

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

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

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif terpenting dalam manajemen sumber daya manusia.¹ Karena semakin baik disiplin kerja

¹ Sekolah Tinggi et al., "Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara," *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 3, no. 1 (January 9, 2020): 98–110, <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/136>.

karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.² Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sebab hal ini dapat mendorong etos kerja, moral dan pencapaian tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.³ Asal mula kata disiplin yaitu: *discipline*, yang berarti latihan atau pendidikan budi pekerti dan kerohanian serta pengembangan karakter. Hal ini menekankan pada suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak melakukan penolakan serta menerima sanksi-sanksinya.⁴

Dalam Islam perumpamaan kata kerja disebutkan dalam empat kata, yaitu: *al-A'mal*, *as-San'u*, *al-Fi'il*, *al-Kasbu*. Makna lain dari kata kerja yang dapat dikembangkan adalah, bahwa sesungguhnya kerja merupakan upaya kemanusiaan untuk menunjukkan kualitas diri di hadapan Allah SWT. Orang yang menyadari makna tersebut akan membangun *image* serta *track recordnya* di hadapan Allah serta di hadapan manusia sesamanya dengan menjauhkan

² Saimatun Nisak and Adityawarman, "Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah," *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business* 1, no. 1 (July 2021): 28–42, <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/djieb/article/view/11869>.

³ Yuli Yantika, Toni Herlambang, and Yusron Rozzaid, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (STUDI LAPANGAN Pada Pemkab Bondowoso)," *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA* 4, no. 2 (December 18, 2018): 174, <http://jurnal.unmuhjembar.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1760>.

⁴ Febriana Ananda Silalahi, Edwin Agung Wibowo, and Rahman Hasibuan, "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam," *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi* 8, no. 2 (2021): 2503–1546, <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/3818>.

diri dari hal-hal yang akan merusak citranya.⁵ Dalam Islam kedudukan kerja ditempatkan pada posisi yang mulia serta luhur yang dikelompokkan pada golongan *fisabilillah*.⁶ Kerja memiliki nilai yang sangat tinggi dalam Islam, bahkan di beberapa hadis dijumpai bahwa nabi mengatakan sebaik-baiknya manusia adalah orang yang makan hasil dari hasil kerja tangannya sendiri, bahkan di sebuah hadis qudsi disampaikan bahwa ada dosa yang hanya bisa dihapus dengan mencari nafkah untuk keluarga dan orang yang dipikulnya. Tentu saja pekerjaan yang dimaksud merupakan pekerjaan yang dilakukan secara maksimal dan memiliki etos kerja yang tinggi serta dengan etos kerja yang tinggi dan tidak melanggar aturan yang ditetapkan oleh agama.⁷

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

⁵ Azhari Akmal Tarigan, "Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi: Tela'ah Atas Simpul-Simpul Ekonomi Dan Bisnis Dalam Al-Qur'an" (2017): 1–261, <http://repository.uinsu.ac.id/13878/1/4>. BUKU Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Telaah atas Simpul-Simpul Ekonomi dan Bisnis dalam Al-Qur'an.pdf.

⁶ Rahmad Kurniawan, "Urgensi Bekerja Dalam Alquran," *TRANSFORMATIF* 3, no. 1 (April 24, 2019): 42–67, <https://e-journal.iain-palangkaraya.ac.id/index.php/TF/article/view/1240>.

⁷ Cihwanul Kirom, "Etos Kerja Dalam Islam," *TAWAZUN: Journal of Sharia Economic Law* 1, no. 1 (2018): 57, <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/tawazun/article/view/4697>.

Dasar 1945 harus memberikan pelayanan kepada masyarakat secara adil dan wajar.

