

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **a. UIN Antasari Banjarmasin**

Sebelum berganti status pada tahun 2017, masyarakat mengenal Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin sebagai Institut Agama Islam Negeri Antasari Banjarmasin, yang didirikan pada 20 November 1964. Sejak berdirinya hingga tahun 2017, institusi ini telah dipimpin oleh delapan pemimpin atau rektor. K.H. Zafri Zamzam menjadi rektor pertama, dan pada awal kepemimpinannya, institusi ini memiliki empat fakultas di Banjarmasin, Kandangan, Barabai, dan Amuntai, masing-masing Fakultas Syariah, Fakultas Tarbiyah, Fakultas Ushuluddin, dan Fakultas Dakwah. Fakultas Tarbiyah kemudian berkembang dengan cabang di Martapura, Rantau, dan Kandangan. Pada tahun 1970, Fakultas Dakwah didirikan di Banjarmasin, sehingga total fakultas menjadi sembilan pada akhir kepemimpinan Zafri Zamzam.

Di bawah kepemimpinan Rektor kedua, H. Mastur Jahri, MA., pada tahun 1973, diputuskan untuk menyatukan semua Fakultas Tarbiyah menjadi satu di Banjarmasin. Proses penyatuan juga dilakukan untuk Fakultas Syariah Kandangan, yang menjadi Fakultas Syariah di Banjarmasin, dan Fakultas Ushuluddin Amuntai yang dipindahkan ke Banjarmasin pada tahun 1978. Akibatnya, IAIN Antasari memiliki empat fakultas di Banjarmasin, yaitu

Fakultas Syariah, Fakultas Tarbiyah, Fakultas Dakwah, dan Fakultas Ushuluddin.

Rektor kelima, Prof. Drs. K.H. M. Asywadie Syukur, Lc., pada tahun 1999, memulai pendirian Program Pascasarjana dengan menyusun proposal pendirian yang disampaikan di Departemen Agama Pusat Jakarta. Program Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin resmi dibuka pada 2 Oktober tahun 2000.

Pada tanggal 3 April 2017, berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2017 tentang Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, IAIN Antasari Banjarmasin berubah status menjadi UIN Antasari Banjarmasin. Rektor pertama dalam status baru ini adalah Prof. Dr. H. Akh. Fauzi Aseri, M.A. Seiring dengan perubahan status, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam didirikan, menjadikan UIN Antasari Banjarmasin memiliki lima fakultas: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Syariah, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, bersama dengan Program Pascasarjana. Hingga sekarang, Prof. Dr. H. Mujiburrahman, M.A. menjabat sebagai rektor UIN Antasari Banjarmasin.<sup>1</sup>

Adapun UIN Antasari Banjarmasin memiliki Visi Misi UIN sebagai berikut:

Visi UIN Antasari Banjarmasin: **“UNGGUL DAN BERAKHLAK”**

1) **Universitas yang unggul**

---

<sup>1</sup> UIN Antasri Banjarmasin, “Sejarah UIN Antasari Banjarmasin,” Diakses 1 November 2023, <https://www.uin-antasari.ac.id/sejarah-uin-antasari/>.

Menjadi lembaga pendidikan tinggi yang unggul, yakni istimewa dan menonjol dalam kajian keilmuan yang integratif antara ilmu-ilmu keislaman dan ilmu-ilmu modern, menghayati nilai-nilai kebangsaan, berbasis lokal dan berwawasan global di kawasan Asia Tenggara pada tahun 2024

## 2) **Berakhlak**

Menjadi lembaga pendidikan tinggi yang menanamkan nilai-nilai luhur, akhlak mulia, sesuai dengan ajaran Islam. Budi luhur tersebut tercermin dalam sikap dan perilaku seseorang terhadap lingkungan, sesama manusia, Tuhan dan diri sendiri.

Misi UIN Antasari Banjarmasin:

- 1) Menyelenggarakan pendidikan ilmu-ilmu keislaman interdisipliner yang memiliki keunggulan, kekhasan, dan berdaya saing internasional;
- 2) Melaksanakan pendidikan akhlak dan spritualitas Islam di lingkungan kampus secara komprehensif dan berkesinambungan;
- 3) Melaksanakan penelitian yang memiliki manfaat bagi pengembangan keilmuan dan masyarakat
- 4) Melaksanakan dan mengembangkan pola pemberdayaan masyarakat berbasis riset yang memiliki manfaat jangka panjang bagi masyarakat;
- 5) Membangun kepercayaan dan kerjasama dengan lembaga regional, nasional, dan internasional;
- 6) Mengembangkan tata kelola berdasarkan manajemen profesional dalam rangka mencapai kepuasan sivitas akademika dan stakeholder.

Filosofi Keilmuan UIN Antasari Banjarmasin :

- 1) Integrasi Dinamis

Pengintegrasian ilmu yang menggabungkan pengetahuan dalam bidang ilmu alam, sosial, dan humaniora dengan pemahaman dalam ilmu-ilmu keislaman, sehingga terjadi pertukaran saling keberlimpahan (*mutually enriching*), pembaruan bersama (*mutually renewing*), serta saling pencerahan (*mutually illuminating*).

## 2) Integrasi Islam dan Kebangsaan

Prinsip-prinsip keislaman yang mengakui keberadaan negara bangsa, sehingga menjadi titik pertemuan antara nilai-nilai keislaman dan identitas nasional. Penyatuan Islam dan semangat kebangsaan memiliki peranan krusial dalam arah kajian-kajian ilmiah agar sejalan dengan nilai-nilai Pancasila dan Konstitusi UUD 1945.

## 3) Berbasis Lokal

Penelitian ilmiah yang didasarkan pada keperluan serta persyaratan lingkungan alam dan sosial di masyarakat Banjar secara lokal; dan bersumber dari nilai-nilai kebijaksanaan setempat (*local wisdom*) yang turun temurun dari satu generasi ke generasi berikutnya.

## 4) Berwawasan Global

Penelitian-penelitian ilmiah diperkaya oleh perspektif global sebagai dampak dari kehidupan modern dalam era informasi dan globalisasi. Dengan cara ini, UIN Antasari diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peradaban dunia.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> “Visi Misi UIN Antasari Banjarmasin,” diakses pada 1 November 2023, <https://www.uin-antasari.ac.id/visi-misi/>.

## b. Kota Banjarmasin

Asal mula nama Kota Banjarmasin dapat ditelusuri dari sejarah panjangnya. Pada awalnya, kota ini dikenal dengan nama Istilah Banjarmasin, yang diambil dari nama seorang Patih yang berperan penting dalam pendirian Kerajaan Banjar, yaitu Patih Masih. Patih Masih berasal dari Desa Oloh Masih, yang dalam bahasa Ngaju berarti 'orang Melayu' atau 'Kampung Orang Melayu.' Desa Oloh Masih kemudian berkembang menjadi Kampung Banjarmasin.

