



SALAM

Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i

P-ISSN: 2356-1459. E-ISSN: 2654-9050

Vol. 10 No. 6 (2023), pp. 1799-1812

DOI: 10.15408/sjsbs.v10i6.37144

<http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/salam/index>



Penerapan Disiplin Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPP) Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 dan *Fiqh Siyasah**

Muhamad Mufid Al Fikri,¹ Siti Ngainnur Rohmah,² Munawir Sajali³

Institut Agama Islam Al-Zaytun Indonesia (IAI AL-AZIS)



[10.15408/sjsbs.v10i6.37144](https://doi.org/10.15408/sjsbs.v10i6.37144)

Abstract

Government Employees with Employment Agreements (PPP) are required to comply with regulations relating to employment and are required to have good behavior such as being loyal and obedient to the state in *fiqh siyasa* it is referred to as *tabi'in* (followers). Where *tabi'in* are required to obey and obey the orders and rules made by *ulil amri* (Leader). The purpose of this study is to find out the application of government employee discipline with work agreements (PPP) according to PP no. 49 of 2018 concerning the Management of Government Employees with Work Agreements (PPP). Knowing the Application of Discipline for Government Employees with Employment Agreements (PPP) According to *Fiqh Siyasah*. The results of the study show that the application of disciplinary regulations for Government Employees with Employment Agreements (PPP) is confirmed in Government Regulation No. 49 of 2018 article 51 and Article 52 but in these articles, it is explained that the imposition of disciplinary sanctions is carried out by government agencies that have the authority to impose sanctions on employees. In adhering to the *Fiqh Siyasah* principles in the application of employee discipline, employees must have the principles of sovereignty, the principles of justice, the principles of deliberation, and *Ijma'*, the principles of equality, the principles of the obligations of the state and the people and the principle of *amar ma'ruf nahi munkar*.

Keywords: *Work Discipline; PPP; Fiqh Siyasah*

Abstrak

Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPP) wajib mematuhi peraturan-peraturan yang berkaitan dengan kepegawaian dan wajib berkelakuan baik seperti setia dan taat kepada negara. Dalam *fiqh siyasa* disebut sebagai *tabi'in* (pengikut). Dimana *tabi'in* diwajibkan untuk patuh dan taat terhadap perintah dan aturan yang dibuat oleh *ulil amri* (Pemimpin). Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Penerapan Disiplin Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPP) Menurut PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPP). Mengetahui Penerapan Disiplin Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPP) Menurut *Fiqh*

* Received: February 14, 2023, Revision: April 10, 2023, Published: December 25, 2023.

¹ **Muhamad Mufid Al Fikri** adalah mahasiswa Hukum Tatanegara (Siyasah), Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Al-Zaytun Indonesia (IAI AL-AZIS). Email: mufidalfikri1213@gmail.com

² **Siti Ngainnur Rohmah** adalah dosen pada Prodi Hukum Tatanegara (Siyasah), Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Al-Zaytun Indonesia. Email siti.ngainnur@iai-alzaytun.ac.id

³ **Munawir Sajali** adalah dosen pada Prodi Hukum Tatanegara (Siyasah), Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Al-Zaytun Indonesia. Email munawir@iai-alzaytun.ac.id

Siyasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan peraturan disiplin bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ditegaskan pada Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 pasal 51 maupun pasal 52 namun didalam pasal tersebut dijelaskan bahwa pemberian sanksi disiplin dilakukan oleh instansi pemerintah yang memiliki kewenangan untuk memberikan sanksi kepada Pegawai Pemerintah. Dalam menegakan prinsip *Fiqih Siyasah* pada penerapan disiplin pegawai harus memiliki prinsip kedaulatan, prinsip keadilan, prinsip musyawarah dan *Ijma'*, prinsip persamaan, prinsip hak kewajiban negara dan rakyat serta prinsip *amar ma'ruf nahi munkar*.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; PPPK; *Fiqih Siyasah*

A. PENDAHULUAN

Pembukaan Undang-Undang dasar Tahun 1945 alinea ke IV berbunyi: "Membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang 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. Dalam pembukaan UUD tersebut menunjukkan bahwa tujuan Negara Republik Indonesia memiliki tujuan yang terbagi menjadi dua, yaitu tujuan yang bersifat ke luar dan tujuan yang bersifat ke dalam.⁴

