap pegawai dalam dunia kerja.
2. Peran pimpinan perusahaan dalam mengarahkan para pegawainya agar selalu menaati peraturan di perusahaan.
3. Upaya Pemerintah demi menambah kedisiplinan kerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS).
4. Peran Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) terhadap perilaku setiap PNS.
5. Penerapan sikap Disiplin PNS.

---

[39] Al-Hafizh Ibnu Hajar al-Asqalani, *Terjemahan Kitab Bulughul Maram: Hadist Fiqih dan Akhlak (Shahih)* (t.tp: t.p, 773H-852H), 527.
[40] Ibid., 725.
[41] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Upaya Pemerintah dan Pimpinan instansi demi membenahi kesejahteraan bagi setiap PNS yang cakap dalam menjalankan kerjanya.
7. Penerapan sistem demokrasi Pancasila.
8. Larangan kampanye politik bagi PNS dalam Pasal 4 ayat 12 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.
9. Penerapan netralitas PNS.
10. Peran *fiqh siyāsah* pada implementasi hukum Islam.
11. Hukum Islam yang berpedoman dari ketentuan Al-Quran, As-Sunnah atau Al-Hadist, Ijma' para ulama.
12. Keutamaan implementasi hukum Islam bila dibandingkan dengan implementasi hukum lainnya.
13. Tinjauan *fiqh siyāsah* terhadap larangan kampanye politik bagi PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.
14. Prinsip dasar memilih pegawai dalam Islam.
15. Akad kerja pegawai dalam Islam.
16. Tujuan dari implementasi sumpah atau janji jabatan kepada PNS dalam perspektif hukum Islam.

C. Batasan Masalah

Penelitian yang berjudul "Tinjauan *Fiqh Siyāsah* terhadap Larangan Kampanye Politik bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS" memiliki batasan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masalah, yaitu penelitian saya hanya fokus membahas tentang larangan kampanye politik bagi PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan tinjauan *fiqh siyāsah* terhadap larangan kampanye politik bagi PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah untuk penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana larangan kampanye politik bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS ?
2. Bagaimana tinjauan fiqh siyāsah terhadap larangan kampanye politik bagi PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS ?

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini membahas penelitian yang telah dilakukan baik persamaan atau perbedaan penelitian seputar tinjauan *fiqh siyāsah* terhadap larangan kampanye politik bagi PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Agar tidak terjadi pengulangan penelitian secara mutlak oleh penulis.

1. Laporan tesis oleh Mansur Habibi Siregar pada tahun 2014, yang berjudul "Disiplin Kerja Karyawan pada PT Sawit Asahan Indah Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu-Riau". Dalam laporan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tesis tersebut membahas tujuan dan manfaat disiplin kerja karyawan pada PT Sawit Asahan Indah Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.[42]

2. E-Jurnal Katalogis oleh Firdaus MG dan Abd Karim pada tahun 2015, yang berjudul "Implementasi Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah". Dalam e-jurnal tersebut membahas pentingnya disiplin bagi PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, serta peran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.[43]
3. Skripsi oleh Aries Dwi Wahyono pada tahun 2015, yang berjudul "Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati". Dalam skripsi tersebut membahas bentuk, jenis, latar belakang dan modus pelanggaran Disiplin PNS pada instansi Pemerintah Kabupaten Pati; implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Kabupaten Pati; faktor-faktor yang mempengaruhi proses implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Kabupaten Pati.[44]

---

[42] Mansur Habibi Siregar, "Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu-Riau" (Tesis--Universitas Islam Negeri Riau Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru, 2014).

[43] Firdaus MG dan Abd Karim, "Implementasi Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah", *E-Jurnal Katalogis*, No. 2, Vol. 3 (Februari, 2015).

[44] Aries Dwi Wahyono,"Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Pati" (Skripsi--Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2015).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Skripsi oleh Queen Pristi NS pada tahun 2012, yang berjudul "Penegakan Hukum terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan". Dalam skripsi tersebut membahas penegakan hukum terhadap pelanggaran Disiplin PNS dan faktor-faktor penghambat dalam penegakan hukum terhadap kedisiplinan PNS.[45]
5. Skripsi oleh Rudi Akbar Setiadi Hasibuan pada tahun 2018, yang berjudul "Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ditinjau dari Perspektif Hukum Administrasi Negara". Dalam skripsi tersebut membahas pengaturan hukum terhadap pemberian sanksi kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) di SDN 112138 Labuhan Batu; penerapan disiplin ASN menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014; hambatan dan upaya hukum yang dilakukan dalam penerapan disiplin ASN menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 di SDN 112138 Labuhan Batu.[46]
6. Skripsi oleh Muhammad Halwan Yamin pada tahun 2013, yang berjudul "Netralitas Pegawai Negeri Sipil dalam Pemilihan Kepala Daerah di Kabupaten Takalar". Dalam skripsi tersebut membahas netralitas PNS dalam pemilihan umum Kepala Daerah di Kabupaten Takalar; bentuk

[45] Queen Pristi NS, "Penegakan Hukum terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan" (Skripsi--Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2012).
[46] Rudi Akbar Setiadi Hasibuan, "Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ditinjau dari Perspektif Hukum Administrasi Negara (Studi SDN 112138 Labuhan Batu)" (Skripsi--Universitas Sumatra Utara, Medan, 2018).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengawasan yang dilakukan Panwaslu dalam kaitannya dengan netralitas PNS dalam Pemilukada di Kabupaten Takalar.[47]

7. E-Jurnal oleh Saifuddin pada tahun 2017, yang berjudul "Prospek Hukum Islam dalam Sistem Hukum Indonesia". Dalam e-jurnal tersebut membahas analisis prospek masuknya hukum Islam dalam sistem hukum nasional.[48]
8. Jurnal oleh Hamka Siregar pada tahun 2015, yang berjudul "Sumpah Pegawai Negeri Sipil dalam Perspektif Hukum Islam". Dalam jurnal tersebut membahas makna sumpah jabatan; kedudukan, tujuan dan urgensitas sumpah jabatan PNS; perspektif hukum Islam tentang sumpah jabatan PNS.[49]
9. Jurnal Ekonomi Efektif oleh Eli Rahayu dan Ajimat pada tahun 2018, yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata". Dalam jurnal tersebut membahas disiplin kerja pada Pegawai Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata; kinerja pegawai pada Pegawai Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi

[47] Muhammad Halwan Yamin, "Netralitas Pegawai Negeri Sipil dalam Pemilihan Kepala Daerah di Kabupaten Takalar"(Skripsi--Universitas Hasanuddin Makassar, Makassar, 2013).
[48] Saifuddin, "Prospek Hukum Islam dalam Sistem Hukum Indonesia", *E-Jurnal*, No. 2, Vol. 14 (2017).
[49] Hamka Siregar, "Sumpah PNS dalam Prespektif Hukum Islam", *Jurnal*, No. 4, Vol. 12 (Desember, 2015).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pariwisata; pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata.[50]

10. Skripsi oleh Ony Noviantari pada tahun 2018, yang berjudul "Disiplin Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Camat Siantar Kabupaten Simalungun". Dalam skripsi tersebut membahas disiplin pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kantor Camat Siantar Kabupaten Simalungun.[51]
11. E-Journal Ilmu Administrasi Negara oleh Nia Fitriani pada tahun 2014, yang berjudul "Studi tentang Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser". Dalam e-journal tersebut membahas disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser; faktor-faktor yang menghambat disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser.[52]
12. Jurnal Aplikasi Manajemen oleh Dewi Andriani pada tahun 2010, yang berjudul "Di Duga Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Disiplin Kerja di PT. Hassco Multi Kimindo". Dalam jurnal tersebut membahas lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja di PT. Hassco Multi Kimindo.[53]

---

[50] Eli Rahayu dan Ajimat, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata", *Jurnal Ekonomi Efektif*, No. 1, Vol. 1 (Oktober, 2018).
[51] Ony Noviantari, "Disiplin Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Camat Siantar Kabupaten Simalungun" (Skripsi--Universitas Sumatra Utara, Medan, 2018).
[52] Nia Fitriani, "Studi tentang Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser", *E-Journal Ilmu Administrasi Negara*, No. 2, Vol. 4 (2014).
[53] Dewi Andriani, "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, No. 4, Vol. 8 (November, 2010).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

13. Buku edisi kedua oleh Nuraida Mokhsen, Septiana Dwiputrianti, Syaugi Muhammad, Nandra Hutomo pada tahun 2019, yang berjudul "Pengawasan Netralitas Aparatur Sipil Negara". Dalam buku tersebut membahas analisis penyebab terjadinya pelanggaran netralitas dikalangan pegawai ASN; evaluasi sistem pengawasan KASN terhadap pelaksanaan asas netralitas ASN; susunan rekomendasi untuk peningkatan efektivitas sistem pengawasan KASN terhadap pelaksanaan asas netralitas ASN.[54]

Dari beberapa penelitian diatas ada sedikit kesamaan yaitu membahas Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, akan tetapi yang menjadi pembeda dari penelitian penulis disini yaitu penulis hanya fokus membahas larangan kampanye politik bagi PNS dan tinjauan *fiqh siyāsah.*

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian skripsi ini sebagai berikut:

1. Mengetahui larangan kampanye politik bagi PNS dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.
2. Mengetahui tinjauan *fiqh siyāsah* terhadap larangan kampanye politik bagi PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

[54] Nuraida Mokhsen, *Pengawasan Netralitas Aparatur Sipil Negara* (Jakarta Selatan: Bidang Pengkajian dan Pengembangan Sistem–Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), 2018).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

G. Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan kepada peneliti terhadap hukum yang diterapkan di Indonesia dan lebih spesifiknya pada larangan kampanye politik bagi PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada setiap pegawai untuk menerapkan disiplin kerja dalam memberikan pelayanan kepada publik dan tetap menjaga sikap netralitas sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

H. Definisi Operasional

Definisi operasional ini untuk menjelaskan beberapa istilah yang dimuat didalam judul skripsi ini sehingga diharapkan penulis dapat memahami. Definisi operasional dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Tinjauan *fiqh siyāsah* adalah meninjau suatu permasalahan dalam hal ini adalah larangan kampanye politik bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PNS dari perspektif hukum ketatanegaraan yang bersumber pada *sharī'at* Islam.[55]

2. Larangan kampanye politik adalah hal-hal yang dilarang yang berhubungan dengan mempromosikan paslon baik menggunakan media sosial, alat peraga, maupun dari mulut ke mulut dan waktunya sesuai ketentuan yang telah disepakati .[56]
3. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.[57]
4. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS adalah asas hukum yang memuat kewajiban, pantangan dan hukuman disiplin yang dibebankan bagi PNS yang sudah terbukti melakukan tindakan pelanggaran.[58]

I. Metode Penelitian

Agar dapat menghasilkan penelitian yang berkualitas dan memudahkan peneliti dalam melakukan penelitiannya sehingga diperlukan tahapan-tahapan yang disebut sebagai metode penelitian.[59]

---

[55] Chuzaimah Batubara, *Handbook Metodologi Studi Islam* (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2018), 147.
[56] Firmanzah, *Marketing Politik antara Pemahaman dan Realitas* (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2008), 274.
[57] Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
[58] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
[59] Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2004), 56.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Maka metode penelitian ini sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini berjudul "Tinjauan *Fiqh Siyāsah* terhadap Larangan Kampanye Politik bagi PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS" merupakan jenis penelitian kepustakaan karena data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari Peraturan Pemerintah, al-quran terjemah, buku yang terkait dengan penelitian ini.[60]

2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Sumber data primer

Sumber data primer sebagai sumber data utama yang mempunyai dasar hukum yang mengikat.[61] Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder sebagai sumber data tambahan yang berguna untuk melengkapi informasi dari sumber data primer.[62] Dalam penelitian ini sumber data sekunder diperoleh dari al-quran

---

[60] Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 123.
[61] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indonesia, UI-Press, 2007), 52.
[62] Ibrahim, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2015), 70.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terjemah, buku yang terkait dengan penelitian ini.[63] Dalam penelitian ini sumber data sekunder –nya meliputi:

1) Heri Tohari, *Azalia Al-Qur'an Tajwid* (Kiaracondong Bandung: Sygma Creative Media Corp, 2014).
2) Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyāsah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014).
3) Nuraida Mokhsen, *Pengawasan Netralitas Aparatur Sipil Negara* (Jakarta Selatan: Bidang Pengkajian dan Pengembangan Sistem–Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), 2018).