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

Dalam wilayah kabupaten Seluma, beberapa permasalahan ditemukan terkait dengan disiplin PNS. Permasalahan yang sering dihadapi adalah tidak masuknya PNS di hari kerja. Sebagaimana terjadi pasca lebaran, Kepala Dinas Kesehatan melakukan sidak ke beberapa puskesmas, dan banyak PNS yang ditemukan tidak hadir di hari kerja.⁸

Kemudian PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma pada hari Kamis (10/02/2023) Pukul 15.25 WIB, hanya segelintir PNS yang

⁸ Radar Bengkulu Online.com, "Sidak 22 Puskesmas Di Seluma, Banyak ASN Belum Masuk Kantor," accessed September 25, 2023, <https://radarbengkulu.disway.id/read/324516/sidak-22-puskesmas-di-seluma-banyak-asn-belum-masuk-kantor>.

terlihat di sekitar Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Menurut salah satu Staf Keuangan di Sekretariat DPRD berinisial (KW) “Pada hari itu memang ada yang melaksanakan Dinas Luar namun tidak semuanya melaksanakan Dinas Luar. Sehingga tidak jelas keberadaannya di mana.” Ketidakhadiran mereka pun juga dibuktikan dengan tidak seorang pun yang menandatangani absen.⁹

Selain itu, terdapat permasalahan yang sedang populer di Seluma saat ini adalah gagalnya Seluma mendapatkan WTP untuk Tahun 2021 yang disebabkan oleh Hasil Temuan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) untuk Pengelolaan Keuangan Tahun 2021 yang salah satunya Perjalanan Dinas Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.¹⁰ Hal tersebut menggambarkan bahwa masih belum optimalnya penerapan disiplin PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma dalam rangka memfasilitasi DPRD Kabupaten Seluma.

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

Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Disiplin pada pegawai yaitu bekerja dengan

⁹ Hasil wawancara dengan Kurnia Wahyudi Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma tanggal 10 Februari 2023

¹⁰ “Perjalanan Dinas Dewan Jadi Temuan BPK, Rp 1,2 M,” accessed June 21, 2023, <https://rakyatbengkulu.disway.id/read/470735/perjalanan-dinas-dewan-jadi-temuan-bpk-rp-12m>.

menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi di mana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam di mana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an surah Ar-Ra'd/13: 11 menyebutkan:¹¹

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

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

Selain itu ada penjelasan isi Al-Qur'an yang lain menyatakan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanah dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokoknya. Menurut Helmi disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman.¹² Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadis yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa ayat 59:

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

¹¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Jakarta: BALITBANG DIKLAT KEMENAG RI, 2019), h. 346.

¹² Avin Fadilla Helmi, "DISIPLIN KERJA," *Buletin Psikologi* 4, no. 2 (2016): 32–41, <https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/view/13484>.

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

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

B. Identifikasi Masalah

1. Masih ada beberapa PNS yang masuk kerja tidak tepat waktu.
2. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil belum optimal.
3. Sanksi yang diterapkan belum efektif dalam mengurangi pelanggaran.
4. Disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma belum terukur dengan baik.

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 8 ayat (1) huruf a di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kabupaten Seluma periode Juli s/d November 2023 dalam penegakan aturan, pelanggaran disiplin kerja serta dampak dari aturan yang diberlakukan ditinjau Perspektif *Fikih Siyasaah Tanfidziyah* dalam hal ini pada bagian *siyasaah idariyah*.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma?
2. Bagaimana perspektif *Fikih Siyasaah Tanfidziyah* terhadap implementasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.
2. Untuk mengetahui perspektif Fikih Siyasaah Tanfidziyah terhadap Implementasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang Implementasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam perspektif Fikih Siyasah dan melatih penulis untuk dapat menerapkan dan mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh dari proses belajar di perkuliahan.

2. Manfaat Praktisi

Bagi pihak pemerintah, terkhusus Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), dalam hal ini mampu melihat Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang penerapannya ditinjau dari perspektif Islam yaitu melalui kajian Fikih Siyasah.

3. Bagi Masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas dan wewenangnya dalam melayani masyarakat.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Maka dalam penelitian ini peneliti mencantumkan hasil – hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Tesis Donny Prakasa Utama yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara¹³

Penelitian ini membahas pengaruh disiplin kerja dan sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan di Badan Personalia Negara. Penelitian ini merupakan studi penelitian asosiatif yang memanfaatkan data kuantitatif untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Negara. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan disiplin, termasuk kurangnya inisiatif karyawan, kurangnya kemampuan untuk menggunakan alat kerja, dan kurangnya komunikasi di antara karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Penelitian menunjukkan bahwa para pemimpin harus terus mensosialisasikan pemahaman aturan organisasi kepada karyawan dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Selain itu, para pemimpin harus memberikan pemahaman berkelanjutan tentang sistem kompensasi, terutama mengenai tunjangan, dan meninjau mekanisme distribusi gaji atau tunjangan kepada karyawan di organisasi.