Tujuan yang bersifat keluar, negara wajib berpedoman dan berlandaskan pada kemerdekaan, keadilan sosial, dan kedamaian. Sedangkan tujuan yang bersifat kedalam, negara diharuskan menjalankan kewajibannya yaitu memberikan perlindungan kepada bangsa Indonesia, mewujudkan kehidupan bangsa dan mengupayakan kesejahteraan umum agar setiap warga negara merasa aman dan tenang karena negara telah menjalankan kewajibannya.⁵

Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) wajib mematuhi aturan-aturan yang berhubungan dengan kepegawaian dan wajib berkelakuan baik seperti taat dan setia kepada negara, profesional dalam menjalankan tugas, memiliki moral dan mental yang baik, bertanggung jawab sebagai seorang pelayan publik dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional, serta sebagai perantara perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Faktor utama terwujudnya pembangunan nasional adalah kemampuan dan kualitas tinggi yang diimbangi dengan disiplin kerja yang baik dari para Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Tugas kenegaraan dan jabatan diberikan oleh aparatur negara kepada para pegawai yang kompeten di bidangnya. Kualitas manusia dapat diukur secara total berdasarkan KSA (*Knowledge, Skill, And Attitude*) yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental.⁶

Pegawai Pemerintah dengan perjanjian Kerja (PPPK) merupakan seseorang yang memiliki ijazah sekolah pendidikan menengah atau tinggi dan sedang menunggu lowongan dan informasi untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Pegawai

⁴ Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945

⁵ Muchsan. (1982). *Hukum Kepegawaian*. Jakarta: Bina Aksara.

⁶ Poerwopoespito. (2000). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan: Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*. Jakarta: Grasindo.

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berkewajiban untuk mewujudkan pembangunan nasional serta membantu menjalankan tugas-tugas pemerintahan.⁷

Setiap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam menjalankan hak dan kewajibannya, wajib memiliki kemampuan, kualitas dan disiplin yang tinggi.⁸ Istilah disiplin sendiri berasal dari bahasa latin "*Disciplina*" yang berarti kegiatan belajar dan mengajar. Istilah tersebut sangat dekat dengan istilah bahasa inggris "*Disciple*", yang artinya mengikuti pembelajaran dibawah pengawasan seorang pemimpin.⁹

Peraturan Disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tersebut tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dengan maksud untuk membina dan mendidik Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, sehingga pegawai yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan akan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.¹⁰

Dalam *Fiqih Siyasah*, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja disebut sebagai *tabi'in* (pengikut) karena kedudukan PPPK dalam pemerintahan di sebut juga sebagai Aparatur sipil negara (ASN). Dimana *tabi'in* diwajibkan untuk taat dan patuh kepada perintah dan aturan yang dibuat oleh *ulil amri* (Pemimpin). Dalam Islam, seorang pegawai yang netral itu harus yang amanah, ia harus berlaku adil, tidak memihak dan berbuat curang (Amelia, et al, 2022).¹¹

Kinerja yang baik dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh para PPPK itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sangat erat kaitannya dengan prinsip tata kelola yang baik dalam mencapai tujuan nasional dan tata kelola yang ideal (efektif dan efisien) untuk mencapai tujuan nasional tersebut. Pada dasarnya *governance* atau tata kelola bertujuan untuk menciptakan fungsi pelayanan publik. Agar tata kelola pemerintahan yang baik dapat terwujud maka kriteria yang perlu dipenuhi adalah partisipasi, efisiensi, keadilan dan kepastian hukum, akuntabilitas, transparansi, daya tanggap dan jangkauan. Untuk dapat mewujudkan efektifitas operasional aparatur sipil negara dalam hal ini, diperlukan beberapa nilai, dan dari nilai-nilai tersebut dapat mewujudkan efisiensi operasional aparatur negara rakyat yang diharapkan masyarakat. Dengan memperhatikan ayat Al-Quran dan Sunnah Nabi SAW maka dapat ditemukan beberapa nilai dasar yang secara

⁷ Djatmika & Marsono. (1987). *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Djambatan.

⁸ Poerwodarminto. (1999). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

⁹ Wursanto. (1989). *Managemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kenisius.

¹⁰ Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (1980). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan oleh: Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.