Patih Masih bersama dengan beberapa Patih lainnya sepakat untuk mengangkat Pangeran Samudera sebagai Raja. Pangeran Samudera adalah seorang putera Kerajaan Daha yang terbuang dan mengasingkan diri di Desa Oloh Masih. Inilah awal terbentuknya Kerajaan Banjar. Pangeran Samudera kemudian berhasil menaklukkan Muara Bahan dan kerajaan kecil lainnya serta menguasai jalur-jalur sungai sebagai pusat perdagangan pada masa itu.

Pertumbuhan kerajaan Banjar ini menimbulkan ketegangan dengan kekuasaan Pangeran Tumenggung, raja Daha yang juga paman dari Pangeran Samudera. Konflik ini memicu penyerbuan oleh Daha, yang berujung pada peperangan berkepanjangan. Pangeran Samudera terdesak dan meminta bantuan Kerajaan Demak, kerajaan Islam pertama dan terbesar di Nusantara. Demak setuju membantu kerajaan Banjar dengan syarat raja dan rakyatnya masuk Islam. Pangeran Samudera setuju, dan tentara Demak datang bersama Khatib Dayan yang mengislamkan rakyat Banjar. Sejak saat itu, Pangeran Samudera mengubah namanya menjadi Sultan Suriansyah.

Dengan dukungan Demak, Banjar berhasil menyerbu Daha dan mengalahkannya pada tanggal 24 Desember 1526. Tanggal ini dijadikan sebagai

hari kemenangan Pangeran Samudera dan sebagai cikal bakal Kerajaan Islam Banjar, serta penyerahan kerajaan Daha kepada kerajaan Banjar. Kota Banjarmasin kemudian diakui sebagai ibukota kerajaan baru yang menguasai sungai dan daratan Kalimantan Selatan.

Kota Banjarmasin juga memiliki nama lain, yaitu kota Tatas, diambil dari nama pulau Tatas yang merupakan delta dan membentuk wilayah kecamatan Banjarmasin Barat dan sebagian Banjarmasin Tengah. Wilayah ini dulunya menjadi pusat pemerintahan Residen Belanda. Sejak dulu, kehidupan di Kota Banjarmasin erat kaitannya dengan Sungai Barito dan anak-anak sungainya. Kota ini strategis dalam perdagangan antarpulau karena berada di pertemuan Sungai Barito dan Sungai Martapura yang lebar dan dalam. Terletak 22 km dari laut Jawa, kota ini dapat dilayari kapal besar, memungkinkan kapal Samudera merapat hingga ke Kota Banjarmasin.

Pada masa pemerintahan Belanda, Banjarmasin menjadi pelabuhan utama bagi daerah aliran Sungai Barito dan pelabuhan transito untuk kapal-kapal yang datang dari Singapura dan Jawa ke pantai timur Kalimantan. Barang-barang hasil hutan seperti rotan, damar, kapur barus, karet, telur itik, buah-buahan, barang anyaman rotan, serta batu-batuan permata dan berlian diperdagangkan. Barang impor dari Jawa dan Singapura meliputi beras, ikan asin, barang pecah belah, minyak tanah, garam, besi, dan lain-lain.

Selama masa tersebut, Banjarmasin memiliki sistem pelayaran yang teratur dan langsung dengan kota-kota seperti Sampit, Kotabaru, Samarinda, Martapura, Marabahan, Negara, Amuntai, Buntok, Muara Teweh, dan Kuala Kapuas, serta kota di luar Kalimantan seperti Surabaya dan Singapura.

Pada tahun 1812, Inggris menduduki Banjarmasin dan menyerahkannya kembali kepada Belanda pada tahun 1817. Daerah Banjar Lama (Kuin) dan Bagian Timur Banjarmasin tetap menjadi wilayah pemerintahan pribumi di bawah Sultan Banjar yang berkedudukan di keraton Martapura hingga diserahkan pada tanggal 14 Mei 1826.

Pada tahun 1849, Banjarmasin (Pulau Tatas) menjadi ibukota Divisi Selatan dan Timur Borneo. Pada waktu itu, rumah Residen terletak di Kampung Amerong, berhadapan dengan Istana pribadi Sultan di Kampung Sungai Mesa yang dipisahkan oleh Sungai Martapura.

Pulau Tatas, yang menjadi tempat tinggal orang Belanda, dinamai kotta-blanda. Pada tahun 1898, kota ini ditetapkan sebagai Onderafdeeling Banjarmasin en Ommelanden (1898-1902), yang merupakan bagian dari Afdeeling Bandjermasin en Ommelanden (Banjarmasin dan sekitarnya).

Kota Banjarmasin memiliki Visi dan Misi untuk diwujudkan adalah sebagai berikut:

Visi Kota Banjarmasin: “Banjarmasin Baiman dan Lebih Bermartabat” (Bertakwa, Aman, Indah, Maju, amanah dan Nyaman)

Misi Kota Banjarmasin :

- 1) Meningkatkan daya saing usaha ekonomi lokal, berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi digital serta penguatan industri dan sarana distribusi perdagangan;
- 2) Meningkatkan derajat kesehatan dan pendidikan masyarakat untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia;
- 3) Menguatkan ketertiban, ketentraman dan keamanan masyarakat;

- 4) Meningkatkan kualitas pengelolaan infrastruktur yang terintegrasi dengan penataan ruang dan lingkungan;
- 5) Mengembangkan pariwisata berbasis sungai dan memperkuat nilai budaya banjar dalam sendi kehidupan masyarakat;
- 6) Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat berbasis teknologi informasi.<sup>3</sup>

## 2. Penyajian Data

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dari tanggal 4 September hingga 24 September 2023 secara langsung di lapangan, menghasilkan informan yang terlibat dalam wawancara adalah sebanyak 15 informan dosen UIN Antasari Banjarmasin.

Sebelum menyajikan data, peneliti akan menguraikan variabel penelitian yang terkait dengan judul, yaitu sumpah jabatan pegawai negeri sipil dan dosen UIN Antasari Banjarmasin. Setiap variabel ini memiliki indikator masing-masing.