2. Tesis Ani Hamdayani Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat¹⁴

¹³ Donny Prakasa Utama, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Negara," *Tesis* (Universitas Indonesia, 2010).

Penelitian ini mengkaji Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Instrumen penelitian yaitu dengan melakukan wawancara, observasi dan telaah dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat; aspek pelaksanaan kewajiban, kurang terlaksana; (1) terbukti hanya 61,71% dari 2.824 kehadiran pegawai, (2) ditemukan pelayanan tidak memuaskan oleh Ombudsman pada 9 SKPD tahun 2015, (3) ada 25 kepala SKPD terduga tidak jujur dan tidak dapat mempertanggungjawabkan tugasnya. Aspek menghindari larangan kurang terlaksana; (a) terbukti telah terjadi penyelewengan wewenang berupa persekongkolan merugikan negara 3,5 milyar oleh pejabat Pemprov Sulbar bersama 8 pengusaha pemenang tender yang divonis oleh Mahkamah Agung, (b) terjadi pelanggaran prosedur tender sehingga pembangunan gedung kesenian Sulawesi Barat mangkrak dari tahun 2009, (c) Kepala Dinas PU melakukan tindakan mempersulit pelayanan dengan cara menganulir empat paket proyek infrastruktur yang sudah dilelang oleh Unit Layanan Pengadaan (ULP) sehingga memperlambat proses pembangunan, (d) telah diberikan informasi lisan, tulisan supaya tidak terlibat pada Pilkada tahun 2016, aspek penegakan hukuman disiplin

¹⁴ Ani Hamdayani, "Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat," *Tesis* (STIA LAN, 2017).

terlaksana; terbukti telah diberikan sanksi pemanggilan kepada 20 orang, teguran lisan pada 24 orang, teguran tulisan pada 75 orang, pemberhentian gaji sementara pada 12 orang, usulan mutasi/non job pada 4 orang, usulan pemberhentian tidak terhormat pada 3 orang dan pemberhentian dengan tidak hormat pada 2 orang.

Penelitian diatas menggunakan sumber bahan hukum primer yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang saat ini telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Perbedaan penelitian yang sedang dikaji dengan penelitian diatas terdapat pada sumber bahan hukum primer dan lokasi serta perspektif yang digunakan.

3. Tesis oleh Muzanny yang berjudul Analisis Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Timur¹⁵

Penelitian ini mengkaji tentang bagaimana disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh timur dalam hal disiplin waktu dan disiplin kerja dan apakah faktor-faktor yang menjadi hambatannya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dengan fokus penelitian yaitu disiplin waktu dan disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam hal disiplin waktu dan kerja aparatur BKPSDM Aceh Timur secara umum sudah baik. Hambatan yang

¹⁵ Muzanny, "Analisis Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Timur," *Tesis* (Universitas Medan Area, 2019).

dikemukakan dalam penelitian ini yaitu letak domisili pegawai yang jauh dari lokasi kerja, tidak mempunyai standar kerja baku, kewaspadaan kurang maksimal, belum semua pegawai memahami etika kerja.

4. Hasil Penelitian Tuti Soleha yang berjudul Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktifitas Kerja Karyawan.¹⁶

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif langsung antara disiplin kerja dalam perspektif Islam terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kreasindo Cipta Karya Periode Februari–April 2016.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Dengan menggunakan data primer dan sekunder yang mana objek penelitian ini adalah karyawan PT. Kreasindo Cipta Karya sebanyak 30 orang.

Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh langsung positif dan signifikan antara disiplin kerja dalam perspektif Islam terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kreasindo Cipta Karya Periode Februari–April 2016.