¹¹ Amelia, et al. (2022, Juni). Tinjauan Fiqih Siyasah Terhadap Problematika Pegawai Honoror. *Qaumiyah: Jurnal Hukum Tata Negara*. 3 (1), 35.

efektif dapat mewujudkan kinerja penyelenggara negara yang baik, yaitu: keadilan, meninggalkan apa yang tidak berguna, *ukhuwah* dan amanah.¹²

Asas hak dan kewajiban PPPK sangat ditegaskan karena mencakup tugas-tugas yang harus dilaksanakan guna mencapai kesesuaian yang tinggi dengan instansi mana pun dalam meningkatkan efisiensi operasionalnya. Akan tetapi dengan adanya larangan tersebut masih ada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang masih melakukan pelanggaran terhadap disiplin kerja. Berdasarkan penelitian penulis pelanggaran yang sering dilakukan PPPK berupa ketetapan waktu dalam bekerja, absensi kerja serta tidak melakukan hak dan kewajibannya dengan baik dan mengikuti partai politik. Berdasarkan apa yang dipaparkan diatas, maka peneliti melakukan penelitian sekaligus dijadikan judul yaitu: "Penerapan Disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Dan *Fiqih Siyasa*" dimana penulis merasa tertarik untuk mengkaji dan mengamati pelaksanaan disiplin pegawai PPPK ditinjau dari segi *Fiqih Siyasa* dan hukum positif.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif dengan pendekatan *Statue Approach*. Data dalam penelitian ini diperoleh dari sumber data primer yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan buku yang berjudul *Fiqih Siyasa: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*. Sumber data sekunder yaitu, buku, jurnal, dokumen, peraturan perundangan, dan sebagainya. Analisis pada penelitian ini adalah menggunakan analisis yang bersifat naratif, adapun tahapan analisisnya adalah sebagai berikut: *Reading, Writing, dan Reduction*.¹³

C. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Sebelum mengenal PPPK, Indonesia sudah banyak mengenal istilah pegawai tidak tetap di birokrasi, misalnya pegawai outsourcing yang menangani permasalahan kebersihan dan keamanan lingkungan organisasi. Pegawai outsourcing ini tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan inti organisasi namun sebagai pendukung kegiatan operasional. Selain itu, dikenal juga tenaga honorer atau Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang tugasnya membantu PNS dalam melaksanakan tugas. Perbedaan antara pegawai outsourcing dengan honorer atau PTT tadi terletak dari penanggung jawabnya. Pegawai outsourcing tidak ditangani langsung oleh birokrasi karena penyediannya dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, sedangkan tenaga

¹² Amelia, et al. (2022, Juni). Tinjauan Fiqih Siyasa Terhadap Problematika Pegawai Honorer. *Qaumiyah: Jurnal Hukum Tata Negara*. 3 (1), 35.

¹³ Mustika, Zed. (2004). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Bogor Indonesia.

honorar atau PTT ditangani langsung oleh birokrasi/pemerintah dari mulai rekrutment, penggajian sampai pada pemberhentiannya.¹⁴

PPPK diatur melalui manajemen PPPK yang didalamnya memuat aturan tentang penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan kerja, sampai pada perlindungan yang dapat diperoleh PPPK yang bertujuan untuk membantu PNS dalam mengerjakan tugasnya demi optimalisasi kinerja birokrasi. Maka, keberadaan PPPK ini diupayakan untuk menciptakan aparatur yang kompetitif dan profesional.

2. Penerapan Disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Penerapan disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada dasarnya terkait dengan upaya yang dilakukan Pemerintah agar setiap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dapat mematuhi dan melaksanakan kewajibannya serta mampu menghindari larangan yang telah diterapkan dalam peraturan disiplin. Mengingat pentingnya peranan kedisiplinan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuannya, maka upaya pelaksanaan kedisiplinan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada setiap organisasi pemerintah maupun instansi pemerintah harus dapat dioptimalkan. Pelaksanaan kedisiplinan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) seyogyanya berlangsung pada setiap organisasi pemerintah, baik pada pemerintahan pusat maupun daerah.¹⁵

Untuk dapat mewujudkan kedisiplinan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada suatu organisasi pemerintah maka diperlukan penerapan disiplin secara efektif sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal itu berarti bahwa setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja harus ditindaklanjuti dengan penjatuhan sanksi/hukuman disiplin secara adil dan sesuai peraturan Perundang-undangan yang mengatur disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Peraturan disiplin bagi Pegawai Pemerintah dengan perjanjian Kerja (PPPK) terdapat pada pasal Pasal 51:¹⁶

- (1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PPPK wajib mematuhi disiplin PPPK.

¹⁴ Artisa. (2015, April). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*. 6 (1), 33.

¹⁵ Mahaputra, et al. (2015, Juli). Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Formasi Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut UU No. 5 Tahun 2014. *Jurnal Kertha Negara*. 3.