### A. Sumpah Jabatan Pegawai Negeri Sipil

Memiliki Indikator sebagai berikut:

- 1) Tinjauan yuridis ikhwal sumpah jabatan pegawai negeri sipil
- 2) Pemahaman informan terhadap sumpah jabatan pegawai negeri sipil
- 3) Persepsi informan terhadap sumpah jabatan pegawai negeri sipil
- 4) Perspektif informan terhadap sumpah jabatan pegawai negeri sipil

### B. Dosen UIN Antasari Banjarmasin

Memiliki Indikator sebagai berikut:

- 1) Dosen UIN Antasari Banjarmasin

---

<sup>3</sup> Admin Perdagin, "Visi Dan Misi Kota Banjarmasin," *Disperdagin*, last modified 2021, diakses pada 1 November 2023, <https://disperdagin.banjarماسinkota.go.id/2021/12/visi-dan-misi-kota-banjarماسin.html#:~:text=Visi dan Misi Kota Banjarmasin 1 Meningkatkan daya,Menguatkan ketertiban%2C ketentraman dan keamanan masyarakat%3B More items>.



- 2) Berstatus PNS minimal golongan III
- 3) Pernah atau sedang menjabat pada jabatan struktural di UIN Antasari Banjarmasin minimal kaprodi (kepala program studi)
- 4) Memahami konsep sumpah jabatan, *good governance*, pendidikan tinggi baik dalam hukum positif maupun Islam.

Hasil wawancara dengan 15 informan menghasilkan 2 jenis identitas dari informan yaitu identitas terang dan anonim. Untuk informan yang bersedia untuk dicantumkan identitas terangnya adalah Dr. Irfan Noor, M.Hum selaku wakil rektor bidang kemahasiswaan dan kerjasama, sedangkan 14 informan lainnya tidak bersedia untuk dicantumkan identitasnya di mana hal ini adalah kendala yang dihadapi oleh peneliti. Adapun beberapa alasan mengapa informan tidak ingin dicantumkan identitasnya adalah:

Pertama, ada budaya “tidak enak” terhadap institusi karena sedikit banyak mengkritik penegakan hukum di kampus.

Kedua, informan khawatir akan pandangan miring dari teman-teman sejawat karena membuka beberapa pelanggaran yang lazim dilakukan.

Ketiga, informan merasa tidak nyaman ketika identitas dipublikasi karena berhubungan dengan sumpah yang pernah diangkat terhadapnya

Berdasarkan kajian literatur mengenai etika dalam penelitian, karya Hopf yang terdapat dalam Flick et al. (2004: 334-337) dengan judul “*Research Ethics and Qualitative Research*” etika penelitian biasanya meliputi tiga aspek utama: a) tingkat keikhlasan atau ketulusan partisipasi individu dalam proyek penelitian, baik sebagai subjek, informan, responden, maupun asisten peneliti, b) sejauh mana peneliti dapat memastikan kerahasiaan informasi dan keselamatan para partisipan,

serta c) apakah informasi yang diperoleh melalui observasi dapat dipublikasikan atau tidak.<sup>4</sup>

Dengan demikian, sebab adanya informan atau subjek penelitian menginginkan identitasnya tetap rahasia, peneliti wajib menghormati keinginan tersebut dengan hanya mencantumkan inisial. Selain itu, peneliti harus berusaha sebaik mungkin untuk mengurangi segala hal yang dapat mengganggu kenyamanan para partisipan.

Hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Informan Pertama

Nama Lengkap : Dr. Irfan Noor, M.Hum  
Tempat, Tanggal Lahir : Alabio, Kab.HSU, 14 April 1971  
Alamat : Jl. Sungai Andai Komp. PWI No. 40,  
Banjarmasin  
Lama menjadi PNS : -+ 20 Tahun  
Jabatan Fungsional : IV a / Pembina Lektor Kepala  
Jabatan Struktural : Wakil Rektor Bidang kemahasiswaan dan  
kerjasama

Pertama, peneliti menanyakan “Apakah bentuk pelanggaran terhadap sumpah jabatan di UIN Antasari sejauh ini sudah ditindak tegas sesuai aturan yang berlaku atau bahkan ada sanksi pemberhentian terhadap pelanggar?” lalu informan menjawab,

“Sudah, Contoh kasus, beberapa waktu lalu kasus catcalling bahkan menyentuh fisik. Langsung kami non-job kan dimana beliau berstatus PNS. Tentu pemberhentian status PNS nya agak sulit dan terkendala dan

---

<sup>4</sup> Mudjia Rahardjo, “Etika Penelitian,” *UIN Malang*, last modified 2013, accessed January 5, 2023, <https://uin-malang.ac.id/r/131101/etika-penelitian.html>.

birokratis sehingga kami lakukan non-job saja sebagai staff saja seperti sidang etik, putusan menteri PAN-RB, dll . Itulah salah satu kendala PNS daripada pegawai swasta di perusahaan swasta. Kalau tidak ada indikatornya, bagaimana bisa disebut sebagai pelanggar sumpah.”

Kedua, peneliti menanyakan “Apakah sumpah jabatan masing penting dan relevan untuk diangkat ketika pelantikan PNS beserta alasan dan score 1-10?” lalu informan menjawab,

“Sumpah jabatan itu penting, paling tidak ketika jadi PNS secara spiritual tersadarkan bahwa pekerjaannya adalah amanah. Persoalannya adalah apakah diverifikasi pada dirinya? Itu kembali pada individu. Tapi saya melihat saat ini lebih baik karena setiap PNS membawa indikatornya masing-masing seperti dosen PNS membawa BKD (Beban Kinerja Dosen) yang dilaporkan tiap semester. Contohnya dosen bisa disebut dosen dan digunakan selau bila melaksanakan 8 SKS dengan bentuk laporan RPS, absen, dan nilai thdp mahasiswanya. Kalau dulu bisa seenaknya, kalau skrg gabisa. Kalau penelitian harus melaporkan penelitiannya. Setiap tahun harus melaporkan buku dan jurnal ilmiahnya. Pengabdianya thdp masyarakat pun harus dilaporkan juga. Kasih Score sangat penting, 8. Bayangkan kalau bekerja tidak mendeklarasikan diri untuk apa dia bekerja? Sama seperti niat dalam ibadah”

Ketiga, peneliti menanyakan “Apakah Sumpah Jabatan memberi implikasi terhadap kinerja Anda dan PNS pada umumnya?” lalu informan menjawab,

“Sumpah jabatan kalau dulu orang yang mau jadi PNS wajib sumpah jabatan, kalau sekarang harus tanda tangan pakta integritas sebagai dokumen formilnya. PNS sekarang harus punya indikator kinerja yang diturunkan dari atasan dalam hal ini UIN dari kemenag. Saya memandang PNS sekarang ini lebih implementatif dan formil terbukti dari indikatornya sehingga pelanggaran terhadap sumpah jabatan lebih terukur. Menjadi PNS diuntungkan melalui reward (tunjangan kerja, sertifikasi) dan punishment (sanksi pemecatan, teguran lisan, tertulis) bagi pelanggar seperti tindakan tidak etis, tidak masuk kerja, dan lain-lain. Apabila struktural, kampus bisa menyanksi seperti mutasi, pemecatan jabatan, dan lain-lain.”