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data. Studi dokumen adalah mengumpulkan sejumlah dokumen yang diperlukan sebagai bahan data informasi sesuai dengan masalah penelitian.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan studi dokumen merupakan salah satu cara pengumpulan data dalam bentuk sumber tertulis.[64] Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan membaca, memahami, merangkum, menelaah dan mencatat hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini yang bersumber dari Peraturan Pemerintah, al-quran terjemah dan buku yang terkait.

4. Teknik Analisis Data

[63] Ibid.
[64] Ridwan, *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis* (Bandung: Alfabeta, 2006), 105.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Teknik analisis data adalah suatu cara untuk mengolah data menjadi informasi yang mudah dipahami dan bermanfaat untuk menemukan solusi dari permasalahan yang ada dalam penelitian. Analisis deskriptif adalah menjabarkan sumber data yang digunakan dalam penelitian. Pola pikir deduktif merupakan metode berfikir yang menjelaskan hal-hal yang umum terlebih dahulu kemudian dilanjutkan dengan hal-hal yang khusus.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan pola pikir deduktif merupakan cara berfikir dengan menjelaskan hal-hal yang umum dan selanjutnya dikaitkan dengan hal-hal yang khusus. Adapun teknik analisis data dilakukan dengan menjelaskan dan menafsirkan data yang diperoleh dari Peraturan Pemerintah, al-quran terjemah, buku yang terkait dengan penelitian ini agar hasil penelitian mudah dipahami.[65]

Dalam penelitian ini memuat analisis dan tinjauan *fiqh siyāsah* terhadap larangan kampanye politik bagi PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

J. Sistematika Pembahasan

Agar penelitian ini lebih sistematis dan mudah dipahami, sehingga sistematika pembahasan sebagai berikut:

[65] Raco, *Metode Penelitian Kualitatif, Jenis, Karakter dan Keunggulan* (Jakarta: PT. Grasindo, 2010), 7.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab satu, sebagai bab pendahuluan yang membahas latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, metode penelitian, sistematika pembahasan.

Bab dua, membahas landasan teori ketatanegaraan Islam, yang dikaji menurut konsep *siyāsah dustūrīyah* dalam *fiqh siyāsah* dan akan diuraikan teori-teori yang mencangkup *fiqh siyāsah,* ruang lingkup *fiqh siyāsah,* prinsip dasar memilih pegawai dalam Islam, akad kerja pegawai dalam Islam, sumpah atau janji PNS dalam perspektif hukum Islam.

Bab tiga, membahas konsep umum tentang larangan kampanye politik bagi PNS dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, dan akan diuraikan mengenai kampanye politik, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, larangan kampanye politik bagi PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Bab empat, membahas analisis terhadap larangan kampanye politik bagi PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, tinjauan *fiqh siyāsah* terhadap larangan kampanye politik bagi PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Bab lima, sebagai bab penutup yang membahas kesimpulan dari semua pembahasan yang disampaikan pada setiap bab skripsi ini. Kemudian diikuti oleh penyampaian saran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KONSEP *SIYĀSAH DUSTŪRĪYAH* DALAM *FIQH SIYĀSAH*

A. *Fiqh Siyāsah*

Kata *fiqh* berasal dari *faqaha-yafqahu-fiqham.* [1] Secara bahasa, pengertian *fiqh* adalah pemahaman yang mendalam.[2] Imam Al-Turmudzi, seperti kutipan Amir Syarifuddin, menyebutkan *"fiqh tentang sesuatu"* yang bermakna mengetahui batinnya sampai mendalamnya. Menurut istilah, *fiqh* adalah ilmu atau pemahaman tentang hukum-hukum Islam yang bersifat *amālīyah,* yang digali dari dalil-dalilnya yang rinci *(tāflīsi).*[3] Dari beberapa definisi tersebut dapat dipahami bahwa *fiqh* adalah usaha yang sungguh dari para ulama untuk memahami hukum-hukum Islam sehingga dapat di amalkan oleh umat Islam.

Kata *"siyāsah"* berasal dari kata *sasa,* yang berarti mengatur, mengurus dan memerintah; atau pemerintahan, politik dan pembuatan kebijaksanaan. Pengertian kebahasaan tersebut mengisyaratkan bahwa tujuan *siyāsah* adalah mengatur, mengurus dan membuat kebijaksanaan atas sesuatu yang bersifat politis untuk mencakup sesuatu. Secara terminologis, Abdul Wahab Khallaf mendefinisikan bahwa "*siyāsah* adalah pengaturan perundangan yang

[1] Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyāsah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), 2.
[2] Ibid.
[3] Ibid., 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diciptakan untuk memelihara ketertiban dan kemaslahatan serta mengatur keadaan".[4] Sementara Louis Ma'luf mendefinisikan bahwa "*siyāsah* adalah membuat kemaslahatan manusia dengan membimbingnya ke jalan keselamatan". Adapun Ibn Manzhur mendefinisikan bahwa "*siyāsah* adalah mengatur atau memimpin sesuatu yang mengantarkan manusia kepada kemaslahatan".

Dengan demikian, *fiqh siyāsah* adalah hukum yang mengatur tentang ketatanegaraan yang bersumber dari *sharī'at* Islam.[5]

Fiqh siyāsah berperan aktif pada implementasi hukum Islam yang berpedoman dari ketentuan Al-Qur'an, As-Sunnah atau Al-Hadist, Ijma' para ulama. Implementasi hukum Islam berpedoman dari: Al-Qur'an yang dijadikan sebagai pedoman dalam implementasi hukum Islam dan merupakan firman Allah SWT yang diturunkan dengan perantara malaikat Jibril untuk diberikan kepada Nabi Muhammad Saw dengan memakai lafadz bahasa Arab, serta arti yang sesuai, sebab al-qur'an merupakan kitab suci umat Islam dan al-qur'an merupakan kaidah perundang-undangan yang dijadikan prinsip bagi setiap umat beragama disuatu negara yang menerapkan hukum Islam, juga menjadi amal ibadah ketika dibacanya; As-Sunnah atau Al-Hadist juga dijadikan sebagai pedoman dalam implementasi hukum Islam, menurut kalangan ulama as-sunnah dengan al-hadist mempunyai makna yang berbeda, as-sunnah cenderung atas tindakan dan keputusan Nabi Muhammad Saw yang

[4] Ibid., 4.
[5] Chuzaimah Batubara, *Handbook Metodologi Studi Islam* (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2018), 147.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

telah menjadi budaya pada kehidupan beragama, sedangkan al-hadist cenderung atas perkataan-perkataan Nabi Muhammad Saw; Ijma' para ulama juga dijadikan sebagai pedoman dalam implementasi hukum Islam yang telah disetujui oleh para ulama yang mengatur umat Nabi Muhammad Saw.

Implementasi hukum Islam mempunyai keutamaan bila dibandingkan dengan implementasi hukum lainnya, sebab implementasi hukum Islam mengatur tiga persoalan berarti didalam aktivitas manusia yaitu mengatur hubungan manusia dengan tuhannya, mengatur hubungan manusia dengan pribadinya, mengatur hubungan manusia dengan sosial masyarakat.[6] Aturan tersebut diimplikasikan selain dikhususkan pada kehidupan dunia dan akhirat, juga dikhususkan pada kehidupan beragama dan bernegara[7] dan implementasi hukum Islam senantiasa diimplikasikan terhadap iman, ibadah, etika dan muamalah, atas harapan agar manusia menjalankan perintah agama serta menghindari pantangan, menghargai hak-hak kemanusiaan demi mempunyai, merasa terlindungi, hidup sejahtera dan hidup berkesinambungan untuk semua alam semesta.

B. Ruang Lingkup *Fiqh Siyāsah*

Terjadi perbedaan pendapat pada kalangan Ulama dalam menentukan ruang lingkup *fiqh siyāsah*.[8] Menurut Imam al-Mawardi, di dalam kitabnya

---

[6] Saifuddin, "Prospek Hukum Islam dalam Sistem Hukum Indonesia", *E-Jurnal*, No. 2, Vol. 14 (2017), 466.
[7] Ibid.
[8] Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyāsah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), 14.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang berjudul al-Ahkam al-Sulthaniyah, ruang lingkup *fiqh siyāsah* meliputi kebijaksanaan Pemerintah tentang *siyāsah dustūrīyah* (peraturan perundang-undangan), *siyāsah mālīyah* (ekonomi dan moneter), *siyāsah qaḍā'īyah* (peradilan), *siyāsah ḥārbīyah* (hukum perang), dan *siyāsah iḍārīyah* (administrasi negara). Adapun menurut Imam Ibn Taimiyah, ruang lingkup *fiqh siyāsah* terdiri dari empat bidang yaitu *siyāsah qaḍā'īyah* (peradilan), *siyāsah iḍārīyah* (administrasi negara), *siyāsah mālīyah* (ekonomi dan moneter), dan *siyāsah daulīyah / siyāsah khārijīyah* (hubungan internasional).

Berdasarkan perbedaan pendapat diatas, ruang lingkup *fiqh siyāsah* dapat disederhanakan menjadi tiga bidang.[9] *Pertama, siyāsah dustūrīyah* (politik perundang-undangan). Bidang ini meliputi pengkajian tentang penetapan hukum *(tashrī'īyah)* oleh lembaga legislatif, peradilan *(qaḍā'īyah)* oleh lembaga yudikatif dan administrasi pemerintahan *(iḍārīyah)* oleh birokrasi atau eksekutif. *Kedua, siyāsah daulīyah / siyāsah khārijīyah* (politik luar negeri). Bidang ini mencakup hubungan keperdataan antara warganegara yang Muslim dengan warganegara non-Muslim yang berbeda kebangsaan *(al-siyāsah al-dualī al-khāsh)* atau disebut juga hukum perdata Internasional dan hubungan diplomatik antara negara Muslim dan negara non-Muslim *(al-siyāsah al-dualī al-am)* atau disebut juga dengan hubungan Internasional. Hukum perdata Internasional menyangkut permasalahan jual beli, perjanjian, perikatan dan utang piutang yang dilakukan warganegara Muslim dengan warganegara lain. Adapun hubungan Internasional mengatur politik

[9] Ibid., 15.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebijaksanaan negara Islam dalam masa damai dan perang. Hubungan dalam masa damai menyangkut tentang kebijaksanaan negara mengangkat duta dan konsul, hak-hak istimewa mereka, tugas dan kewajiban-kewajibannya.[10] Sedangkan dalam masa perang *(siyāsah ḥārbīyah)* menyangkut tentang dasar-dasar diizinkannya berperang, pengumuman perang, etika berperang, tawanan perang dan genjatan senjata.[11] *Ketiga,* politik keuangan dan moneter *(siyāsah mālīyah),* antara lain membahas sumber-sumber keuangan negara, pos-pos pengeluaran dan belanja negara, perdagangan Internasional, kepentingan / hak-hak publik, pajak dan perbankan.

C. Prinsip Dasar Memilih Pegawai dalam Islam

Prinsip dasar memilih pegawai dalam Islam adalah memilih pegawai yang mempunyai sifat amanah dan berakhlakul karimah agar dalam menjalankan tugasnya mampu untuk dipertanggungjawabkan dengan diimbangi sikap taat terhadap peraturan; memilih pegawai yang layak dan ahli dalam bidangnya sehingga mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan profesional.[12]

Prinsip dasar memilih pegawai dalam Islam seperti diatas telah dikutip dari firman Allah Swt dalam QS. Al-Qasas : 26 yang berbunyi :[13]

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

[10] Ibid., 15-16.
[11] Ibid., 16.
[12] Agus Siswanto, *HRD Syariah* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2020), 111.
[13] Heri Tohari, *Azalia Al-Qur'an Tajwid* (Kiaracondong Bandung: Sygma Creative Media Corp, 2014), 388.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya". (QS. Al-Qasas : 26)

Dalam penggalan ayat diatas, Allah Swt mengisahkan tentang salah satu dari dua wanita masyarakat madyan yang merupakan putri dari Nabi Syuaib AS yang mengatakan pada ayahnya saat ia dan saudaranya sempat dibantu oleh Nabi Musa AS mengambil air minum untuk hewan peliharaannya.