¹⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang manajemen Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

- (2) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PPPK serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
- (3) PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

Pasal 52:

- (1) Berdasarkan ketentuan disiplin yang diatur dalam Peraturan Pemerintah ini, PPK pada setiap instansi menetapkan disiplin PPPK.
- (2) Disiplin PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan karakteristik pada setiap instansi.
- (3) Tata cara pengenaan sanksi disiplin bagi PPPK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Penegakan sanksi sebagai suatu tindakan nyata untuk memberikan efek jera bagi PPPK yang melanggar aturan mengenai disiplin kerja, serta sebagai salah satu upaya untuk mewajibkan Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) mematuhi aturan-aturan tentang kepegawaian. Penegakan disebut juga dengan implementasi. Implementasi didefinisikan sebagai pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang sifatnya mengikat pihak-pihak yang terkait. Penegakan sanksi yang tegas dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).¹⁷

Pelaksanaan pemberian sanksi bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dilakukan oleh instansi pemerintah. Instansi pemerintah yang dimaksud dalam pemberian sanksi bagi disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK) ialah Badan Kepegawai Daerah (BKD). Badan Kepegawai Daerah melakukan penetapan sanksi disiplin pegawai Pemerintah dengan berpedoman kepada Peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu berupa:¹⁸ a. Hukuman disiplin ringan; b. Hukuman disiplin sedang; c. Hukuman disiplin berat

Badan Kepegawain Daerah (BKD) sebelum melakukan penjatuhan hukuman disiplin terhadap pegawai yang diduga melakukan pelanggaran melakukan empat cara yaitu:¹⁹

1. Pemanggilan. terlebih dahulu dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan. Pemanggilan dapat dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila tanggal pemeriksaan PPPK yang bersangkutan tidak hadir maka dapat dilakukan pemanggilan kedua. Pemanggilan kedua dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari sejak dilakukan pemanggilan pertama. Apabila pada pemanggilan kedua Pemerintah

¹⁷ Sari, et al. (2016, Januari). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*. 2 (1), 204-214.

¹⁸ Sari, et al. (2016, Januari). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*. 2 (1), 204-214.

¹⁹ Taryono. (2016, Mei). Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin Kerja sebagai Wujud Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis. *Rechtstaat Nieuw*, 125.

dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bersangkutan tidak hadir maka pejabat yang berwenang menghukum dapat menjatuhkan hukuman disiplin sesuai dengan dugaan pelanggaran yang dilakukan dengan berdasarkan bukti-bukti maupun keterangan yang ada.

2. Pemeriksaan sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) wajib melakukan pemeriksaan terhadap Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan bertujuan untuk mendapatkan kepastian apakah benar Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bersangkutan melakukan pelanggaran disiplin atau tidak, dan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menjadi latar belakang terjadi pelanggaran disiplin. Hal ini menjadi bahan pertimbangan dalam menjatuhkan hukuman disiplin.
3. Penjatuhan hukuman disiplin. Berdasarkan hasil pemeriksaan untuk Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang melakukan pelanggaran disiplin dapat dijatuhkan hukuman sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
4. Penyampaian hukuman disiplin. Pada prinsipnya keputusan hukuman disiplin disampaikan langsung oleh pejabat yang berwenang menghukum. Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dipanggil secara tertutup, untuk diberikan hukuman sesuai dengan apa yang diperbuat.

Kepastian hukum merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak lagi dapat dijadikan pedoman perilaku bagi semua orang. *Ubi jus incertum, ibi jus nullum* (di mana tiada kepastian hukum, di situ tidak ada hukum).²⁰ Menurut Van Apeldoorn “Kepastian hukum dapat juga berarti hal yang dapat ditentukan oleh hukum dalam hal-hal yang konkret”. Sedangkan Menurut Jan Michiel Otto Kepastian hukum yang sesungguhnya memang lebih berdimensi yuridis. Namun, Otto ingin memberikan batasan kepastian hukum yang lebih jauh. Untuk itu ia mendefinisikan kepastian hukum sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu:²¹

- a. Tersedia aturan-aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh (*accessible*), diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) negara;
- b. Instansi-instansi penguasa (pemerintahan) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taan kepadanya;
- c. Warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut;
- d. Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpihak menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum, dan;

²⁰ Salim, H. (2010). *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

²¹ Sidharta. (2006). *Moralitas Profesi Hukum*. Bandung: PT. Revika Aditama.

e. Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian hukum yang jelas yaitu perihal (keadaan) pasti (sudah tetap), ketentuan, ketetapan sedangkan pengertian hukum adalah perangkat hukum suatu negara yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara, jadi kepastian hukum adalah ketentuan atau ketetapan yang dibuat oleh perangkat hukum suatu negara yang mampu memberikan jaminan atas hak dan kewajiban setiap warga negara.²²