## 2. Informan Kedua

Nama : Bapa/Ibu AS

Jabatan Fungsional : III/D

Jabatan Struktural : Pernah/Sedang Menjabat sebagai kaprodi

Pertama, peneliti menanyakan “Apakah bentuk pelanggaran terhadap sumpah jabatan di UIN Antasari sejauh ini sudah ditindak tegas sesuai aturan yang berlaku atau bahkan ada sanksi pemberhentian terhadap pelanggar?” lalu informan menjawab,

“Sudah, ada peringatan dari pihak kampus terhadap PNS. Biasanya Rektor mengusulkan kepada menteri, nanti kementerian mengeluarkan surat (peringatan). Tidak mungkin menteri mengeluarkan surat tanpa surat rekomendasi dari rektor. Terus harus rembug senat apabila pelanggaran berat”

Kedua, peneliti menanyakan “Apakah sumpah jabatan masing penting dan relevan untuk diangkat ketika pelantikan PNS beserta alasan dan score 1-10?” lalu informan menjawab,

“Masih. Karena dengan disumpah itu dia harus menjalankan kewajibannya. Supaya mental juga tetap terjaga, seperti kata Jokowi “Revolusi Mental”. Sehingga dengan sumpah jabatan berarti pegawai itu tahu bahwa dia tidak boleh berleha-leha. Score 10”

Ketiga, peneliti menanyakan “Apakah Sumpah Jabatan memberi implikasi terhadap kinerja Anda dan PNS pada umumnya?” lalu informan menjawab,

“Sangat berarti, ketika seseorang telah disumpah berarti telah mengetahui hak dan kewajiban sebagai pegawai negeri. Bila melanggar maka akan tahu dampaknya. Makanya dengan adanya sumpah itu, maka harus bersungguh-sungguh. Tidak boleh hanya absen saja tanpa melaksanakan kewajiban dan dilaksanakan dengan rasa ikhlas dalam menjalankan amanah.”

### 3. Informan Ketiga

Nama : Bapak/Ibu MR

Jabatan Fungsional : IV/a (Pembina Lektor Kepala)

Jabatan Struktural : Pernah/sedang menjabat sebagai Dekan

Pertama, peneliti menanyakan “Apakah bentuk pelanggaran terhadap sumpah jabatan di UIN Antasari sejauh ini sudah ditindak tegas sesuai aturan yang berlaku atau bahkan ada sanksi pemberhentian terhadap pelanggar?” lalu informan menjawab,

“Kalau kasus yang pernah saya temua, sudah ditindak. Orangnya dulu fungsional dosen, sekarang dipindah menjadi struktural. Sanksinya adalah tidak boleh mengajar dan kehilangan tunjangan sebagai dosen. Pelanggarannya adalah seringnya tidak mengajar dengan alasan mengurus bisnis. Pelanggaran tersebut ditindak kampus.”

Kedua, peneliti menanyakan “Apakah sumpah jabatan masing penting dan relevan untuk diangkat ketika pelantikan PNS beserta alasan dan score 1-10?” lalu informan menjawab,

“Perlu, karena sebagai rem. Score 9”

Ketiga, peneliti menanyakan “Apakah Sumpah Jabatan memberi implikasi terhadap kinerja Anda dan PNS pada umumnya?” lalu informan menjawab,

“Secara keseluruhan, iya. Saya merasakan paling-paling 50%. Ya karena masih ada yang melanggar. Seharusnya ketika disumpah, bismillah, atas nama Allah, tapi berhadapan dengan kenyataan sehingga bisa berpaling. Semestinya agar tetap pada koridor sumpah, perlu wejangan rutin dari instansi untuk mengingatkan sumpah jabatannya dalam bertugas.”

#### 4. Informan Keempat

Nama : Bapak/Ibu AA

Jabatan Fungsional : III/d (Lektor)

Jabatan Struktural : Pernah/sedang menjabat sebagai kaprodi

Pertama, peneliti menanyakan “Apakah bentuk pelanggaran terhadap sumpah jabatan di UIN Antasari sejauh ini sudah ditindak tegas sesuai aturan yang berlaku atau bahkan ada sanksi pemberhentian terhadap pelanggar?” lalu informan menjawab,

“Sudah, ada. Adapun sanksinya tidak diberi jabatan (struktural), mutasi yang jauh. Adapun yang menindak dari instansi kampus.”

Kedua, peneliti menanyakan “Apakah sumpah jabatan masing penting dan relevan untuk diangkat ketika pelantikan PNS beserta alasan dan score 1-10?” lalu informan menjawab,

“Perlu, karena sebagai pengingat. score 9”

Ketiga, peneliti menanyakan “Apakah Sumpah Jabatan memberi implikasi terhadap kinerja Anda dan PNS pada umumnya?” lalu informan menjawab,

“Kasih, karena dengan sumpah kita ingat agar tidak melanggar.”

#### 5. Informan Kelima

Nama : Bapak/Ibu A

Jabatan Fungsional : III/d (Lektor)

Jabatan Struktural : Pernah/sedang menjabat sebagai Kaprodi

Pertama, peneliti menanyakan “Apakah bentuk pelanggaran terhadap sumpah jabatan di UIN Antasari sejauh ini sudah ditindak tegas sesuai aturan yang berlaku atau bahkan ada sanksi pemberhentian terhadap pelanggar?” lalu informan menjawab,

“Setahu saya dalam setahun ini belum ada tindakan. Pelanggaran yang mana kan? Ada sih yang dulu-dulu, tapi hanya diberi surat peringatan saja. Contoh kasusnya seperti pelanggaran absen. Ada beberapa pegawai dan dosen mengisi absen dirumah namun tidak ke kantor. bahkan “titip absen” kepada petugas CS dengan cara manipulasi data matriks sidik jadi. Coba sampean buktikan, jam 07.30 maksimal pegawai ada di kantor dan absen finger, namun pegawai yang bersangkutan bahkan sampai jam 9 masak tidak ada di kantor, bahkan ini pegawai struktural. Ini sulit untuk ditindak, karena pasti diserang secara personal ketika ingin melaporkan atau menegakkan.”