Dijelaskan juga dalam QS. An-Naml : 39 yang berbunyi :[14]

قَالَ عِفْرِيتٌ مِنَ الْجِنِّ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِنْ مَقَامِكَ ۖ وَإِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ

> Ifrith dari golongan jin berkata, "Akulah yang akan membawanya kepadamu sebelum engkau berdiri dari tempat dudukmu dan sungguh aku kuat melakukannya dan dapat dipercaya". (QS. An-Naml : 39)

Pada ayat diatas, Allah Swt mengisahkan tentang ifrith dari golongan jin yang mengatakan kesiapannya terhadap Nabi Sulaiman AS buat menghadirkan Istana Ratu Saba' (Bilqis).

Allah Swt juga mengisahkan tentang Nabi Yusuf AS, ketika beliau mengatakan pada sang raja dalam QS. Yusuf : 55 yang berbunyi:[15]

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۖ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ

> Dia (Yusuf) berkata, "Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir), karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga dan berpengetahuan". (QS. Yusuf : 55)

Sikap pegawai yang amanah dalam bekerja tercantum dalam QS. An-Nisa : 58 dan As-Sunnah atau sabda Rasulullah.

---

[14] Ibid., 380.
[15] Ibid., 242.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

QS. An-Nisa : 58 yang berbunyi :[16]

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

> "Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu, sungguh Allah Maha mendengar, Maha melihat".

Ayat diatas menjelaskan bahwa sesungguhnya Allah Swt mengutus hambanya agar bersikap jujur dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan mengutus hambanya yang diberikan kewenangan menetapkan peraturan agar menetapkan peraturan yang mampu memberikan keadilan bagi setiap orang. Sesungguhnya apapun yang diperintahkan oleh Allah kepada hambanya bertujuan agar memberikan kemanfaatan pada diri hambanya baik dikehidupan dunia maupun dikehidupan akhirat kelak.

Rasulullah bersabda,

أَدِّ الْأَمَانَةَ إِلَى مَنْ ائْتَمَنَكَ وَلَا تَخُنْ مَنْ خَانَكَ

> "Sampaikanlah (tunaikanlah) amanat kepada yang berhak menerimanya dan jangan membalas khianat kepada orang yang telah mengkhianatimu". (HR. Abu Daud, At-Trimidzi, Ahmad, Al-Hakim, Al-Baihaqi)[17]

Dari sabda Rasulullah tersebut, Rasulullah mengutus orang yang telah diberikan kepercayaan oleh orang lain dalam melaksanakan tugasnya dengan sikap jujur dan tanggung jawab, serta jangan melanggarnya.

Perihal amanah saat bekerja dapat diterapkan dengan cara:

---

[16] Ibid., 87.

[17] Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syari'ah dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), 86.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Menerapkan Kedisiplinan Jam Kerja

Kedisiplinan jam kerja ini bukan saja datang tepat waktu di tempat kerja dan menyelesaikan pekerjaannya, akan tetapi juga benar-benar jam kerjanya digunakan untuk melaksanakan bidang pekerjaannya. Asy-Syaikh Abdul Muhsin al-Abbad Hafizhahullah (mantan Rektor Universitas Islam Madinah) mengatakan bahwa, "Hendaklah kepada setiap pegawai maupun pekerja agar mengaktifkan diri ketika waktu bekerja dengan melaksanakan bidang pekerjaannya". Lalu beliau menambahkan, "Tidak diperkenankan ia menggunakan waktu bekerjanya untuk kepentingan lain yang bukan ada kaitannya dengan bidang pekerjaannya, sebab sebenarnya waktu bekerja esensinya ialah semata-mata digunakan untuk melaksanakan bidang pekerjaannya dan ia diberikan gaji karena atas jasanya melaksanakan bidang pekerjaannya".(Kaifa Yuaddi al-Muwazhaf al-Amanah,11). Kemudian bagaimana dengan beberapa dari mereka yang sampai kelayapan (keluar dari tempat kerja) ? sebagai halnya seorang pegawai maupun pekerja yang hendak memperoleh gaji yang utuh dan tak ingin gajinya dikurangi, maka seharusnya ia pun juga tak mengurangi waktu bekerjanya dengan melakukan kesibukan lain selain bidang pekerjaannya.

2. Tidak akan Mau Memperoleh Harta Suap

Kewajiban bagi setiap pegawai maupun pekerja agar menjaga kehormatan diri, merasa cukup terhadap apapun yang dia peroleh, serta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menghindari diri dari tindakan memakan harta orang lain melalui upaya yang tidak benar semacam memperoleh harta suap meskipun dengan sebutan hadiah atau gratifikasi yang bakal mendorongnya melaksanakan hal-hal yang mengarah kepada tindakan-tindakan yang tidak amanah. Dalam sunnah Rasulullah, terdapat sejumlah hadist yang menandakan larangan kepada pegawai maupun pekerja memperoleh harta suap ataupun hadiah. Abu Humaid as-Saidi radhiyallahu anhu menuturkan bahwa, "Dahulu Rasulullah menunjuk seorang dari Bani Asad yang bergelar Ibnu Lutbiyah selaku pegawai yang menampung zakat, ketika datang kehadirat Rasulullah demi menyampaikan hasil kerja dia". Dia menyampaikan bahwa, "Ini iyalah harta zakat, saya berikan untuk engkau, mengenai ini iyalah hadiah dari seseorang untukku". Kemudian Rasulullah pun maju menuju ke mimbar untuk memuliakan serta mengagungkan Allah, lalu Rasulullah bersabda, "Bagaimana kondisi orang yang saya tugaskan agar menampungkan zakat serta menyampaikan, ini iyalah harta zakat, saya berikan untuk engkau, mengenai ini ialah hadiah dari seseorang untukku, Kenapa dia tak beristirahat juga dikediaman bapaknya ataupun ibunya sekalian menanti apakah ada orang yang mengasihkan hadiah untuknya ataukah tidak ? Demi Allah batin Rasulullah berada di tangannya, janganlah di antara kalian menyembunyikan apapun dari harta zakat dan apabila ada seseorang yang menyembunyikannya maka kelak dia akan mendapatkan balasannya dihari kiamat dalam kondisi membawa unta yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disembunyikannya tersebut melenguh-lenguh diatas lehernya ataupun sapi yang melenguh ataupun kambing yang mengembik". (HR. Muslim No. 3413 dari Sahabat Abu Humaid As-Saidi radhiyallahu anhu)

3. Menuntaskan Pekerjaan secara Teratur

Tergolong perilaku adil saat bekerja ialah menuntaskan setiap pekerjaannya secara teratur yang dimulai dari pekerjaan yang awal lalu berikutnya sampai yang terakhir. Perilaku yang seperti ini akan memberikan kesenangan batin untuk pegawai maupun pekerja dan juga orang yang memberikan pekerjaan tersebut. Janganlah mengawalkan pekerjaan yang terakhir ataupun membelakangkan pekerjaan yang pertama. Dituturkan pada sebuah hadist bahwa, "Pada saat Nabi Muhammad Saw sedang bercerita dengan suatu kaum yang disebutnya Majelis, hadirlah seorang Arab Badui dan dia langsung bertanya kepada Rasulullah, kapan terjadinya hari kiamat ? Nabi Muhammad Saw tidak menanggapi pertanyaan tersebut dan tetap meneruskan ceritanya. Setelah beliau selesai bercerita kemudian beliau menanggapi pertanyaan dari orang tadi". (HR. Al-Bukhari No. 57 dari Sahabat Hurairah radhiyallahu anhu)

Mengenai lawan dari keahlian dan amanah adalah lemah dan khianat (tidak amanah), maka orang yang tidak mempunyai keahlian atau lemah serta suka berkhianat tidak pantas dipilih menjadi pegawai maupun pekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Akad Kerja Pegawai dalam Islam

Akad kerja pegawai dalam Islam ialah adanya ijab dan qabul oleh pegawai dengan pimpinan atau yang memberikan pekerjaan yang dibenarkan oleh *shāra'* dengan tujuan agar terpenuhi hak, kewajiban, dan menghindari sesuatu yang dapat merugikan keduanya.[18]

Unsur-unsur akad kerja pegawai dalam Islam, sebagai berikut:[19]

1. Adanya Ikatan Ijab dan Kabul

   Ijab adalah pernyataan kemauan oleh satu pihak *(mujīb)* untuk melaksanakan sesuatu atau tidak melaksanakan sesuatu. Kabul adalah pernyataan menerima atau menyetujui kemauan *mujīb* tersebut oleh pihak lainnya *(qābīl).*

   Ijab dan kabul ini harus ada pada akad kerja pegawai dalam Islam yang dilaksanakan oleh pegawai dengan pimpinan atau yang memberikan pekerjaan terhadap peraturan kerja pegawai disuatu instansi. Peraturan kerja tersebut antara lain: disiplin kerja pegawai yakni seorang pegawai harus taat terhadap peraturan kerja yang telah ditentukan; hak dan kewajiban pegawai dapat terpenuhi yakni seorang pegawai berhak memperoleh gaji yang layak, jaminan kesejahteraan kerja, dan berkewajiban melaksanakan tugas kerja yang diberikan sesuai dengan bidangnya, serta dapat menyelesaikannya tepat pada waktu yang telah ditentukan.

---

[18] Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia* (Depok: Prenadamedia Group, 2005), 44.
[19] Ghufron A dan Mas'adi, *Fiqih Muamalah Kontekstual* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 248.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Disahkan oleh *Shāra'*

Akad kerja pegawai dalam Islam yang dilaksanakan oleh pegawai dengan pimpinan atau yang memberikan pekerjaan terhadap peraturan kerja pegawai disuatu instansi tidak boleh bertentangan dengan syariah atau hal-hal yang diatur oleh Allah Swt dalam al-qur'an dan Nabi Muhammad Saw dalam hadist.

3. Memberikan Sanksi Hukum bagi Pegawai yang Melanggar

Bagi pegawai yang melanggar akad kerja pegawai dalam Islam akan mendapatkan sanksi hukum yang telah ditentukan.

E. Sumpah atau Janji Pegawai Negeri Sipil dalam Perspektif Hukum Islam

Sumpah dalam hukum Islam ialah mengatakan atau menguatkan suatu hal disertai dengan melafalkan Allah maupun sifat-sifatnya.[20] Dalam Islam, janji merupakan sesuatu yang wajib ditepati.[21] Dalam konteks ASN di Indonesia saat ini, sumpah atau janji jabatan diucapkan oleh seseorang yang dilantik sebagai PNS. Disumpah dalam konteks ia sebagai umat Islam dan warganegara Indonesia. Tujuan dari implementasi sumpah atau janji jabatan kepada PNS supaya PNS yang berkepentingan dalam melaksanakan tugasnya dapat bersikap ikhlas, jujur, serta tanggung jawab baik kepada pimpinannya maupun kepada negaranya, terlebih kepada tuhannya.

---

[20] Hamka Siregar, "Sumpah PNS dalam Prespektif Hukum Islam", *Jurnal*, No. 4, Vol. 12 (Desember, 2015), 724.

[21] Al-Hafizh Ibnu Hajar al-Asqalani, *Terjemahan Kitab Bulughul Maram: Hadist Fiqih dan Akhlak (Shahih)* (t.tp: t.p, 773H-852H), 527.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Allah mewajibkan pada seorang yang telah mengucapkan sumpah atau janji dengan nama Allah untuk dilaksanakannya.

Seperti yang termaqtub dalam QS. An-Nahḷ : 91 yang berbunyi :[22]

وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْقُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًا ۚ إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ

> "Dan tepatilah janji dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu melanggar sumpah setelah diikrarkan, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpahmu itu). Sesungguhnya, Allah mengetahui apa yang kamu perbuat".

Pejabat yang telah melanggar sumpah atau janji jabatan, Allah melaknatnya sebagai orang yang merugi. Bisa jadi, penghasilan yang dia terima dari tunjangan jabatannya bakal menjadi sumber musibah dan kerugian bagi dirinya, keluarganya, serta lembaganya.

Allah berfirman dalam (QS. Al-Baqarah : 27)[23]

الَّذِينَ يَنْقُضُونَ عَهْدَ اللَّهِ مِنْ بَعْدِ مِيثَاقِهِ وَيَقْطَعُونَ مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِ أَنْ يُوصَلَ وَيُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ ۚ أُولَٰئِكَ هُمُ الْخَاسِرُونَ

> "(Yaitu) orang-orang yang melanggar perjanjian Allah setelah (perjanjian) itu diteguhkan, dan memutuskan apa yang diperintahkan Allah untuk disambungkan, dan berbuat kerusakan dibumi. Mereka itulah orang-orang yang rugi".