Kepastian hukum dapat dimaknakan bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Kepastian diartikan sebagai kejelasan norma sehingga dapat dijadikan pedoman bagi masyarakat yang dikenakan peraturan ini. Pengertian kepastian tersebut dapat dimaknai bahwa ada kejelasan dan ketegasan terhadap berlakunya hukum di dalam masyarakat. Hal ini untuk tidak menimbulkan banyak salah tafsir. Kepastian hukum yaitu adanya kejelasan skenario perilaku yang bersifat umum dan mengikat semua warga masyarakat termasuk konsekuensi-konsekuensi hukumnya. Kepastian hukum dapat juga berarti hal yang dapat ditentukan oleh hukum dalam hal-hal yang konkret.²³

Kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan untuk menciptakan ketertiban dalam masyarakat. Kepastian hukum merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian hukum akan kehilangan makna karena tidak lagi dapat dijadikan pedoman perilaku bagi semua orang.²⁴

Menurut Maria S.W. Sumardjono bahwa tentang konsep kepastian hukum yaitu bahwa "secara normatif, kepastian hukum itu memerlukan tersediannya perangkat peraturan perundang-undangan yang secara operasional maupun mendukung pelaksanaannya. Secara empiris, keberadaan peraturan perundang-undangan itu perlu dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen oleh sumber daya manusia pendukungnya."²⁵

Meskipun telah diatur dalam PP No. 49 Tahun 2018 tentang manajemen PPPK, akan tetapi aturan disiplin kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjajian ini berbeda antara satu daerah dengan daerah lain. Hal ini dibuktikan dengan penelitian oleh Nyoman dan Komang terkait penegakan disiplin kerja PPPK di Kabupaten Buleleng. Dalam hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa belum ada pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PPPK Buleleng. Akan tetapi Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng telah menyiapkan mekanisme penegakan disiplin terhadap PPPK, dimana

²² Manan, B., & Magnar, K. (2017). *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara*. Bandung: PT. Alumni.

²³ Apeldoorn, V. (1990). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Pradnya Paramita.

²⁴ Wijayanta, T. (2014, Juli). Asas Kepastian Hukum. *Jurnal Dinamika Hukum*, 216-226.

²⁵ Halilah, S., & Arif, M. F. (2021). Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli. *Siyasah: Jurnal Hukum Tata Negara* 4.

mekanisme penegakannya disamakan dengan mekanisme penegakan disiplin PNS. Meski begitu, Kemendikbudristek telah membuat aturan tentang disiplin PPPK yang tertuang dalam Permendikbudristek Nomor 13 Tahun 2023. Kendati demikian, masih dibutuhkan instrumen yang memiliki kepastian hukum yang jelas terutama tentang peran BKPSDM dalam penerapan disiplin PPPK.

3. Implementasi Asas-Asas Pemilihan Umum Menurut Fiqih Siyasah

Fiqh siyasah adalah ilmu yang mempelajari hal-ihwal dan seluk-beluk pengaturan urusan umat dan Negara dengan segala bentuk hukum, peraturan dan kebijaksanaan yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang sejalan dengan dasar-dasar ajaran dan ruh syariat untuk mewujudkan kemaslahatan umat.²⁶

Siyasah Dusturiyyah merupakan bagian *fiqh siyasah* yang membahas masalah perundang-undangan negara. Tujuan di buat peraturan perundangundangan adalah untuk mewujudkan kemaslahatan manusia dan memenuhi kebutuhan manusia. Menurut Abdul Wahhab Khallaf, prinsip prinsip yang diletakkan Islam dalam perumusan undang-undang dasar ini adalah jaminan atas hak asasi manusia, setiap anggota masyarakat dan persamaan kedudukan semua orang di mata hukum, tanpa membedakan stratifikasi sosial, kekayaan, Pendidikan, dan agama.²⁷ *Fiqh Siyasah Dusturiyyah* yang mencakup persoalan dan ruang lingkup pembahasannya, masalah-masalah imamah, hak dan kewajibannya, rakyat status dan hak-haknya, *baiat*, *waliyul ahdi*, perwakilan, *ahlul halli wal aqdi* dan *wazarah*.