Kedua, peneliti menanyakan “Apakah sumpah jabatan masing penting dan relevan untuk diangkat ketika pelantikan PNS beserta alasan dan score 1-10?” lalu informan menjawab,

“Masih dan sangat penting, karena pertanggungjawaban dengan Allah, kalau tidak merajalela. Bisa sebagai Rem. Nilai 9”

Ketiga, peneliti menanyakan “Apakah Sumpah Jabatan memberi implikasi terhadap kinerja Anda dan PNS pada umumnya?” lalu informan menjawab,

“Relatif. Ya bagi yang memahami, tidak bagi yang tidak tahu.”

#### 6. Informan Keenam

Nama : Bapak/Ibu Y

Jabatan Fungsional : IV/a

Jabatan Struktural : Pernah/Sedang menjabat sebagai kaprodi

Pertama, peneliti menanyakan “Apakah bentuk pelanggaran terhadap sumpah jabatan di UIN Antasari sejauh ini sudah ditindak tegas sesuai aturan yang berlaku atau bahkan ada sanksi pemberhentian terhadap pelanggar?” lalu informan menjawab,

“Ada, sebagian yang ditindaklanjuti. Sebagian juga menurut saya ada yang belum. Sebagian yang belum itu mungkin ada pertimbangan-pertimbangan tertentu untuk melindungi pegawai. Yang dimaksud adalah agar ybs dapat introspeksi diri dan memperbaiki diri. Biasanya yang ditindak hanya pelanggaran ringan dengan lisan, surat, dll. Sedangkan sanksi hingga pemberhentian ini, setahu saya belum ada walaupun melanggar berat dari sumpah yang harus dikerjakan. Contohnya tidak masuk kerja, terutama dosen. Banyak dosen yang menganggap kewajiban dia hanya mengajar, padahal sebagai PNS, dia juga terikat pada kewajiban selayaknya pegawai pada umumnya seperti jam kantor. Karena adanya sistem online, dimungkinkan bagi mereka untuk pulang lebih awal atau absen dirumah (akal-akalan). Setahu saya dulu pernah ada dosen yang tidak masuk selama 2 bulan karena mengurus bisnis dan yang bersangkutan masih aktif sebagai PNS. Kalau tidak salah, yang bersangkutan diberhentikan untuk mengajar.”

Kedua, peneliti menanyakan “Apakah sumpah jabatan masing penting dan relevan untuk diangkat ketika pelantikan PNS beserta alasan dan score 1-10?” lalu informan menjawab,

“Wajib, alasannya sebagai dasar kesetiaan. Ya kalau memungkinkan, sumpah jabatan itu didokumentasikan, ditandatangani (secara tertulis) oleh yang bersangkutan sebagai bukti bentuk kesetiaan terhadap pekerjaan. Lalu dipajang di ruangnya agar ingat saat jadi pegawai dan menyatu dan tertanam pada semangat pegawai. Score 9”

Ketiga, peneliti menanyakan “Apakah Sumpah Jabatan memberi implikasi terhadap kinerja Anda dan PNS pada umumnya?” lalu informan menjawab,

“Seharusnya, Mengingat sumpah jabatan adalah janji setia kita. Cuman kadang menurut saya hanya menganggap sebagai rutinitas, padahal seharusnya bekerja dengan sebaik-baiknya yang kita mampu. Tapi karena ada pengaruh lain, sehingga berbeda. Jawaban ini sangat subjektif bagaimana orang memaknai sumpah jabatan itu penting atau tidak, karena seringkali orang ingat sumpahnya waktu awal-awalnya saja, selebihnya lupa. Ya walaupun ada sebagian orang tanpa disumpah pun memiliki kesadaran tinggi terhadap pekerjaannya.”

#### 7. Informan Ketujuh

Nama : Bapak/Ibu FA

Jabatan Fungsional : IV/d (Guru besar)

Jabatan Struktural : Pernah/Sedang menjabat sebagai dekan

Pertama, peneliti menanyakan “Apakah bentuk pelanggaran terhadap sumpah jabatan di UIN Antasari sejauh ini sudah ditindak tegas sesuai aturan yang berlaku atau bahkan ada sanksi pemberhentian terhadap pelanggar?” lalu informan menjawab,

“Dimulai dengan peringatan, belum penindakan. Contoh kasusnya adalah pelayanan belum maksimal. Pernah terjadi pemberhentian, yang jelas pelanggar sumpah (Narsum tidak bersedia menyebutkan kasusnya)”



Kedua, peneliti menanyakan “Apakah sumpah jabatan masing penting dan relevan untuk diangkat ketika pelantikan PNS beserta alasan dan score 1-10?” lalu informan menjawab,

“Saya kira penting sebagai bukti keseriusan dalam bekerja. Jangan main-main. Score 10”

Ketiga, peneliti menanyakan “Apakah Sumpah Jabatan memberi implikasi terhadap kinerja Anda dan PNS pada umumnya?” lalu informan menjawab,

“Sumpah adalah dengan Tuhan bukan dengan manusia. Sehingga bagi pelanggar wajib membayar kifarfat. Selain itu secara administrasi wajib menerima konsekuensi hukum. Pasti kasih implikasi sebagai tanggung jawab, karena berhubungan dengan Yang Diatas dan atasan”

#### 8. Informan Kedelapan

Nama : Bapa/Ibu ZN

Jabatan Fungsional : IV/a (Lektor Kepala)

Jabatan Struktural : Pernah/Sedang menjabat sebagai dekan

Pertama, peneliti menanyakan “Apakah bentuk pelanggaran terhadap sumpah jabatan di UIN Antasari sejauh ini sudah ditindak tegas sesuai aturan yang berlaku atau bahkan ada sanksi pemberhentian terhadap pelanggar?” lalu informan menjawab,

“Saya kira tegas, saya tidak tahu kasusnya tapi yang saya tahu ada tindakan dari kampus, dalam hal ini juga termasuk aturan kepegawaian. Kalau yang berkenaan dengan etika, hampir jarang terjadi. Biasanya sering terjadi adalah dosen bukan pegawai Contohnya adalah kasus catcalling emoji. Belum pernah mendengar kasus pemberhentian”

Kedua, peneliti menanyakan “Apakah sumpah jabatan masing penting dan relevan untuk diangkat ketika pelantikan PNS beserta alasan dan score 1-10?” lalu informan menjawab,

“Masih penting, karena untuk pengukuhan agar tetap komitmen. Yang bikin agak tenang adalah “semoga Allah membantu kami”. Score 10.”

Ketiga, peneliti menanyakan “Apakah Sumpah Jabatan memberi implikasi terhadap kinerja Anda dan PNS pada umumnya?” lalu informan menjawab,

“Menurut saya memberi implikasi, bahkan bagi saya menjadi beban. Bahkan untuk berjaga-jaga setelah saya menjabat, saya akan berpuasa 3 hari sebagai kafarat. Karena potensi melanggar itu ada karena ada kepentingan keluarga, kelompok, dll. Misal hadiah, kalau hadiah atas nama jabatan tentu saya menolak. Tapi sebagai guru, ya saya terima.”