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian ini yaitu tentang permasalahan Disiplin Kerja seorang pegawai atau karyawan yang ditinjau dari perspektif Islam. Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian ini yaitu peneliti terdahulu melihat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penulis melakukan penelitian terhadap

¹⁶ Lihat Tuti Soleha, “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan,” *Islaminomics: Journal of Islamic Economics, Business and Finance* 7, no. 1 (November 28, 2018), accessed April 1, 2023, <https://jurnal.isvill.ac.id/index.php/JURNAL/article/view/50>.

penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma dalam Perspektif Fikih *Siyasah Tanfidziyah*.

5. Penelitian Wahidah Abdullah yang berjudul Disiplin Kerja Dalam Islam.¹⁷

Tujuan dari penelitian ini yaitu membahas pengertian disiplin kerja, pengaruh – pengaruh disiplin terhadap kerja, dan bagaimana disiplin Kerja itu sendiri dalam pandangan Islam.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu dalam variabel Disiplin Kerja. Perbedaannya terdapat pada objek kajian dan perspektif yang digunakan yaitu *Fikih Siyasah Tanfidziyah*.

6. Penelitian Alwi yang berjudul Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Mamuju Utara.¹⁸

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja organisasi sekretariat Kabupaten Utara Mamuju. Penelitian ini menggunakan teori kinerja menurut Agus Dwiyanto. Penelitian ini merupakan metode penelitian kualitatif, dengan informan sebanyak 10 (sepuluh) informan yang dipilih secara *purposive*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode: observasi (observasi), wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi

¹⁷ Lihat Wahidah Abdullah, “Disiplin Kerja Dalam Islam,” *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi* 2, no. 1 (February 11, 2015): 152–168, accessed May 8, 2023, <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/minds/article/view/4639>.

¹⁸ Lihat Alwi, “Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Utara,” *e-Jurnal Katalogis* 4 Nomor 4, no. 2302–2019 (July 21, 2016): 188–200, accessed May 11, 2023, <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6587>.

Setda Kabupaten Mamuju Utara belum berjalan dengan baik. Dari 5 (lima) dimensi yang diteliti terdapat 4 (empat) dimensi yang belum berjalan dengan baik yaitu: (1) produktivitas menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas pegawai dari aspek kinerja yang dilihat dari pemahaman terhadap tugas dan pekerjaan kantor, ketepatan dalam penyelesaian berkas permasalahan dan jumlah penyelesaian sengketa belum dapat dikatakan baik (2) Kualitas pelayanan dilihat dari aspek spontanitas dalam menangani permasalahan dan pengaduan melayani anggota DPRD dan masyarakat serta kesopanan dan keramahan dalam memberikan pelayanan belum sesuai dengan yang diharapkan. (3) Daya tanggap pelayanan menunjukkan bahwa mekanisme sudah dibuat guna mengidentifikasi kebutuhan yang diinginkan sehingga dapat disimpulkan pegawai sekretariat kementerian Kabupaten Mamuju Utara tanggap terhadap pengaduan. (4) Pertanggungjawaban menunjukkan bahwa anggota DPRD Kabupaten Mamuju Utara tidak puas dengan pelayanan yang diberikan pegawai, selain itu pengangkatan pegawai kurang profesional dalam menangani pekerjaan sehingga pelayanan tersebut sering tertunda. (5) Akuntabilitas menunjukkan bahwa tanggung jawab pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Utara dalam menjalankan tugas dan fungsinya masih rendah.

Penelitian terdahulu ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis dalam lokus penelitian yaitu Sekretariat DPRD Kabupaten/Kota. Selain itu, penelitian tersebut mengkaji tentang performa

kinerja PNS yang berada di lingkungan Sekretariat DPRD. Perbedaan penelitian terdahulu dan yang diteliti oleh penulis yaitu tentang Disiplin Kerja yang implementasi Disiplin Kerja itu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dalam perspektif *Fikih Siyash Tanfidziyah*.