Rasulullah Saw menggolongkan seseorang yang senantiasa mengingkari janjinya termasuk golongan orang yang munafik. Dari Abdullah bin Amru menyatakan bahwa Nabi Muhammad Saw bersabda, "Sifat-sifat orang yang munafik yaitu apabila dipercaya dia berkhianat, apabila berbicara dia berdusta, apabila berjanji dia mengingkari. Tiga hal tersebut apabila ada pada pribadinya, maka dia tergolong orang yang munafik dan apabila pada

[22] Heri Tohari, *Azalia Al-Qur'an Tajwid* (Kiaracondong Bandung: Sygma Creative Media Corp, 2014), 277.
[23] Ibid., 5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pribadinya ada salah satu dari sifat-sifat itu, maka pada pribadinya ada sifat munafik".

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

LARANGAN KAMPANYE POLITIK BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PNS

A. Kampanye Politik

Pippa Norris, dalam buku *A Virtous Circle : Political Communication in Industrial Sociaties, Norris (2000)* mendefinisikan bahwa, kampanye politik ialah sebagai proses dialog politik, dimana partai politik ataupun peserta berupaya untuk menyampaikan program kerja yang mereka tawarkan.[1] Ronald E. Rise dan William J. Paisley, dalam buku *Public Communication Campaign, Rise dan Paisley* mendefinisikan bahwa, kampanye politik ialah sebagai cara kontrol sosial dengan tujuan memberikan arahan psikologi dan sikap pemilih agar menepatkan dan pada saatnya mengikuti apa yang di programkan oleh partai politik.[2] Dari beberapa definisi tersebut dapat dipahami bahwa, Kampanye Politik ialah suatu metode pembelajaran politik yang dilakukan secara kelompok oleh partai politik dan pihak-pihak yang memiliki pengetahuan politik agar dapat memberikan simpati terhadap masyarakat.[3]

Negara Indonesia merupakan negara yang menerapkan sistem demokrasi Pancasila dengan sistem pemerintahan yang memberikan hak serta keleluasaan yang serupa kepada warganegaranya agar ikut aktif ketika sedang

---

[1] Damsar, *Pengantar Sosiologi Politik* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010), 226.
[2] Ibid., 227.
[3] Firmanzah, *Marketing Politik antara Pemahaman dan Realitas* (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2008), 274.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berlangsungnya proses pemilihan. Berlangsungnya proses pemilihan umum (pemilu), pemilihan kepala daerah (pilkada) maupun pemilihan legislatif (pileg) merupakan salah satu bentuk pelaksanaan demokrasi di Indonesia dengan mengikutsertakan warganegaranya ketika sedang berlangsungnya proses pemilihan calon terpilih.

Sebelum hari berlangsungnya pelaksanaan proses pilkada, biasanya masing-masing calon terpilih bersama dengan tim suksesnya saling mengkampanyekan visi, misi dan program-programnya dengan melakukan kunjungan-kunjungan ke daerah-daerah, membagikan poster-poster yang dipasang dipinggir jalan maupun yang diunggah dimedia sosial, hal itu dilakukan agar dapat mengambil hati masyarakat untuk memilihnya.

B. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin merupakan perilaku mengatur pribadi manusia agar senantiasa menaati peraturan yang ada. Perilaku disiplin wajib senantiasa ditanamkan dalam pribadi setiap manusia dan diterapkan ketika menjalankan aktifitasnya sehari-hari agar terciptanya kehidupan manusia yang tertib terhadap peraturan yang ada dan berguna untuk keberhasilan hidup manusia. Umumnya orang-orang yang berhasil dalam menjalankan pekerjaannya adalah orang-orang yang selalu berperilaku disiplin, sebaliknya orang-orang yang gagal umumnya berperilaku tidak disiplin.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kehidupan manusia selalu diatur dengan norma-norma diantaranya adalah norma agama, norma hukum, norma kesopanan dan lain-lain. Norma-norma tersebut bertujuan untuk mengatur perilaku manusia agar lebih disiplin dalam menjalani kehidupan sehari-hari, sehingga terciptanya kehidupan manusia yang tertib terhadap peraturan dan berguna untuk keberhasilan hidup manusia.

Dalam dunia kerja diperusahaan penerapan perilaku disiplin bagi setiap pegawai amat diperlukan demi terwujudnya kesuksesan perusahaan dalam meraih target yang diimpikan, dengan terwujudnya hal itu, akan membuat para pegawai menyukai peraturan yang ada diperusahaan dan juga sekaligus mendorong para pegawai untuk senantiasa berperilaku disiplin ketika menjalankan pekerjaannya baik secara individu maupun kelompok, sehingga membentuk kerja pegawai yang baik demi memberikan pelayanan bagi kepentingan masyarakat.[4] Namun apabila minimnya wawasan pegawai terhadap peraturan diperusahaan, dapat mengakibatkan pegawai melakukan perilaku melanggar, sehingga pimpinan perusahaan perlu mengarahkan para pegawainya agar senantiasa menaati peraturan diperusahaan.[5]

[4] Mansur Habibi Siregar, "Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu-Riau" (Tesis--Universitas Islam Negeri Riau Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru, 2014), 1-2.
[5] Ibid., 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warganegara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.[6]

Hasibuan (2013: 194) mengutarakan, aspek yang memberikan dampak pada taraf kedisiplinan pegawai di suatu instansi atau kantor, meliputi:[7]

1. Target dan Keahlian

   Target yang hendak diraih mesti jelas dan ditentukan dengan ideal serta keahlian pegawai juga diuji. Mengenai hal ini bermakna bahwa target (pekerjaan) yang ditanggungkan bagi pegawai perlu sinkron terhadap keahlian pegawai yang berkepentingan, supaya kerjanya benar-benar serius dan disiplin ketika menjalankannya. Namun apabila pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan keahliannya sehingga berdampak pada kurangnya keseriusan dan kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

2. Pengarahan dari Pimpinan

   Pengarahan dari pimpinan amat berarti demi kedisiplinan pegawai sebab pimpinan dijadikan sebagai pedoman dan contoh bagi para pegawainya. Pimpinan perlu mencontohkan perilaku yang terpuji, disiplin, dapat dipecaya, adil, serta apapun yang disampaikan juga dilaksanakan. Melalui pengarahan yang baik dari pimpinan kepada para pegawainya, kedisiplinan para pegawai menjadi ikut baik. Namun

[6] Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

[7] Eli Rahayu dan Ajimat, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata", *Jurnal Ekonomi Efektif*, No. 1, Vol. 1 (Oktober, 2018), 234-235.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

apabila pengarahan pimpinan kurang baik, para pegawai menjadi kurang disiplin.

3. Imbalan atas Jasa

Memberikan imbalan (bayaran dan kemakmuran hidup) karena telah turut berjasa memberikan dampak kedisiplinan bagi para pegawai. Dengan memberikan imbalan atas jasanya, sehingga membuat pegawai menjadi merasa puas dan senang dengan instansi atau profesinya. Apabila perasaan puas dan senang para pegawai terhadap pekerjaan semakin baik, sehingga berdampak pada kedisiplinan mereka menjadi semakin baik juga. Memberikan imbalan atas jasanya bertujuan agar membentuk kedisiplinan para pegawai. Semakin tinggi memberikan imbalan atas jasanya, maka semakin tinggi juga tingkat kedisiplinan pegawai, sebaliknya bila rendahnya memberikan imbalan atas jasanya, maka tingkat kedisiplinan pegawai menjadi rendah juga. Pegawai merasa berat untuk berperilaku disiplin dengan baik selagi kepentingan pokoknya tidak terlaksana secara baik.

4. Keadilan

Keadilan sebagai prinsip bersikap bijaksana dalam memberikan imbalan atas jasanya atau memberikan sanksi bagi yang melanggar peraturan agar terwujudnya kedisiplinan pegawai yang baik. Melalui keadilan yang baik sehingga mewujudkan kedisiplinan yang baik-baik juga. Maka keadilan perlu dilaksanakan secara baik di setiap perusahaan maupun instansi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Pemantauan yang Ketat

Pemantauan yang ketat merupakan kegiatan yang jelas dan amat berhasil mewujudkan perilaku disiplin pegawai perusahaan maupun instansi. Melalui pemantauan yang ketat berarti pimpinan perlu berperan memantau perilaku, etika, semangat kerja, dan hasil kerja para pegawainya. Perihal ini berarti pimpinan perlu senantiasa hadir di lokasi kerja supaya bisa memantau serta memberikan arahan kepada pegawainya yang mengalami masalah saat menjalankan pekerjaannya. Pemantauan yang ketat membutuhkan kerjasamanya antara pimpinan dengan pegawai agar terwujudnya target yang ingin diraih oleh perusahaan maupun kantor instasi, pegawai, serta masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berguna untuk menjaga kedisiplinan pegawai. Melalui sanksi hukuman yang berat, pegawai menjadi semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang ada diperusahaan maupun kantor dinas, sehingga pegawai menjadi semakin disiplin dalam menjalankan pekerjaannya. Sanksi hukuman yang telah ditetapkan melalui evaluasi yang sistematis, logis dan disampaikan dengan jelas pada pegawai. Sanksi hukuman sebaiknya tidak terlalu ringan atau terlalu berat agar sanksi hukuman itu senantiasa mengarahkan pegawai supaya perilakunya diperbaiki. Sanksi hukuman seharusnya sewajarnya bagi tiap kategori perilaku tidak disiplin, bersifat mengarahkan, dan sebagai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

cara untuk menjaga perilaku disiplin pegawai perusahaan maupun kantor dinas.

7. Ketegasan

Pimpinan perlu bersikap percaya diri dan tegas memberikan sanksi hukuman bagi setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan ketentuan sanksi hukuman yang sudah ditetapkan. Pimpinan yang bersikap percaya diri dan tegas memberikan hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin akan dihormati dan dianggap kepemimpinannya bagi pegawai. Dengan cara seperti ini, pimpinan akan bisa menjaga kedisiplinan pegawai di perusahaan maupun kantor dinas. Namun bila pimpinan bersikap kurang tegas atau tidak memberikan hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin, maka akan kesulitan menjaga kedisiplinan pegawainya.

8. Interaksi sosial

Interaksi sosial yang terjalin dengan baik diantara sesama pegawai saling menerapkan perilaku disiplin dalam menjalankan pekerjaannya disuatu perusahaan maupun kantor dinas. Interaksi sosial yang bersifat vertikal maupun horizontal harus terjalin dengan baik. Manajer harus berupaya mengondisikan interaksi sosial yang terjalin dengan baik bagi sesama pegawainya. Kedisiplinan pegawai akan terwujud bila interaksi sosial terjalin dan tertata dengan baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Prijodarminto (1994: 89) aspek yang memberikan dampak pada taraf kedisiplinan pegawai di suatu instansi atau kantor, meliputi:[8]

1. Menstimulasi Kerja

   Perlunya menstimulasi kerja, karena menstimulasi kerja ialah keadaan yang membangkitkan semangat bekerja bagi pegawai agar dapat mewujudkan hasil yang maksimal.

2. Pengarahan dari Pimpinan

   Pengarahan dari pimpinan amat berarti demi kedisiplinan pegawai sebab pimpinan dijadikan sebagai pedoman dan contoh bagi para pegawainya.

3. Komunikasi

   Komunikasi sebagai aktifitas berinteraksi dengan saling memberikan pengetahuan agar dapat mewujudkan tujuan tertentu.

4. Tempat Kerja

   Tempat kerja yang nyaman dan kondusif sehingga bisa menambah semangat kerja para pegawai.