#### 9. Informan Kesembilan

Nama : Bapak/Ibu Z

Jabatan Fungsional : IV/a

Jabatan Struktural : Pernah/sedang menjabat sebagai Wakil dekan

Pertama, peneliti menanyakan “Apakah bentuk pelanggaran terhadap sumpah jabatan di UIN Antasari sejauh ini sudah ditindak tegas sesuai aturan yang berlaku atau bahkan ada sanksi pemberhentian terhadap pelanggar?” lalu informan menjawab,

“Kalau kami tidak terlalu memperhatikan contoh kasusnya, karena saya di bidang akademik sehingga saya banyak berurusan dengan beban kerja dosen.”

Kedua, peneliti menanyakan “Apakah sumpah jabatan masing penting dan relevan untuk diangkat ketika pelantikan PNS beserta alasan dan score 1-10?” lalu informan menjawab,

“Masih penting, tapi hanya sebagai reminder/pengaman bawah. Untuk penindakannya wajib dengan tindakan terukur. Score 8 Sebenarnya terkesan seperti berlebihan. Kan dosen ga menagani proyek seperti gubernur, presiden, dll , terllu besar dan ga proporsional”

Ketiga, peneliti menanyakan “Apakah Sumpah Jabatan memberi implikasi terhadap kinerja Anda dan PNS pada umumnya?” lalu informan menjawab,

“Ya memang secara zahir berpengaruh karena ngeri kalau kita mendengar lafaz sumpahnya. Namun tentu tidak cukup, karena yang mendasar adalah metode punishment nya. Sehingga harus ada ukuran kerja profesionalnya.”

#### 10. Informan Kesepuluh

Nama : Bapak/Ibu ZM

Jabatan Fungsional : III/d (Lektor)

Jabatan Struktural : Pernah/Sedang menjabat sebagai Wakil Dekan

Pertama, peneliti menanyakan “Apakah bentuk pelanggaran terhadap sumpah jabatan di UIN Antasari sejauh ini sudah ditindak tegas sesuai aturan yang berlaku atau bahkan ada sanksi pemberhentian terhadap pelanggar?” lalu informan menjawab,

“Penegakan menurut saya agak lemah. Misal ketika ada dosen melanjutkan studi, setelah selesai seharusnya kembali. Namun malah ga kembali. Harusnya ada peringatan.”

Kedua, peneliti menanyakan “Apakah sumpah jabatan masing penting dan relevan untuk diangkat ketika pelantikan PNS beserta alasan dan score 1-10?” lalu informan menjawab,

“Masih perlu, tapi tidak mesti sumpah tidak menjadikan orang jadi bekerja. Semua kembali kepada kita. Score 8”

Ketiga, peneliti menanyakan “Apakah Sumpah Jabatan memberi implikasi terhadap kinerja Anda dan PNS pada umumnya?” lalu informan menjawab,

“Masalah implikasi, itu relatif. Karena disumpah ga disumpah ya bekerja. Tapi yang jelas itu memberi beban moral terhadap Allah dan negara karena kata-katanya seram.”

#### 11. Informan Kesebelas

Nama : Bapak/Ibu J

Jabatan Fungsional : IV/c (Lektor kepala)

Jabatan Struktural : Pernah/Sedang menjabat sebagai dekan

Pertama, peneliti menanyakan “Apakah bentuk pelanggaran terhadap sumpah jabatan di UIN Antasari sejauh ini sudah ditindak tegas sesuai aturan yang berlaku atau bahkan ada sanksi pemberhentian terhadap pelanggar?” lalu informan menjawab,

“Di kampus, jabatan yang paling utama adalah jabatan fungsional, struktural merupakan jabatan tambahan Untuk sumpah jabatan, dahulu tidak disumpah ketika menjadi kajar. Hanya diberikan SK berdasarkan tradisi akademik tidak tertulis. Variatif, pelanggaran di UIN kita kemudian mendapat perhatian dari pimpinan kalau sudah parah. Misal kasubag, staff, dll kalau ga hadir 2 minggu, tidak ada teguran. Padahal secara yuridis ya harus ditindak. Sumpah di tradisi UIN ada 2, yaitu sumpah sebagai pegawai negeri sipil dan pelaksana akademik (struktural). Kasus pemberhentian struktural, ada. Sedangkan fungsional tidak ada.”

Kedua, peneliti menanyakan “Apakah sumpah jabatan masing penting dan relevan untuk diangkat ketika pelantikan PNS beserta alasan dan score 1-10?” lalu informan menjawab,

“Apakah Sumpah jabatan memiliki korelasi dengan kedisiplinan, ketaatan, dll, saya rasa perlu diuji secara langsung di lapangan, tidak cukup hanya sekedar wawancara. Namun saya pribadi merasa, ada efek/pengaruh. Untuk legalitas, setiap tahun ada pakta integritas secara dokumen sebagai pembaharu komitmen. Orang yang mengucapkan sumpah, dan melakoni, saya rasa 80%, Score 8”

Ketiga, peneliti menanyakan “Apakah Sumpah Jabatan memberi implikasi terhadap kinerja Anda dan PNS pada umumnya?” lalu informan menjawab,

“Penting, Sumpah jabatan adalah sebagai motivasi dan berorientasi pada kemaslahatan”

## 12. Informan Keduabelas

Nama : Bapak/Ibu S

Jabatan Fungsional : IV/a (Lektor Kepala)

Jabatan Struktural : Pernah/sedang menjabat sebagai kaprodi

Pertama, peneliti menanyakan “Apakah bentuk pelanggaran terhadap sumpah jabatan di UIN Antasari sejauh ini sudah ditindak tegas sesuai aturan yang berlaku atau bahkan ada sanksi pemberhentian terhadap pelanggar?” lalu informan menjawab,

“Saya pribadi tidak pernah melihat secara langsung sang pelanggar. tapi saya pernah mendengar memang ada penegakan. Sebagian pelanggar meninggalkan tugas karena uzur seperti jarak, ngantar anak, dll, dan sebenarnya mereka sadar akan konsekuensinya. Jadi definisi pelanggaran menurut saya adalah melanggar aturan yang tidak ada alasan/uzur yang dibenarkan dalam hal ini unsur kesengajaan.”