7. Penelitian Kinanthi Puspitaningtyas, Tedi Sudrajat, Sri Hartini yang berjudul Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 (Studi di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Kudus)¹⁹

Penelitian ini membahas implementasi dan implikasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang mengatur Disiplin Kerja PNS. Studi ini menggunakan pendekatan normatif yuridis dan metode analisis deskriptif untuk menganalisis implikasi regulasi. Data dikumpulkan melalui studi literatur dan dianalisis menggunakan metode normatif kualitatif. Studi ini menyimpulkan bahwa ada berbagai tingkat hukuman disiplin bagi pegawai negeri sipil di Kabupaten Kudus berdasarkan peraturan, termasuk kasus pelanggaran ringan, pelanggaran sedang, dan pelanggaran berat. Namun, masih ada tantangan dalam menerapkan peraturan karena kondisi pendukung yang tidak lengkap, yang menyebabkan beberapa kasus di mana pelanggar disiplin tidak dapat dihukum sesuai dengan peraturan. Secara keseluruhan, makalah ini

¹⁹ Kinanthi Puspitaningtyas, Tedi Sudrajat, and Sri Hartini, "Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 (Studi Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Kdus)," *Soedirman Law Review* 4, no. 2 (July 19, 2022), <http://journal.fh.unsoed.ac.id/index.php/SLR/article/view/181>.

berkontribusi pada literatur tentang disiplin PNS dan memberikan wawasan tentang penerapan praktis Peraturan Pemerintah nomor 94, 2021 di Kabupaten Kudus. Diharapkan dari penelitian ini studi selanjutnya dapat menyelidiki efektivitas sistem hukuman disiplin bagi pegawai negeri sipil di Kabupaten Kudus, dengan mempertimbangkan berbagai tingkat pelanggaran dan hukuman yang sesuai. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi perspektif dan pengalaman pegawai negeri sipil sendiri mengenai implementasi peraturan, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang tantangan dan potensi perbaikan yang diperlukan.

Peneliti melakukan pengkajian dalam variabel yang sama dengan perbedaan dalam sudut pandang dan lokus. Perbedaan mendasar dari penelitian diatas adalah dalam sudut pandang pengkajian. Dalam tesis yang akan peneliti tulis yaitu lebih berfokus bagaimana implementasi PP No. 94 Tahun 2021 dalam perspektif *fikih siyasah Tanfidziyah*.

8. Penelitian yang berjudul Saimatun Nisak dan Adityawarman yang berjudul Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah²⁰

Studi ini mengkaji dampak etos kerja Islam, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Daerah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. Populasi penelitian terdiri dari

²⁰ Nisak and Adityawarman, "Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah."

karyawan di Kantor Regional, dengan ukuran sampel 72 responden dipilih menggunakan teknik purposive random sampling. Metode pengumpulan data melibatkan penggunaan kuesioner dan analisis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa etos kerja Islam, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan etos kerja Islam menjadi faktor yang paling dominan. Koefisien penentuan menunjukkan bahwa 87,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel ini, sedangkan sisanya 12,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi Dinas Daerah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, karena menyoroti pentingnya etos kerja Islam, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menerapkan strategi untuk meningkatkan faktor-faktor ini dapat menghasilkan hasil kinerja yang lebih baik bagi karyawan dalam organisasi. Studi ini menekankan pentingnya etos kerja Islam sebagai faktor paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi dapat fokus pada mempromosikan dan membina nilai-nilai dan prinsip kerja Islam di antara karyawan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, penelitian ini menyoroti pentingnya disiplin kerja dalam mencapai tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi. Organisasi dapat menetapkan dan menegakkan tindakan disipliner untuk memastikan karyawan mematuhi peraturan dan peraturan

kerja, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi aspek-aspek spesifik dari etos kerja Islam yang memiliki dampak paling signifikan pada kinerja karyawan, memungkinkan organisasi untuk memfokuskan upaya mereka pada bidang-bidang tersebut. Harapan studi selanjutnya dapat menyelidiki hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi yang berbeda untuk menentukan apakah temuan tersebut berlaku di berbagai industri dan sektor.

Penelitian ini menjadi bahan bagi peneliti untuk memeriksa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di luar cakupan penelitian ini. Dalam lingkup pekerjaan PNS terkait dengan Disiplin Kerja.