Mirisnya taraf kedisiplinan kerja dan mutu kerja para pegawai di Indonesia masih terbilang rendah, masalah itu disebabkan oleh para pegawai yang masih kadang kala melanggar peraturan kerja seperti, masuk telat,

[8] Ony Noviantari, "Disiplin Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Camat Siantar Kabupaten Simalungun" (Skripsi--Universitas Sumatra Utara, Medan, 2018), 24-25.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pulang sebelum waktunya, sehingga mengakibatkan kerja para pegawai ketika memberikan pelayanan bagi kepentingan publik menjadi belum maksimum.[9]

Demi menambah kedisiplinan kerja para PNS, pemerintah membentuk suatu kebijakan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.[10] Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS adalah asas hukum yang memuat kewajiban, pantangan dan hukuman disiplin yang dibebankan bagi PNS yang sudah terbukti melakukan tindakan pelanggaran. Maksud Pemerintah membentuk peraturan ini adalah agar menjaga tata tertib dan kelancaran tugas PNS, sehingga selama menjalankan pekerjaan dan perannya selaku aparatur pemerintahan bisa bekerja semestinya, yang pada hasilnya bisa membantu pembangunan di Indonesia.

Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang pengertian Disiplin PNS adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan, yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.[11]

Pasal 3 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur tentang setiap PNS wajib mengucapkan sumpah atau janji PNS dengan tujuan agar para PNS setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 (UUD

---

[9] Aries Dwi Wahyono, "Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Pati" (Skripsi--Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2015), 4.
[10] Ibid., 3.
[11] Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1945), Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dan Pemerintah, serta berperilaku disiplin, adil, terbuka dan bertanggung jawab dalam menjalankan kerjanya, sehingga dapat menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang terampil, ahli dan berbudi pekerti ketika menjalankan kerjanya.[12]

Demi membenahi kesejahteraan bagi setiap PNS yang cakap dalam menjalankan kerjanya, pemerintah maupun pimpinan instansi memberikan kenaikan pangkat kepada PNS dan sebaliknya memberikan sanksi kepada PNS yang melanggar peraturan yang ada.

Pasal 1 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur tentang pengertian pelanggaran Disiplin PNS adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan melanggar larangan ketentuan Disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja.[13] Bagi PNS yang melanggar Disiplin PNS maka diberikan sanksi berupa hukuman Disiplin PNS.[14] Setiap pemberian sanksi berupa hukuman Disiplin PNS ditentukan oleh keputusan dari pejabat yang berhak menghukumnya. Keputusan itu diinformasikan dengan privat oleh pejabat yang berhak menghukum atau pejabat lain yang dipilih oleh PNS yang berkepentingan dan kemudian diinformasikan oleh pejabat instasi yang berkepentingan. Pemberian

[12] Pasal 3 ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
[13] Pasal 1 ayat 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
[14] Pasal 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

informasi atas keputusan hukuman disiplin dilaksanakan paling lambat 14 hari kerja dari keputusan itu ditentukan.[15]

Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur tentang jenis hukuman Disiplin PNS terdiri dari:[16]

1. Jenis hukuman disiplin ringan, terdiri dari:
   a. teguran lisan;
   b. teguran tertulis;
   c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Jenis hukuman disiplin sedang, terdiri dari:
   a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
   b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
   c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
3. Jenis hukuman disiplin berat, terdiri dari:
   a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
   b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
   c. pembebasan dari jabatan;
   d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;
   e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

[15] Pasal 31 ayat (1), (2), (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
[16] Pasal 7 ayat (2), (3), (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setiap PNS wajib untuk senantiasa menegakkan dan menerapkan perilaku disiplin dalam pribadinya dengan senantiasa menaati peraturan yang ada di instansi sehingga dapat membuktikan kerja yang bagus dengan memprioritaskan penyempurnaan pelayanan yang sangat berarti sehingga dapat dirasakan manfaatnya untuk kepentingan masyarakat.[17]

Menurut Sastrohadiwiryo (2003: 292), secara spesifik tujuan Disiplin PNS ialah:[18]

1. Supaya para PNS menaati semua peraturan dan prosedur yang ada di perusahaan maupun kantor dinas, baik secara tertulis maupun lisan dan juga menjalankan intruksi administrasi.
2. Supaya para PNS kerjanya bisa maksimal sehingga dalam menjalankan bidang pekerjaannya masing-masing bisa memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada kepentingan masyarakat terhadap perusahaan maupun kantor dinas tertentu, dan demi memberikan kelancaran bagi para pegawai dalam menjalankan bidang pekerjaannya masing-masing maka perusahaan maupun kantor dinas perlu menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan para pegawainya dan para pegawainya bisa memanfaatkan dan menjaga sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan maupun kantor dinas dengan sebaik mungkin.
3. Para PNS bisa bersikap baik dalam menjalankan pekerjaan.

---

[17] Queen Pristi NS, "Penegakan Hukum terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan" (Skripsi--Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2012), 2.

[18] Nia Fitriani, "Studi tentang Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser", *E-Journal Ilmu Administrasi Negara*, No. 2, Vol. 4 (2014), 1764-1765.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Para PNS bisa menghasilkan kualitas kerja yang baik sesuai dengan yang dinginkan oleh perusahaan maupun kantor dinas, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Sementara itu menurut Gomes (2000: 395), tujuan Disiplin PNS ialah mewujudkan para pegawai yang taat terhadap peraturan sehingga para pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.[19]

Dari beberapa definisi tersebut dapat dipahami bahwa, tujuan Disiplin PNS ialah agar terwujudnya para pegawai yang taat terhadap peraturan sehingga para pegawai dapat menjalankan bidang pekerjaannya masing-masing secara maksimal.

Menurut Tohardi (2002: 395), manfaat dari implementasi Disiplin PNS ialah:[20]

1. Pegawai dapat merasa nyaman bekerja di perusahaan maupun di kantor dinas.
2. Pegawai dapat bekerja dengan lancar dan target yang diimpikan oleh institusi dapat terwujud.
3. Melalui implementasi disiplin yang baik oleh pegawai sehingga pegawai bisa bekerja dengan baik.
4. Menjadi contoh bagi pegawai yang kerja.
5. Terwujudnya misi perusahaan maupun kantor dinas.
6. Terjaganya kesan suatu perusahaan maupun kantor dinas.

---

[19] Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andy, 2000), 395.
[20] Dewi Andriani, "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, No. 4, Vol. 8 (November, 2010), 33.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Saydam (2006: 54), manfaat dari implementasi Disiplin PNS ialah:[21]

1. Meningkatkan perhatian pegawai pada pencapaian target perusahaan maupun kantor dinas.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja para pegawai ketika melakukan pekerjaannya.
3. Berkembangnya perasaan loyalitas kepada sesama pegawai dilingkungan kerja.
4. Meningkatkan rasa tanggungjawab para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.
5. Dapat meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja para pegawai.

C. Larangan Kampanye Politik bagi Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

Pasal 4 ayat 12 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur tentang larangan kampanye politik bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS).[22] Apabila larangan tersebut dilanggar oleh PNS maka dikenai sanksi berupa hukuman disiplin sedang dari Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan Pasal 12 ayat 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.[23] Pasal 7 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur hukuman disiplin

[21] Ibid., 34.
[22] Pasal 4 ayat 12 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
[23] Pasal 12 ayat 6 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sedang berupa: penundaan kenaikan gaji secara berkala selama 1 tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun.[24] Peraturan tersebut ditujukan bagi PNS karena jabatan PNS selaku bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN)[25] yang mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, kelompok atau golongan.[26] Meskipun sudah ada Peraturan Pemerintah tentang larangan kampanye politik bagi PNS, akan tetapi masih ada PNS yang ikut kampanye politik.[27] Mengenai permasalahan tersebut antara pihak KPU dengan pihak Bawaslu mempunyai pandangan yang berbeda. Pihak KPU tidak melarang kampanye politik bagi PNS dan PNS diizinkan mengikuti acara kampanye politik. Anggota KPU RI Wahyu Setiawan mengungkapkan, PNS diizinkan mengikuti acara kampanye politik pada saat hari libur kerja. "Diizinkan saja mengikuti, jika pada saat hari libur kerja. Pada saat mengikuti acara kampanye politik, PNS hanya saja tidak diizinkan menggunakan maupun memperlihatkan labelnya selaku PNS", tuturnya. beliau menegaskan, PNS memiliki hak yang serupa dengan masyarakat yang lain dalam hal keikutsertaanya mengikuti acara kampanye politik, sehingga tidak adanya unsur diskriminasi terhadap haknya sebagai warganegara, walaupun masih ada syarat spesifik saat mengikuti acara

[24] Pasal 7 ayat 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
[25] Muhammad Halwan Yamin, "Netralitas Pegawai Negeri Sipil dalam Pemilihan Kepala Daerah di Kabupaten Takalar"(Skripsi--Universitas Hasanuddin Makassar, Makassar, 2013), 4.
[26] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
[27] Nuraida Mokhsen, *Pengawasan Netralitas Aparatur Sipil Negara* (Jakarta Selatan: Bidang Pengkajian dan Pengembangan Sistem–Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), 2018), 51-53.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kampanye politik. “Mereka hadir selaku masyarakat biasa, sebab mereka memiliki hak yang serupa dengan masyarakat yang lain, sehingga tidak adanya unsur deskriminasi terhadap haknya sebagai warganegara”, tutur Wahyu. Sebaliknya dari pihak Bawaslu RI melarang kampanye politik bagi PNS. Anggota Bawaslu Rahmat Bagja mengungkapkan, larangan tersebut menurut peraturan dari Badan Kepegawaian Nasional (BKN). Justru, PNS juga tetap dilarang mengikuti acara kampanye politik walaupun dilaksanakan pada saat hari libur kerja. “ASN (Aparatur Sipil Negara) wajib netral dan tidak boleh memihak, ASN dilarang mengikuti acara kampanye politik. Sabtu-Minggu atau pada saat hari libur kerja juga dilarang”, tutur Begja di Kator KPU Pusat Jalan Imam Bonjol Jakarta Pusat, Jumat (22/3/2019). Begja juga menuturkan PNS atau ASN dilarang memperlihatkan sikap keberpihakannya terhadap salah satu calon peserta tepilih. Akan tetapi, PNS di izinkan memperoleh bahan kampanye semacam poster, pamflet atau lainnya. Itu pun dilarang ditunjukkan di area umum.[28] Selain itu terdapat juga kendala dalam pengawasan netralitas ASN.[29]

[28] Reza Gunadha dan Fakhri Fuadi Muflih, “KPU–Bawaslu Beda Pendapat Soal PNS Boleh Ikut Kampanye Terbuka Pilpres”, dalam https://www.suara.com/news/2019/03/23/173204/kpu-bawaslu-beda-pendapat-soal-pns-boleh-ikut-kampanye-terbuka-pilpres, diakses pada 23 Maret 2019.
[29] Ibid., 38-41.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

TINJAUAN *FIQH SIYĀSAH* TERHADAP LARANGAN KAMPANYE POLITIK BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PNS

A. Analisis terhadap Larangan Kampanye Politik bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS

Pasal 4 ayat 12 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang berbunyi "Setiap PNS dilarang: memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara: a). Ikut serta sebagai pelaksana kampanye; b). Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS; c). Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau; d). Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara".[1] Jadi, Pasal 4 ayat 12 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menjelaskan bahwa, "Setiap PNS tidak diperkenankan untuk: mendukung calon Presiden atau Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan ikut menjadi penyelenggara kegiatan kampanye; menjadi anggota kampanye dengan menggunakan atribut partai (pakaian, kendaraan, atau media lain yang bergambar partai politik dan atau calon

[1] Pasal 4 ayat 12 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dan atau calon Presiden Atau Wakil Presiden dalam masa kampanye) ataupun dengan menggunakan atribut PNS (seragam kopri, seragam dinas, kendaraan dinas, dan lain-lain); selaku peserta kampanye dengan mengajak PNS yang lain untuk ikut serta dalam kegiatan kampanye".

Pasal 12 ayat 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang berbunyi "Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan: memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara ikut serta sebagai pelaksana kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS, sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat 12 huruf a, huruf b, dan huruf c".[2] Jadi, Pasal 12 ayat 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menjelaskan bahwa, "Apabila larangan tersebut dilanggar oleh PNS maka dikenai sanksi berupa hukuman disiplin sedang dari Pejabat Pembina Kepegawaian".

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 7 ayat 3 yang berbunyi "Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari: a). penundaan kenaikan gaji selama 1 (satu) tahun; b).