Fiqh siyasah dusturiyyah berhubungan dengan peraturan dasar tentang bentuk negara dan sistem pemerintahan, pembatasan kekuasaan, suksesi kepemimpinan, hak-hak dasar warga negara, dan lain-lain. Perlu diketahui bahwa prinsip-prinsip *fiqh siyasah* di antaranya:²⁸

- a. Prinsip Kedaulatan, yakni kekuasaan tertinggi dalam suatu negara. Kedaulatan yang mutlak dan legal adalah milik Allah. Kedaulatan tersebut dipraktekkan dan diamanahkan kepada manusia selaku khalifah (pemimpin) di muka bumi. Kedaulatan dalam pandangan klasik tidak terlepas dari konsep negara. Tanpa kedaulatan, yang disebut negara tidak ada karena tidak memiliki jiwa. Seperti yang dijelaskan dalam Q.S Yusuf ayat 40:

مَا تَعْبُدُونَ مِنْ دُونِهِ ۗ إِلَّا أَسْمَاءٌ سَمَّيْتُمُوهَا أَنْتُمْ وَأَبَاؤُكُمْ مِمَّا أَنْزَلَ اللَّهُ بِهَا مِنْ سُلْطَانٍ ۗ إِنَّ الْحُكْمَ إِلَّا لِلَّهِ ۗ أَمَرَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ ۗ ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

Artinya: “Apa yang kamu sembah selain Dia, hanyalah nama-nama yang kamu buat-buat baik oleh kamu sendiri maupun oleh nenek moyangmu. Allah tidak menurunkan suatu keterangan pun tentang hal (nama-nama) itu.

²⁶ Iqbal, M. (2014). *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*. Jakarta: Kencana.

²⁷ Iqbal, M. (2014). *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*. Jakarta: Kencana.

²⁸ Fahmi, M. (2017, Mei). Prinsip Dasar Hukum Politik Islam dalam Perspektif Al-Qur'an. *Petita: Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Syari'ah*. 2 (1).

Keputusan itu hanyalah milik Allah. Dia telah memerintahkan agar kamu tidak menyembah selain Dia. Itulah agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.” (Q.S Yusuf: 40)

Tafsir dari ayat tersebut ialah seorang mukmin tidak boleh merendahkan diri kepada selain Allah, karena Allah adalah Tuhan yang mengendalikan semuanya. Oleh karena itu Allah memiliki kedaulatan yang mutlak atas dunia dan seisinya.²⁹

- b. Prinsip Keadilan, yakni kunci utama penyelenggaraan negara. Keadilan dalam hukum menghendaki setiap warga sama kedudukannya didepan hukum dan pemerintahan. Ketika Rasulullah memulai membangun negara madinah ia memulainya dengan membangun komitmen bersama dengan semua elemen masyarakat yang hidup di Madinah dari berbagai suku dan agama.

Demi pemeliharaan martabat manusia *basyariyah insaniyah*. Nilai dasar mengenai keadilan di dalam sumber-sumber Islam banyak sekali. Sebagaimana firman Allah Q.S Al- Maidah (5) 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوِّمِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۗ
أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

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

Tafsir dari ayat tersebut ialah agar orang beriman menjadikan penegakan kebenaran menjadi adat kebiasaan dengan disertai rasa ikhlas kepada Allah dalam segala hal yang dilakukan. Lalu kesaksian yang dimaksud ialah menyatakan kebenaran kepada hakim supaya diputuskan hukum tersebut berdasarkan kebenaran. Dan mukmin harus mengutamakan keadilan dibanding berlaku aniaya dan berat sebelah hanya karena benci pada seseorang atau suatu kaum.³⁰

- c. Prinsip *Musyawarah* dan *Ijma*, yakni proses pengambilan keputusan dalam semua urusan kemasyarakatan yang dilakukan melalui konsensus dan konsultasi dengan semua pihak. Kepemimpinan negara dan pemerintahan harus ditegakkan berdasarkan persetujuan rakyat melalui pemilihan secara adil, jujur, dan amanah. Sebagaimana dijelaskan dalam surat Ali-Imran ayat 159:³¹

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ ۚ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

²⁹ Al-Maraghi, A. M. (1989). *Tafsir Al-Maraghi (terjemah)*. Semarang: Toha Putra.

³⁰ Al-Maraghi, A. M. (1989). *Tafsir Al-Maraghi (terjemah)*. Semarang: Toha Putra.

³¹ Iqbal, M. (2014). *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*. Jakarta: Kencana.