Kedua, peneliti menanyakan “Apakah sumpah jabatan masing penting dan relevan untuk diangkat ketika pelantikan PNS beserta alasan dan score 1-10?” lalu informan menjawab,

“Masih relevan namun Kontekstual, sumpah jabatan itu adalah ikatan moral dan batiniah, apalagi muslim ada konsekuensi bahwa pelanggar sumpah akan dilaknat dan dicap munafiq. Nilainya 8”

Ketiga, peneliti menanyakan “Apakah Sumpah Jabatan memberi implikasi terhadap kinerja Anda dan PNS pada umumnya?” lalu informan menjawab,

“Jelas! Karena itu suatu ikatan mental seseorang, apalagi seorang muslim maka ketika disumpah maka dia harus komitmen. Dan saya ketika disumpah hakikatnya diberi ikatan dan benteng untuk amanah.”

### 13. Informan Ketigabelas

Nama : Bapak/Ibu LS

Jabatan Fungsional : III/d (Lektor)

Jabatan Struktural : Pernah/Sedang menjabat sebagai kaprodi

Pertama, peneliti menanyakan “Apakah bentuk pelanggaran terhadap sumpah jabatan di UIN Antasari sejauh ini sudah ditindak tegas sesuai aturan

yang berlaku atau bahkan ada sanksi pemberhentian terhadap pelanggar?” lalu informan menjawab,

“Menurut saya, untuk pelanggaran yang terjadi sudah seringkali diingatkan oleh rektor dan dekan pada apel mingguan dan bulanan. Ketika rektor menjadi pembina, selalu ada evaluasi dan diingatkan terutama untuk masalah kehadiran. Termasuk saya pernah mendapat evaluasi dan surat peringatan. Kalau di UIN, saya belum pernah tahu untuk kasus pemberhentian. Pernah ada satu kasus untuk dosen non-PNS catcalling sudah ada tindakan dimana yang bersangkutan tidak diberi porsi mengajar. Untuk PNS, ada tindakan berupa peringatan bila ada pelanggaran. Contohnya saya”

Kedua, peneliti menanyakan “Apakah sumpah jabatan masing penting dan relevan untuk diangkat ketika pelantikan PNS beserta alasan dan score 1-10?” lalu informan menjawab,

“Masih, supaya menjadi filter dalam bertindak dan bertingkah laku. Score 9”

Ketiga, peneliti menanyakan “Apakah Sumpah Jabatan memberi implikasi terhadap kinerja Anda dan PNS pada umumnya?” lalu informan menjawab,

“Bagi saya beri implikasi. Karena ketika disumpah kita disumpah atas nama Alquran. Itulah latar belakang saya kenapa saya loyal, komitmen, dan lain-lain. Bila saya melanggar, ada rasa bersalah. Sumpah bisa sebagai filter.”

#### 14. Informan Keempatbelas

Nama : Bapa/Ibu R

Jabatan Fungsional : IV/a (Lektor Kepala)

Jabatan Struktural : Pernah/Sedang menjabat sebagai Kaprodi

Pertama, peneliti menanyakan “Apakah bentuk pelanggaran terhadap sumpah jabatan di UIN Antasari sejauh ini sudah ditindak tegas sesuai aturan yang berlaku atau bahkan ada sanksi pemberhentian terhadap pelanggar?” lalu informan menjawab,

“Ditindaklanjuti sesuai dengan jenis pelanggaran. Ada tahapannya mulai dari teguran, surat peringatan, hingga sanksi yang lain. Kalau dalam lingkup prodi kebanyakan pelanggaran ringan saja seperti dosen terlambat, tidak mengajar, terlambat mengumpulkan tugas BKD. Seingat saya dan saya pernah mendengar bahwa ada pemberhentian, apabila kasus besar seperti korupsi, dll. (Setelah itu informan tidak melanjutkan kembali penjelasannya)”

Kedua, peneliti menanyakan “Apakah sumpah jabatan masing penting dan relevan untuk diangkat ketika pelantikan PNS beserta alasan dan score 1-10?” lalu informan menjawab,

“Masih, ya karena jabatan adalah sakral dan tidak main-main dan ada kewajiban lebih jadi saya rasa itu akan menjadi pendorong untuk dia bekerja lebih baik. Score 10”

Ketiga, peneliti menanyakan “Apakah Sumpah Jabatan memberi implikasi terhadap kinerja Anda dan PNS pada umumnya?” lalu informan menjawab,

“Jelas berimplikasi, karena jadi pengikat dalam bekerja bahkan menjadi normal dalam kehidupan sehari-hari dan bahkan menjadi normal dalam kehidupan sehari-hari. Sebenarnya bukan hanya takut disanksi sih, tapi juga karena budaya meliputi pemahaman agamanya yang dalam, dll.”

#### 15. Informan Kelimabelas

Nama : Bapa/Ibu H

Jabatan Fungsional : IV/a (Lektor Kepala)

Jabatan Struktural : Pernah/Sedang menjabat sebagai Dekan

Pertama, peneliti menanyakan “Apakah bentuk pelanggaran terhadap sumpah jabatan di UIN Antasari sejauh ini sudah ditindak tegas sesuai aturan yang berlaku atau bahkan ada sanksi pemberhentian terhadap pelanggar?” lalu informan menjawab,

“UIN ini ada unsur tidak tega, apalagi ada konsep “Tidak tega”, apalagi ada yang berjasa terhadap UIN sehingga. Contoh dulu ada pihak yang berkasus, dan pak rektor pernah mengkisahkan kepada saya. Contoh ada kasus penghapusan bangunan yang ada koperasi yang dihapuskan tanpa menteri keuangan, di administrasi kita masih ada gedungnya, padahal

sudah tidak ada lagi. Pak rektor ada datanya, tapi tidak mau mengungkit karena merasa “gak enakan”. Ini yang sebenarnya menghambat, padahal rektor kita sekarang memiliki 3 prinsip yaitu : tepat waktu, tepat mutu, bebas dari korupsi. Itulah prinsip yang dipakai untuk membangun kampus 2, dan beliau minta pendampingan dari BPKP (Badna Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan). Bentuk penindakannya paling-paling mutasi dan pemberhentian jabatan, tapi struktural saja.”