[2] Pasal 12 ayat 6 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun dan c). penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun".[3]

Peraturan tersebut ditujukan bagi PNS karena jabatan PNS selaku bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) [4] yang mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, kelompok atau golongan.[5] Meskipun sudah ada Peraturan Pemerintah tentang larangan kampanye politik bagi PNS, akan tetapi masih ada PNS yang ikut kampanye politik.[6] Berdasarkan hasil pengawasan netralitas ASN oleh KASN dari Januari-Desember 2018 data jumlah ASN yang sudah dilaporkan ke KASN terkait pelanggaran netralitas sebagai berikut:[7]

Tabel 4. 1

Banyaknya ASN yang Melanggar berdasarkan Provinsi

No	Provinsi	Banyaknya	Persentase
1	Sulawesi Selatan	301	30.56
2	Sulawesi Tenggara	231	23.45
3	Jawa Barat	54	5.48
4	Maluku Utara	41	4.16
5	Riau	40	4.06
6	Lampung	40	4.06

[3] Pasal 7 ayat 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
[4] Muhammad Halwan Yamin, "Netralitas Pegawai Negeri Sipil dalam Pemilihan Kepala Daerah di Kabupaten Takalar"(Skripsi--Universitas Hasanuddin Makassar, Makassar, 2013), 4.
[5] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
[6] Nuraida Mokhsen, *Pengawasan Netralitas Aparatur Sipil Negara* (Jakarta Selatan: Bidang Pengkajian dan Pengembangan Sistem–Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), 2018), 51-53.
[7] Ibid., 50-51.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7	Jawa Tengah	30	3.05
8	Sulawesi Barat	29	2.94
9	Jambi	25	2.54
10	Sumatera Selatan	25	2.54
11	Kalimantan Selatan	21	2.13
12	NTT	20	2.03
13	Sumatera Utara	19	1.93
14	Sulawesi Utara	17	1.73
15	Sumatera Barat	16	1.62
16	NTB	13	1.32
17	Kalimantan Timur	11	1.12
18	Jawa Timur	9	0.91
19	Kalimantan Tengah	8	0.81
20	Gorontalo	7	0.71
21	Kalimantan Barat	7	0.71
22	Maluku	5	0.51
23	Bali	4	0.41
24	Papua	4	0.41
25	Banten	3	0.30
26	Sulawesi Tengah	2	0.20
27	Kalimantan Utara	2	0.20
28	DKI Jakarta	1	0.10
	Total	985	100

Sumber: Pokja Pengkajian dan Pengembangan Sistem diolah dari Pokja Pengaduan dan Penyelidikan–KASN (Desember, 2018)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada kasus yang ditangani oleh KASN dari Januari–Desember 2018 terlihat pelanggaran netralitas tersebar di banyak wilayah di Indonesia.[8] 5 wilayah dengan jumlah pelanggaran tertinggi yakni Provinsi Sulawesi Selatan (301 ASN), Provinsi Sulawesi Tenggara (231 ASN), Provinsi Jawa Barat (54 ASN), Provinsi Maluku Utara (41 ASN), dan Provinsi Riau serta Provinsi Lampung (40 ASN). Adapun jenis pelanggaran yang berhasil diidentifikasi dalam tabel di bawah ini:[9]

Tabel 4. 2

Jenis Pelanggaran Netralitas Pegawai ASN Tahun 2018

No	Jenis Pelanggaran	Banyaknya	Persentase
1	Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan (pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, dan pemberian barang)	270	27.41
2	Kampanye/sosialisasi media sosial (posting, komen, *share, like*)	218	22.13
3	Terlibat dalam kegiatan kampanye	150	15.23
4	Menghadiri deklarasi paslon	83	8.43
5	Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai/atribut PNS	82	8.32
6	Melakukan foto bersama calon/paslon dengan mengikuti simbol gerakan tangan/gerakan yang mengindikasikan keberpihakan	77	7.82
7	Ikut sebagai pelaksana kampanye	19	1.93
8	Menjadi anggota dan atau pengurus partai politik	12	1.22

[8] Ibid., 51.
[9] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

9	Menjadi pembicara/narasumber dalam kegiatan parpol	11	1.12
10	Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye	11	1.12
11	Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon	10	1.02
12	Memasang spanduk/baliho yang mempromosikan dirinya atau orang lain sebagai bakal calon kepala daerah/wakil kepala daerah	9	0.91
13	Mencalonkan diri/dicalonkan menjadi Gubernur/Wakil Gubernur, Bupati/Wakil Bupati, Walikota/Wakil Walikota tanpa mengundurkan diri	3	0.30
14	Mendeklarasikan dirinya sebagai bakal calon kepala daerah/wakil kepala daerah	2	0.20
15	Memberikan dukungan ke caleg DPD/calon kepala daerah (independent) dengan memberikan foto copy KTP	1	0.10
16	Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara	1	0.10
17	Lainnya	26	2.64
	Total	985	100

Sumber: Pokja Pengkajian dan Pengembangan Sistem diolah dari Pokja Pengaduan dan Penyelidikan–KASN (Desember, 2018)

Berdasarkan data pengaduan terkait dengan pelanggaran netralitas yang masuk ke KASN, setidaknya terdapat 16 jenis pelanggaran.[10] 5 jenis pelanggaran dengan jumlah tertinggi yaitu: mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan (pertemuan, ajakan, himbauan, seruan,

[10] Ibid., 53.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan pemberian barang) (270 ASN), kampanye/sosialisasi media sosial (posting, komen, share, like) (218 ASN), terlibat dalam kegiatan kampanye (150 ASN), menghadiri deklarasi paslon (83 ASN), dan menjadi peserta kampanye dengan memakai atribut partai/atribut PNS (82 ASN).[11]

Mengenai permasalahan tersebut antara pihak KPU dengan pihak Bawaslu mempunyai pandangan yang berbeda. Pihak KPU tidak melarang kampanye politik bagi PNS dan PNS di izinkan mengikuti acara kampanye politik. Anggota KPU RI, Wahyu Setiawan mengungkapkan, PNS di izinkan mengikuti acara kampanye politik pada saat hari libur kerja. "Di izinkan saja mengikuti, jika pada saat hari libur kerja. Pada saat mengikuti acara kampanye politik, PNS hanya saja tidak di izinkan menggunakan maupun memperlihatkan labelnya selaku PNS", tuturnya. Beliau menegaskan, PNS memiliki hak yang serupa dengan masyarakat yang lain dalam hal keikutsertaannya mengikuti acara kampanye politik, sehingga tidak adanya unsur diskriminasi terhadap haknya sebagai warganegara, walaupun masih ada syarat spesifik saat mengikuti acara kampanye politik. "Mereka hadir selaku masyarakat biasa, sebab mereka memiliki hak yang serupa dengan masyarakat yang lain, sehingga tidak adanya unsur diskriminasi terhadap haknya sebagai warganegara", tutur Wahyu. Sebaliknya dari pihak Bawaslu RI melarang kampanye politik bagi PNS. Anggota Bawaslu Rahmat Begja mengungkapkan, "Larangan tersebut menurut peraturan dari Badan

[11] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kepegawaian Nasional (BKN). Justru, PNS juga tetap dilarang mengikuti acara kampanye politik walaupun dilaksanakan pada saat hari libur kerja. ASN (Aparatur Sipil Negara) wajib netral dan tidak boleh memihak, ASN dilarang mengikuti acara kampanye politik. Sabtu-Minggu atau pada saat hari libur kerja juga dilarang" , tutur Begja di Kantor KPU Pusat, Jalan Imam Bonjol, Jakarta Pusat, Jumat (22/3/2019). Begja juga menuturkan PNS atau ASN dilarang memperlihatkan sikap keberpihakannya terhadap salah satu calon peserta terpilih. Akan tetapi, PNS di izinkan memperoleh bahan kampanye semacam poster, pamflet atau lainnya, itupun dilarang ditunjukkan diarea umum.[12]

Menurut hasil survei yang sudah dilaksanakan di beberapa daerah yakni: Jawa Barat (Kota Bandung), Papua (Kota Jayapura), Nusa Tenggara Timur (Kota Kupang), Sulawesi Tenggara (Kota Kendari), Jambi (Kota Jambi) dan Kalimantan Timur (Kota Samarinda), ada sejumlah aspek yang menyebabkan ASN tidak netral, antara lain:[13]

1. Adanya Keinginan Memperoleh atau Mempertahankan Jabatan

   Dukungan politik terjadi karena kepala daerah adalah pejabat politik yang sekaligus menjabat sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). [14] PPK mempunyai wewenang dan kekuasaan dalam mempromosikan, memindahkan, mendegradasi pegawai ASN. Hal itu

[12] Reza Gunadha dan Fakhri Fuadi Muflih, "KPU–Bawaslu Beda Pendapat Soal PNS Boleh Ikut Kampanye Terbuka Pilpres", dalam https://www.suara.com/news/2019/03/23/173204/kpu-bawaslu-beda-pendapat-soal-pns-boleh-ikut-kampanye-terbuka-pilpres, diakses pada 23 Maret 2019.
[13] Ibid., 36.
[14] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyebabkan ASN dalam kondisi dilematis. Di satu sisi, ASN harus bersikap netral dalam arti tidak menunjukkan keberpihakan kepada kepala daerah ketika kepala daerah meminta dukungan saat pilkada. Selain itu, ASN juga memikirkan pekerjaannya yang berada di tangan kepala daerah selaku Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).

2. Adanya Hubungan Primordial

Pelanggaran ASN terhadap asas netralitas juga disebabkan oleh hubungan kekeluargaan, kesamaan pejabat politik, baik hubungan di dalam organisasi maupun di luar organisasi yang mengganggu profesionalisme dalam melaksanakan tugas.[15] Akibat dari primordialisme ialah lemahnya penegakan asas netralitas, PPK tidak menindaklanjuti ataupun memberikan sanksi terhadap pelanggaran netralitas yang ada, dan PPK tidak melaksanakan rekomendasi yang telah diberikan oleh KASN atas pelanggaran netralitas yang terjadi.

3. Ketidakpahaman terhadap Peraturan yang berkaitan dengan Netralitas

Beberapa pegawai ASN mengatakan bahwa mereka belum mengerti dan memahami peraturan yang berkaitan dengan netralitas ASN yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi (PAN-RB) tahun 2016 dan KASN tahun 2017. Sosialisasi terkait peraturan tersebut sudah dilaksanakan oleh KASN bekerjasama dengan Kementerian Dalam Negeri, Kementerian PAN-RB, dan Bawaslu sejak tahun 2016, akan tetapi masih banyak Pegawai ASN

[15] Ibid., 37.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang belum mengerti dan memahami peraturan tersebut karena tidak disosialisasikan kembali di dalam instansinya masing-masing.

4. Faktor lain seperti Tekanan dari Atasan dan Rendahnya Integritas ASN

Adanya anggapan ketidaknetralan ASN sebagai hal lumrah; dan sanksi yang diberikan tidak menimbulkan efek jera. Penjabaran terkait dengan hasil survei tentang penyebab terjadinya pelanggaran netralitas ASN adalah sebagai berikut:[16]

Tabel 4. 3

Penyebab Pelanggaran Netralitas ASN

No	Penyebab	%
1	Adanya keinginan memperoleh/mempertahankan jabatan/materi/proyek	43.4
2	Adanya hubungan kekeluargaan/kekerabatan dengan calon	15.4
3	Kurangnya pemahaman aturan/regulasi tentang netralitas ASN	12.1
4	Adanya intervensi/tekanan dari pimpinan/atasan	7.7
5	Kurangnya integritas ASN untuk bersikap netral	5.5
6	Ketidaknetralan ASN sebagai hal lumrah	4.9
7	Sanksi yang diberikan tidak menimbulkan efek jera	2.7
8	Lainnya	1.6
9	Tidak menjawab	6.6

Sumber: Hasil Survey Bidang Pengkajian dan Pengembangan Sistem, 2018

Tim Kelompok Kerja (Pokja) Pengkajian dan Pengembangan Sistem (PPS)-KASN dari April–November 2018 melaksanakan survei dengan

[16] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyebar kuesioner yang disebarkan di Jawa Barat (Kota Bandung), Papua (Kota Jayapura), Nusa Tenggara Timur (Kota Kupang), Sulawesi Tenggara (Kota Kendari), Kalimantan Timur (Kota Samarinda) dan Jambi (Kota Jambi). Berdasarkan pertanyaan yang disampaikan terkait dengan kendala yang dihadapi dalam penegakan asas netralitas diperoleh informasi sebagaimana ditunjukkan oleh tabel berikut:[17]