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (Q.S. Ali-Imran: 159).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa bahaya yang timbul karena menyerahkan permasalahan kepada seseorang akan lebih besar dibandingkan menyerahkan urusannya kepada pendapat umum terlepas dari kebenaran pendapatnya.³²

- d. Prinsip Persamaan, ukuran ketinggian derajat manusia dalam pandangan Islam bukan ditentukan oleh nenek moyangnya, kebangsaannya, warna kulit, jenis kelamin dan lain sebagainya yang berbaur realisis. Kualitas dan ketinggian derajat seseorang ditentukan oleh ketakwaan yang ditunjukkan dengan prestasi kerjanya yang bermanfaat bagi manusia, maka atas ukuran ini dalam Islam semua orang memiliki kesempatan yang sama. Persamaan dalam Al-Qur'an pula pada dasarnya memberikan justifikasi yang sangat jelas tentang kesejajaran antara laki-laki dan perempuan tentang politik. Sebagaimana yang tertuang dalam Q.S Al-Hujurat ayat 13:³³

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ
أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal. (Q.S Al-Hujurat: 13).

Ayat ini merupakan larangan bagi mereka yang menyombongkan harta, membanggakan *nasab*, dan menghina orang-orang fakir. Karena Allah menilai hambanya dari iman dan *taqwa*.³⁴

- e. Prinsip Hak dan Kewajiban, semua warga negara dijamin hak-hak dasar tertentu. Menurut Subhi Mahmassani dalam bukunya Arkan Huquq al-Insan, beberapa hak warga negara yang perlu dilindungi adalah: jaminan terhadap keamanan pribadi, harga diri dan harta benda, kemerdekaan untuk mengeluarkan pendapat dan berkumpul, hak untuk mendapatkan pelayanan hukum secara adil tanpa diskriminasi, hak untuk mendapatkan pendidikan yang layak, pelayanan medis dan kesehatan, serta keamanan untuk melakukan aktifitas-aktifitas ekonomi.

³² Al-Maraghi, A. M. (1989). *Tafsir Al-Maraghi (terjemah)*. Semarang: Toha Putra.

³³ Fahmi, M. (2017, Mei). Prinsip Dasar Hukum Politik Islam dalam Perspektif Al-Qur'an. *Petita: Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Syari'ah*. 2 (1).

³⁴ Al-Maraghi, A. M. (1989). *Tafsir Al-Maraghi (terjemah)*. Semarang: Toha Putra.

Prinsip hak-hak dasar manusia sangat banyak dijumpai dalam Al-Quran, seperti hak untuk hidup, hak untuk memiliki, hak kebebasan beragama, hak memelihara kehormatan manusia, hak kontrol sosial, hak mendapatkan kehidupan yang layak, dan lain-lain. Sebagaimana yang tertuang dalam surat An-Nisa ayat 59:

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

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Q.S. An-Nisa: 59).

Ayat ini menegaskan bahwa kaum *Mu'minin* memiliki kebebasan memilih dan tidak dipaksa oleh kekuatan seseorang, akan tetapi diwajibkan mematuhi pemimpin mereka yangtelah disepakati oleh *Ahlul Halli wal 'Aqdi*.³⁵

- f. Prinsip *amar ma'ruf nahi munkar*, yakni sebuah mekanisme check and balancing dalam sistem politik Islam. Sistem ini terlembaga dalam *Ahlul Hilli wal'aqdi* (parlemen), *wilayat al Hisbah* serta *wilayat al Qadha*. Seorang pemimpin dalam pandangan mayoritas Islam (*sunni*) bukan seorang yang suci (*ma'shum*), oleh karenanya sangat mungkin untuk dikritisi dan dinasehati. Kritik membangun dan saran kepada pemerintah dibenarkan selama tidak memprovokasi kesatuan umat dan bangsa. Sebagaimana yang tertuang dalam surat Ali-Imran ayat 104:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۚ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung (Q.S. Ali-Imran: 104).

Dalam ayat tersebut Allah memerintahkan kepada kaum muslimin agar menyiarkan Islam, mengajak kepada kebaikan dan meninggalkan apa yang dilarang oleh Allah SWT.³⁶

Dalam kaitan dengan pelayanan masyarakat efisiensi akan terlihat pada ringannya biaya pengurusan dan singkatnya waktu yang dihabiskan anggota masyarakat untuk suatu pelayanan yang berkualitas. Adapun pelayanan yang tidak

³⁵ Al-Maraghi, A. M. (1989). *Tafsir Al-Maraghi (terjemah)*. Semarang: Toha Putra.