Tabel 4. 4

Kendala dalam Pengawasan Netralitas ASN

No	Kendala	Persentase
1	Kurangnya komitmen ASN untuk bersikap netral dan profesional	13.2
2	Pemberian sanksi yang lemah dan tebang pilih	12.6
3	Kurangnya sosialisasi sehingga banyak ASN yang belum tahu aturan	11.0
4	Tradisi dan budaya mencari perhatian dari politisi/kepala daerah untuk bisa mendapat jabatan	10.4
5	Adanya kegiatan dukung mendukung karena hubungan kekeluargaan/kekerabatan	8.8
6	Pengawasan netralitas yang masih belum baik dan mapan	7.7
7	Politisasi birokrasi oleh kepala daerah petahana	6.6
8	Atasan/pimpinan yang bersikap tidak netral (tidak ada teladan)	3.8
9	Lingkungan kerja yang tidak mendukung untuk bersikap netral	3.3
10	Kepala daerah berpolitik	2.7
11	Tidak jawab	19.8

Sumber: Hasil survey Bidang Pengkajian dan Pengembangan KASN, 2018

[17] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil survei tim Pokja PPS–KASN yang ditunjukkan pada tabel 4. 4 maka diperoleh data mengenai kendala dalam pengawasan netralitas ASN yakni: sebesar 13.2% menjawab kurangnya komitmen ASN untuk bersikap netral dan profesional, sebesar 12.6% menyatakan pemberian sanksi yang lemah, kemudian sebesar 11% menjawab kurangnya sosialisasi sehingga banyak ASN yang belum tahu aturan, dan sebesar 10.4% menjawab tradisi dan budaya mencari perhatian dari politisi/kepala daerah untuk bisa mendapat jabatan.[18] Jawaban lain persentasenya kurang dari 10%.[19]

Temuan menarik dari jawaban para responden tersebut terlihat bahwa 7 dari 10 jawaban yang muncul mengindikasikan kendala dalam pengawasan netralitas ASN sebenarnya ada dalam diri ASN itu sendiri, dimana jawaban yang paling tinggi persentasenya ialah "kurangnya komitmen ASN untuk bersikap netral dan profesional" yang angkanya sebesar 13.2%. Jawaban lainnya ialah: tradisi dan budaya mencari perhatian dari politisi/kepala daerah untuk bisa memiliki jabatan 10.4%, adanya kegiatan dukung mendukung karena hubungan kekeluargaan/kekerabatan (8.8%).

Berdasarkan hasil survei diatas dapat dikatakan banyak responden yang menganggap bahwa kendala terbesar dalam penegakan asas netralitas ASN sebenarnya ada dalam diri ASN itu sendiri. Jawaban lainnya terkait dengan kendala dalam penegakan asas netralitas ASN berada di luar pribadi ASN

[18] Ibid., 39.
[19] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seperti: pemberian sanksi yang lemah (12.6%), kurangnya sosialisasi sehingga banyak ASN yang tidak tahu aturan (11%), dan pengawasan netralitas yang masih belum baik dan mapan (7.7%).

Selain dari hasil survei diatas, Tim Pokja Pengkajian dan Pengembangan Sistem–KASN juga melakukan diskusi dan *Focus Group Discussion (FGD)* tentang pengawasan netralitas ASN yang dilakukan di berbagai daerah, seperti Provinsi DKI Jakarta, Provinsi Jawa Barat (Kota Bandung), Provinsi Papua (Kota Jayapura), dan Provinsi Sulawesi Tenggara (Kota Kendari). [20] Berdasarkan FGD yang telah dilakukan, diperoleh informasi terkait kendala dalam penegakan asas netralitas yaitu:[21]

1. Kendala pada Tingkat Makro

   Dukungan politik menjadi salah satu aspek yang menghambat dalam penerapan asas netralitas ASN. Sistem politik yang berlaku menelan biaya yang sangat tinggi. Hal ini mengakibatkan para calon kepala daerah/pejabat politik harus mempunyai modal yang cukup banyak untuk dapat memenangkan pemilu. Hal ini juga yang membuat pejabat politik khususnya kepala daerah memanfaatkan kewenangan dan kekuasaannya dalam mengelola sumber daya ASN.

   Selain itu, pejabat politik memanfaatkan kekuasaannya untuk mengerahkan ASN untuk menggunakan anggaran dan aset negara/daerah. ASN tentu menjadi sulit untuk bersikap netral.

[20] Ibid., 40.
[21] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Kendala pada Tingkat Mikro

Kendala pada tingkat mikro dalam menegakkan asas netralitas antara lain adalah sebagai berikut:[22]

a. Pola pikir pegawai ASN yang cenderung berpihak pada atasan yang diwariskan oleh birokrasi politik pada era pemerintahan orde baru. Banyak ASN belum memahami prinsip-prinsip netralitas dan belum menyadari bahwa apa yang mereka lakukan melanggar ketentuan yang berlaku.

b. Kesadaran pegawai ASN yang masih rendah akan pentingnya bersikap netral dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik serta menganggap keberpihakan merupakan sesuatu yang lumrah.

c. Sikap sebagian pegawai ASN yang lebih mementingkan cara mudah dalam mencapai karir yang lebih tinggi dengan menunjukkan ketaatan kepada atasan daripada menunjukkan profesionalisme dan kinerja.

d. Keengganan masyarakat dalam melaporkan pelanggaran netralitas ASN karena ketidaktahuan ataupun aspek budaya yang membuat pengawasan masyarakat tidak berfungsi secara efektif. Masyarakat Indonesia yang enggan untuk melaporkan kasus pelanggaran netralitas yang ada di lingkungan di sekitarnya dapat menjadi permasalahan tersendiri bagi sistem pengawasan netralitas ASN.

[22] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hal ini diketahui dari hasil diskusi dengan para ASN di Universitas Padjadjaran-Bandung. Terdapat beberapa aspek yang membuat masyarakat enggan untuk melaporkan pelanggaran netralitas yaitu:[23]

1) Kultur masyarakat Indonesia yang "merasa tidak enak" terhadap sesama rekan kerja/tetangga/kerabat, dianggapnya jika melaporkan pelanggaran netralitas yang terjadi di lingkungan terdekatnya dapat merusak hubungan yang telah terjalin, ataupun alasan emosional lainnya. Banyak kasus pelanggaran netralitas ASN yang tidak terungkap karena kultur ini.
2) Pelanggaran netralitas ASN dianggap sebagai hal lumrah. Masih banyak masyarakat Indonesia yang menganggap kasus pelanggaran netralitas yang terjadi di lingkungan sekitarnya sebagai hal biasa dan tidak perlu dibesar-besarkan termasuk tidak perlu dilaporkan kepada lembaga terkait.

e. Sistem pengawasan terhadap pelanggaran netralitas ASN yang belum optimal disebabkan oleh terbatasnya kemampuan KASN karena tidak mempunyai perwakilan di daerah. Selain itu, jumlah sumber daya baik pegawai maupun anggaran yang dimiliki KASN pun terbatas.

f. Pengabaian rekomendasi yang diberikan KASN kepada Pejabat

[23] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pembina Kepegawaian (PPK), sehingga pemberian sanksi kepada ASN yang melakukan pelanggaran menjadi tidak efektif dan tidak menimbulkan efek jera.

B. Tinjauan *Fiqh Siyāsah* terhadap Larangan Kampanye Politik bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS

Tinjauan *fiqh siyāsah* terhadap larangan kampanye politik bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS bisa dikaji dalam bidang *siyāsah dustūrīyah* karena mengkaji tentang penetapan hukum *(tashrī'īyah)* oleh lembaga legislatif, peradilan *(qaḍā'īyah)* oleh lembaga yudikatif dan administrasi pemerintahan *(iḍārīyah)* oleh birokrasi atau eksekutif.[24] Dalam bidang *siyāsah dustūrīyah* terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah yang ditujukan kepada PNS bertujuan untuk membentuk PNS yang adil, amanah, berakhlak mulia dan berbudi pekerti yang luhur, dapat menjalankan bidang pekerjaannya secara profesional serta tanggung jawab.

1. PNS yang Adil

PNS yang adil ialah PNS yang tidak berpihak terhadap suatu kelompok atau golongan yang berbeda faham politiknya, akan tetapi tetap menjaga persaudaraan sebagai warganegara Indonesia, karena PNS

[24] Randi Muchariman dan Helmi Al Djufri, *Siyāsah Kebangsaan* (Purwokerto: Penulis Muda, 2016), 9.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagai abdi negara yang memberikan pelayanan untuk kepentingan masyarakat secara adil.

Allah berfirman dalam (QS. An-Nahl : 90)[25]

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

> "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran".

Dari firman Allah dalam (QS. An-Nahl : 90) menjelaskan bahwa, "Allah mengutus hambanya untuk berbuat adil dalam segala aspek kehidupan sehingga terwujudnya kesamaan dan keseimbangan antara hak dan kewajiban dan Allah memerintahkan hambanya untuk berbuat baik dan mencegah kemungkaran serta mempererat persaudaraan. Keterangan diatas memberikan pelajaran bagi setiap manusia yang dapat membawa kebahagiaan dunia dan akhirat, maka sudah semestinya mereka menerapkannya".

2. PNS yang Amanah

PNS yang amanah ialah PNS dalam melaksanakan tugasnya dapat dipercaya, disiplin, tanggung jawab. Dalam penerapannya seorang PNS dapat dipercaya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu sehingga hasilnya bisa bermanfaat dan dapat dipertanggung jawabkan.

---

[25] Heri Tohari, *Azalia Al-Qur'an Tajwid* (Kiaracondong Bandung: Sygma Creative Media Corp, 2014), 277.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rasulullah shalallahu alaihi wasallam bersabda,

أَدِّ الْأَمَانَةَ إِلَى مَنْ ائْتَمَنَكَ وَلَا تَخُنْ مَنْ خَانَكَ

"Sampaikanlah (tunaikanlah) amanat kepada yang berhak menerimanya dan jangan membalas khianat kepada orang yang telah mengkhianatimu". (HR. Abu Daud, At-Trimidzi, Ahmad, Al-Hakim, Al-Baihaqi)[26]

Dari sabda Rasulullah tersebut, Rasulullah mengutus orang yang telah diberikan kepercayaan oleh orang lain dalam melaksanakan tugasnya dengan sikap jujur dan tanggung jawab, serta jangan melanggarnya.

3. PNS yang Berakhlak Mulia dan Berbudi Pekerti yang Luhur

Dalam penerapannya seorang PNS saat memberikan pelayanan terhadap sesama teman kerja dan masyarakat dengan sikap sopan, santun, rendah hati baik ucapan maupun perbuatannya.

Rasulullah shalallahu alaihi wasallam bersabda,

إِنَّ خِيَارَكُمْ أَحَاسِنُكُمْ أَخْلَاقًا

"Sesungguhnya sebaik-baik kalian adalah yang paling mulia akhlaknya". (HR. Bukhari)[27]

أَكْمَلُ الْمُؤْمِنِيْنَ إِيْمَانًا أَحْسَنُهُمْ خُلُقً

Dari sabda Rasulullah tersebut menjelaskan bahwa, "Mukmin yang paling sempurna imannya adalah yang paling baik akhlaknya". (HR. At-Tirmidzi).[28]

---

[26] Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syari'ah dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), 86.
[27] Al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari,* Juz 4, Hadist 3559 (t.tp: t.p, t.t), 230.
[28] Muhammad bin Isa bin Saurah al-Tirmidzi, *Sunan al-Tirmidzi* (al-Riyād: Maktabah al-Ma'ārif Linatsir wa Tauri', t.t.), 276.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. PNS yang Dapat Menjalankan Bidang Pekerjaannya secara Profesional serta Tanggung Jawab

Dalam penerapannya seorang PNS yang mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan pimpinan dengan tepat waktu, tepat guna, tepat sasaran dan dapat dipertanggungjawabkan dengan menggunakan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya.

Rasulullah shalallahu alaihi wasallam bersabda,

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُوْلُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنّ اللهَ تَعَالى يُحِبّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلاً أَنْ يُتْقِنَهُ (رواه الطبراني والبيهقي)

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional". (HR. Thabrani)[29]

Dari sabda Rasulullah tersebut menjelaskan bahwa Allah mencintai seseorang yang melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya.