³⁶ Al-Maraghi, A. M. (1989). *Tafsir Al-Maraghi (terjemah)*. Semarang: Toha Putra.

efisien disebabkan oleh paradigma birokrasi sebagai kekuasaan, bukan sebagai pelayanan.³⁷

Dengan adanya tanggung jawab dari seorang pemimpin (*ulil amri*) maka diharapkan kesadaran dalam konsep al-ukhuwwah sebagai salah satu nilai dasar syaria'ah dapat diturunkan asas responsivitas dalam pemberian pelayanan, responsivitas terhadap aspirasi dan kebutuhan masyarakat yang sepenuhnya dapat dijalankan oleh Aparatur Sipil Negara (*tabi'in*). Kinerja yang baik akan berpengaruh pada produktivitas kerja, nilai dasar fiqh siyasah lainnya adalah amanah di dalam konsep amanah itu terdapat suatu asas akuntabilitas, untuk melayani publik akuntabilitas dan transparansi adalah kriteria yang penting dalam suatu Kinerja Aparatur sipil negara.

D. KESIMPULAN

Penerapan peraturan disiplin bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ditegaskan pada Peraturan Pemerintah No 49 Tahun 2018 pasal 51 maupun pasal 52 namun didalam pasal tersebut dijelaskan bahwa pemberian sanksi disiplin dilakukan oleh instansi pemerintah yang memiliki kewenangan untuk memberikan sanksi kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan instansi Pemerintah dalam memberikan sanksi disiplin memiliki karakteristik sendiri. Pelaksanaan Pemberian sanksi disiplin bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK) dalam Peraturan Pemerintah No 49 Tahun 2018 dilakukan oleh instansi Pemerintah, instansi pemerintah yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 ialah Badan Kepegawaian Daerah dengan berpedoman kepada Peraturan Perundang Undangan terkait disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Karakteristik setiap instansi daerah. Lalu Badan Kepegawaian Daerah melakukan Pemanggilan terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang melakukan pelanggaran untuk dilakukan pemeriksaan terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang melakukan pelanggaran disiplin setelah itu Badan Kepegawaian daerah menetapkan sanksi apa yang diberikan sesuai dengan apa yang dilakukan. Tidak ada penjelasan yang eksplisit mengenai penerapan BKPSDM dalam penerapan Disiplin PPPK.

Dalam Penerapan prinsip *Fiqh Siyasah* dalam penerapan disiplin pegawai harus memiliki prinsip kedaulatan, prinsip keadilan, prinsip musyawarah dan *Ijma'*, prinsip persamaan, prinsip hak kewajiban negara dan rakyat serta prinsip *amar ma'ruf nahi munkar*.

REFERENSI:

- Al-Maraghi, A. M. (1989). *Tafsir Al-Maraghi (terjemah)*. Semarang: Toha Putra.
- Amelia, et al. (2022, Juni). Tinjauan Fiqih Siyasah Terhadap Problematika Pegawai Honorer. *Qaumiyah: Jurnal Hukum Tata Negara*. 3 (1), 35.

³⁷ Fahmi, M. (2017, Mei). Prinsip Dasar Hukum Politik Islam dalam Perspektif Al-Qur'an. *Petita: Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Syari'ah*. 2 (1).

- Apeldoorn, V. (1990). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Artisa. (2015, April). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*. 6 (1), 33.
- Djatmika & Marsono. (1987). *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Fahmi, M. (2017, Mei). Prinsip Dasar Hukum Politik Islam dalam Perspektif Al-Qur'an. *Petita: Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Syari'ah*. 2 (1).
- Halilah, S., & Arif, M. F. (2021). Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli. *Siyasah: Jurnal Hukum Tata Negara* 4.
- Iqbal, M. (2014). *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*. Jakarta: Kencana.
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (1980). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan oleh: Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Mahaputra, et al. (2015, Juli). Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Formasi Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut UU No. 5 Tahun 2014. *Jurnal Kertha Negara*. 3.
- Manan, B., & Magnar, K. (2017). *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara*. Bandung: PT. Alumni.
- Muchsan. (1982). *Hukum Kepegawaian*. Jakarta: Bina Aksara.
- Mustika, Zed. (2004). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Bogor Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang manajemen Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK)
- Poerwodarminto. (1999). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Poerwopoespito. (2000). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan: Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*. Jakarta: Grasindo.
- Salim, H. (2010). *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sari, et al. (2016, Januari). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*. 2 (1), 204-214.
- Sidharta. (2006). *Moralitas Profesi Hukum*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Taryono. (2016, Mei). Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin Kerja sebagai Wujud Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis. *Rechtstaat Nieuw*, 125.
- Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945
- Wijayanta, T. (2014, Juli). Asas Kepastian Hukum. *Jurnal Dinamika Hukum*, 216-226.
- Wursanto. (1989). *Managemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kenisiusus.