Prinsip dasar memilih PNS dalam Islam adalah memilih PNS yang mempunyai sifat amanah dan berakhlakul karimah agar dalam menjalankan tugasnya mampu untuk dipertanggungjawabkan dengan diimbangi sikap taat terhadap peraturan; memilih PNS yang layak dan ahli dalam bidangnya sehingga mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan profesional.[30]

[29] Anjali Sriwijbant, *Antologi Hadist Tarbawi* (Tasikmalaya: Edu Publisher, 2020), 104.
[30] Agus Siswanto, *HRD Syariah* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2020), 111.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perihal amanah saat bekerja dapat diterapkan dengan cara:

1. Menerapkan Kedisiplinan Jam Kerja

   Seorang PNS selain datang tepat waktu dan menyelesaikan tugasnya, akan tetapi ia juga memang sungguh menggunakan jam kerjanya untuk melaksanakan tugas.

2. Tidak akan mau Menerima Harta Suap

   Kewajiban bagi setiap PNS agar tetap menjaga kehormatan diri dan kewibawaan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN); Merasa terpenuhi hak dan gaji yang diterimanya; Menghindari diri dari tindakan memakan harta orang lain melalui upaya yang tidak benar semacam memperoleh harta suap meskipun dengan sebutan hadiah atau gratifikasi yang bakal mendorongnya melaksanakan hal-hal yang mengarah kepada tindakan yang tidak amanah.

3. Menuntaskan Tugas secara Tertib

   Seorang PNS dalam menuntaskan tugasnya yang dimulai dari tugas yang awal sampai tuntas, kemudian melanjutkan tugas yang berikutnya juga dituntaskan.

Akad kerja pegawai dalam Islam ialah adanya ijab dan qabul oleh pegawai dengan pimpinan atau yang memberikan pekerjaan yang dibenarkan oleh *shāra'* dengan tujuan agar terpenuhi hak, kewajiban, dan menghindari sesuatu yang dapat merugikan keduanya.[31]

[31] Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia* (Depok: Prenadamedia Group, 2005), 44.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Akad kerja yang dilakukan oleh PNS terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS bertujuan agar PNS dapat melaksanakan tugasnya dengan ikhlas, tertib, penuh tanggung jawab, sesuai dengan peraturan pemerintah dan ajaran Islam.[32]

Dalam konteks ASN di Indonesia saat ini, sumpah atau janji jabatan diucapkan oleh seseorang yang dilantik sebagai PNS.[33] Disumpah dalam konteks ia sebagai umat Islam dan warganegara Indonesia.[34] Tujuan dari implementasi sumpah atau janji jabatan kepada PNS supaya PNS yang berkepentingan dalam melaksanakan tugasnya dapat bersikap ikhlas, jujur, serta tanggung jawab baik kepada pimpinannya maupun kepada negaranya, terlebih kepada tuhannya.

Pasal 66 ayat 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengatur tentang setiap calon PNS pada saat diangkat menjadi PNS wajib mengucapkan sumpah atau janji PNS.[35] Pasal 66 ayat 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, bunyi sumpah PNS yakni:

> "Demi Allah atau Atas Nama Tuhan Yang Maha Esa, saya bersumpah atau berjanji: bahwa saya, untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), akan setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara, dan Pemerintah; bahwa saya, akan menaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada saya dengan penuh pengabdian, kesadaraan, dan tanggung jawab; bahwa saya, akan senantiasa menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat Pegawai Negeri Sipil

[32] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
[33] Hamka Siregar, "Sumpah PNS dalam Prespektif Hukum Islam", *Jurnal*, No. 4, Vol. 12 (Desember, 2015), 725.
[34] Ibid.
[35] Pasal 66 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(PNS), serta akan senantiasa mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan saya sendiri, seseorang atau golongan; bahwa saya, akan memegang rahasia sesuatu yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus saya rahasiakan; bahwa saya, akan bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara".[36]

Allah mewajibkan pada seorang yang telah mengucapkan sumpah atau janji dengan nama Allah untuk di laksanakannya.

Seperti yang termaqtub dalam QS. An-Nahḷ : 91 yang berbunyi :[37]

وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْقُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًا ۚ إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ

"Dan tepatilah janji dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu melanggar sumpah setelah diikrarkan, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpahmu itu). Sesungguhnya, Allah mengetahui apa yang kamu perbuat".

Seorang PNS yang telah melanggar sumpah atau janji jabatan, Allah melaknatnya sebagai orang yang merugi.

Allah berfirman dalam QS. Al-Baqarah : 27 yang berbunyi :[38]

الَّذِينَ يَنْقُضُونَ عَهْدَ اللَّهِ مِنْ بَعْدِ مِيثَاقِهِ وَيَقْطَعُونَ مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِ أَنْ يُوصَلَ وَيُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ ۚ أُولَٰئِكَ هُمُ الْخَاسِرُونَ

"(yaitu) orang-orang yang melanggar perjanjian Allah setelah (perjanjian) itu diteguhkan, dan memutuskan apa yang diperintahkan Allah untuk disambungkan, dan berbuat kerusakan di bumi. Mereka itulah orang-orang yang rugi".

Untuk itu, bagi seorang PNS yang mengikuti kegiatan kampanye politik, jelas ia telah melanggar sumpah atau janji PNS yang telah diucapkannya,

---

[36] Pasal 66 ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
[37] Ibid., 277.
[38] Ibid., 5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

serta ia juga telah melanggar Pasal 4 ayat 12 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur tentang larangan kampanye politik bagi PNS.[39]

[39] Pasal 4 ayat 12 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada setiap bab, sehingga dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Pasal 4 ayat 12 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur tentang larangan kampanye politik bagi PNS. Apabila larangan tersebut dilanggar oleh PNS maka dikenai sanksi berupa hukuman disiplin sedang dari Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan Pasal 12 ayat 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Pasal 7 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur hukuman disiplin sedang berupa: Penundaan kenaikan gaji secara berkala selama 1 tahun; Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun; dan Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun.
2. Larangan kampanye politik bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS sesuai dengan *fiqh siyāsah* dalam bidang *siyāsah dustūrīyah* karena mengkaji tentang penetapan hukum *(tashrī'īyah)* oleh lembaga legislatif, peradilan *(qaḍā'īyah)* oleh lembaga yudikatif dan administrasi pemerintahan *(iḍārīyah)* oleh birokrasi atau eksekutif. Dalam bidang *siyāsah dustūrīyah* terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah yang ditujukan kepada PNS bertujuan untuk membentuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PNS yang adil, amanah, berakhlak mulia dan berbudi pekerti yang luhur, dapat menjalankan bidang pekerjaannya secara profesional serta tanggung jawab.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan tersebut, maka penulis menyarankan kepada setiap PNS untuk wajib senantiasa menegakkan dan menerapkan perilaku disiplin dalam pribadinya dengan senantiasa menaati peraturan yang ada di instansi sehingga dapat membuktikan kerja yang bagus dengan memprioritaskan penyempurnaan pelayanan yang sangat berarti sehingga dapat dirasakan manfaatnya untuk kepentingan masyarakat dan jangan sampai melanggar peraturan agar tidak dikenai sanksi sehingga tidak merugikan dirinya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Adonis. *Perintah dan Larangan dalam Ma'ruf ad-Dawalibi, Al-Madkhal Ila'ilm Ushul dan Al-Bazdawi, Kasyf al-Asrar ala Ushul al-Bazdawiy.* Yogyakarta: LKIS Yogyakarta, 2015.

Andriani, Dewi. "Manajemen Sumber Daya Manusia". *Jurnal Aplikasi Manajemen,* No. 4, Vol. 8, November, 2010.

Antonio, Muhammad Syafi'i. *Bank Syari'ah dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Gema Insani Press, 2001.

Asqalani (al), Al-Hafizh Ibnu Hajar. *Terjemahan Kitab Bulughul Maram: Hadist Fiqih dan Akhlak (Shahih).* t.tp: t.p, 773H-852H.

Batubara, Chuzaimah. *Handbook Metodologi Studi Islam.* Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2018.

Bukhari (al). *Shahih al-Bukhari,* Juz 4, Hadist 3559. t.tp: t.p, t.t.

Damsar. *Pengantar Sosiologi Politik.* Jakarta: Prenadamedia Group, 2010.

Dewi, Gemala. *Hukum Perikatan Islam di Indonesia.* Depok: Prenadamedia Group, 2005.

Firmanzah. *Marketing Politik antara Pemahaman dan Realitas.* Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2008.

Fitriani, Nia. "Studi tentang Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser". *E-Journal Ilmu Administrasi Negara*, No. 2, Vol. 4, 2014.

Ghufron. Mas'adi. *Fiqih Muamalah Kontekstual.* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.

Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andy, 2000.

Gunadha, Reza dan Fakhri Fuadi Muflih. "KPU–Bawaslu Beda Pendapat Soal PNS Boleh Ikut Kampanye Terbuka Pilpres", dalam https://www.suara.com/news/2019/03/23/173204/kpu-bawaslu-beda-pendapat-soal-pns-boleh-ikut-kampanye-terbuka-pilpres, diakses pada 23 Maret 2019.

Hasibuan, Rudi Akbar Setiadi. "Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ditinjau dari Perspektif

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hukum Administrasi Negara (Studi SDN 112138 Labuhan Batu)". Skripsi--Universitas Sumatra Utara, Medan, 2018.

Ibrahim. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung: Alfabeta, 2015.

Iqbal, Muhammad. *Fiqh Siyāsah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam.* Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.

Firdaus dan Abd Karim. "Implementasi Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah". *E-Jurnal Katalogis*, No. 2, Vol. 3, Februari, 2015.

Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). *Pengawasan Netralitas Aparatur Sipil Negara*, *Netralitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).* Jakarta: Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), 2018.

Mokhsen, Nuraida. *Pengawasan Netralitas Aparatur Sipil Negara.* Jakarta Selatan: Bidang Pengkajian dan Pengembangan Sistem–Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), 2018.

Muchariman, Randi dan Helmi Al Djufri. *Siyāsah Kebangsaan.* Purwokerto: Penulis Muda, 2016.

Noviantari, Ony. "Disiplin Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Camat Siantar Kabupaten Simalungun". Skripsi--Universitas Sumatra Utara, Medan, 2018.

Pristi, Queen. "Penegakan Hukum terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan". Skripsi--Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2012.

Qodratillah, Meity Taqdir. *Kamus Bahasa Indonesia.* Jakarta: Pusat Bahasa, 2008.

Raco. *Metode Penelitian Kualitatif, Jenis, Karakter dan Keunggulan.* Jakarta: PT. Grasindo, 2010.

Rahayu, Eli dan Ajimat. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata". *Jurnal Ekonomi Efektif*, No. 1, Vol. 1, Oktober, 2018.

Ridwan. *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis.* Bandung: Alfabeta, 2006.

Saifuddin. "Prospek Hukum Islam dalam Sistem Hukum Indonesia". *E-Jurnal*, No. 2, Vol. 14, 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Siregar, Hamka. "Sumpah PNS dalam Prespektif Hukum Islam". *Jurnal*, No. 4, Vol. 12, Desember, 2015.

Siregar, Mansur Habibi. "Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu-Riau". Tesis--Universitas Islam Negeri Riau Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru, 2014.

Siswanto, Agus. *HRD Syariah.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2020.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum.* Jakarta: Universitas Indonesia, UI-Press, 2007.

Sriwijbant, Anjali. *Antologi Hadist Tarbawi.* Tasikmalaya: Edu Publisher, 2020.

Sujarweni, Wiratna. *Metodologi Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2004.

Tirmidzi (al), Muhammad bin Isa bin Saurah. *Sunan al-Tirmidzi.* Al-Riyād: Maktabah al-Ma'ārif Linatsir wa Tauri', t.t.

Tohari, Heri. *Azalia Al-Qur'an Tajwid.* Kiaracondong Bandung: Sygma Creative Media Corp, 2014.

Wahyono, Aries Dwi. "Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Pati". Skripsi--Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2015.

Waluyo, Bambang. *Penelitian Hukum Darurat Praktek.* Jakarta: PT. Sinar Grafika, 1996.

Yamin, Muhammad Halwan. "Netralitas Pegawai Negeri Sipil dalam Pemilihan Kepala Daerah di Kabupaten Takalar". Skripsi--Universitas Hasanuddin Makassar, Makassar, 2013.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id