Kedua, peneliti menanyakan “Apakah sumpah jabatan masing penting dan relevan untuk diangkat ketika pelantikan PNS beserta alasan dan score 1-10?” lalu informan menjawab,

“Saya rasa itu jangan dihilangkan. Bagi orang-orang tertentu, itu dapat menjadi pengingat bahwa dirinya pernah disumpah dan itu menjadikan dia menjadi berhati-hati dalam menjalankan tugas. Score 5”

Ketiga, peneliti menanyakan “Apakah Sumpah Jabatan memberi implikasi terhadap kinerja Anda dan PNS pada umumnya?” lalu informan menjawab,

“Sumpah jabatan menurut saya sangat berimplikasi. Jujur saja ketika saya disumpah, saya bahkan merasakan diri saya berat berdiri karena bergetar dan merasa takut tidak bisa mengemban amanah ketika pernah menjadi dekan dan wakil rektor. Namun rektor yang menunjuk saya meyakinkan akan kompetensi saya, sehingga saya lebih tenang. Bahkan efeknya saya rasakan dalam kehidupan sehari-hari. Misal ketika saya memakai kertas dari kampus untuk print pribadi, seketika saya menginfakkan sebagian harta ke masjid sebagai pengganti. Demikian juga apabila saya menggunakan mobil kampus untuk keperluan pribadi, saya membelikan bensinnya. Ataupun ketika saya telat mengajar, saya segera minta maaf ke mahasiswa karena mengurangi hak mereka untuk memperoleh ilmu. Saya berusaha agar bisa memisahkan antara haq dan batil, saya takut akan terkena murka Allah sebagai saya seorang muslim. Pun saya sebisa mungkin meneladani khalifah Umar bin Abdul Aziz.”

## **B. Pembahasan atau Analisis**

Dengan merujuk pada data yang diperoleh dari informan selama penelitian, analisis data yang digunakan oleh peneliti menjadi fokus utama dalam pembahasan, di mana hal ini bertujuan untuk menjawab perumusan masalah yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini.



1. Persepsi dosen UIN Antasari Banjarmasin menyikapi Sumpah Jabatan Pegawai Negeri Sipil dalam mewujudkan *Good University Governance*?

Persepsi merupakan deretan atas perilaku seseorang untuk menentukan dan menafsirkan atas informasi yang diarahkan pada objek tertentu yang melibatkan kumpulan sudut pandang, gejala, dan faktor untuk memaknai suatu pengertian.<sup>5</sup>

Dosen UIN Antasari Banjarmasin terbagi menjadi 3 kelompok dalam memandang penegakan sanksi dan aturan terhadap pelanggaran sumpah/janji PNS dan sumpah/janji jabatan yang dilakukan para dosen pegawai negeri sipil di lingkungan UIN Antasari Banjarmasin, yaitu kelompok pertama adalah yang menilai bahwa penindakan sudah tegas dan kelompok kedua yang menilai bahwa penindakan belum tegas, sedang yang ketiga adalah kelompok yang memilih enggan berkomentar tegas tidaknya sanksi terhadap pelanggar atau kelompok yang memaklumi adanya pelanggaran.

Diferensiasi jawaban yang dilontarkan oleh para informan menurut peneliti disebabkan oleh adanya persepsi yang berbeda yang berdasarkan atas pengalaman, cara pandang, maupun pemaknaan atas fenomena yang berbeda yang kemudian mengerucut pada suatu pernyataan sikap tertentu.

Seperti pada pernyataan AS. AS menyatakan bahwa upaya penindakan telah dilakukan sejauh ini oleh kampus dan sanksi pemberhentian juga ada. Sedang MR mengatakan bahwa tindakan disiplin telah dilakukan. Beliau mencontohkan ada fungsional PNS dosen, kini dinonaktifkan sebagai dosen dan hanya menjadi staff struktural saja.

---

<sup>5</sup> Ayu Putri Laili, "Pengaruh Persepsi Terhadap Keputusan Pembelian Mi Instan Merek Mie Sedap (Studi Kediri Prodi Ekonomi Syariah Angkatan 2019 )," *Etheses IAIN Kediri* (2022): hlm 19.

Bentuk sanksi lain, AA menyatakan bahwa penindakan hanya dilakukan pihak kampus dan biasanya sanksinya berupa tidak diberi jabatan, jam mengajar, atau mutasi.

Adapun ZA berpendapat sejauh ini tindakan penegakan sanksi terhadap pelanggar cukup tegas terutama yang berkenaan dengan aturan kepegawaian. Sedang hal yang berkenaan secara etika masih jarang terjadi adanya penindakan. Namun, ZA juga berpendapat bahwa belum ada upaya pemberhentian dosen PNS yang melanggar sumpah jabatan.

LS menceritakan bahwa tiap pelanggaran sejatinya telah diingatkan juga oleh rektor dan dekan baik di tiap apel mingguan maupun bulanan berupa evaluasi terutama masalah kehadiran. LS juga menceritakan pengalamannya sendiri ketika pernah ditegur dan mendapat surat peringatan. Namun, LS juga menyatakan bahwa belum ada sanksi pemberhentian terhadap pelanggar. Sanksi yang biasa diberikan oleh instansi adalah berupa tidak diberikannya porsi jam mengajar.

Pengalaman yang diungkapkan oleh LS adalah salah satu penegakan disiplin ringan terhadap sebuah pelanggaran dari ketentuan PNS sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 8 PP No. 94 Tahun 2021 bahwa wajib bagi seorang atasan berwenang untuk memberi arahan kepada seorang bawahan yang lalai dalam melaksanakan tugas sesuai yang ditentukan oleh peraturan terkait.

R juga mengungkap bahwa pelanggaran terhadap sumpah jabatan telah ditindak sesuai dengan jenis pelanggaran dengan tahapan mulai dari surat teguran, surat peringatan, hingga sanksi yang lain. R menilai pelanggaran yang terjadi di lingkungan prodi masih pada level pelanggaran ringan seperti terlambat mengajar ataupun terlambat mengumpulkan tugas BKD (beban Kerja

Dosen). Sedangkan kasus pemberhentian, beliau menyatakan pernah ada seperti kasus korupsi. Namun ketika R menyebutkan kata korupsi, R lantas tidak melanjutkan pertanyaannya sehingga peneliti memilih untuk melanjutkan pertanyaan.

Alasan yang menyatakan bahwa penegakan hukum atas pelanggaran sumpah jabatan yang tegas didasarkan atas implementasi aturan yang telah dilaksanakan berdasarkan ketentuan instansi yaitu UIN Antasari Banjarmasin. Para informan menjawab bahwa penegakan berupa pemberhentian terhadap para pelanggar sejatinya telah ada, walau apa yang telah informan ungkap untuk pemberhentian masih pada ranah pemberhentian jabatan pelaksana akademis atau jabatan struktural. Sementara untuk pemberhentian secara fungsional belum ada kasus terjadi. Namun demikian, sekalipun pemberhentian secara fungsional atau dinonaktifkan sebagai PNS belum pernah terjadi, namun beberapa informan menilai dengan diberhentikannya yang bersangkutan dalam mengemban jabatan struktural, sudah cukup.

Penjelasan mengenai upaya penegakan sanksi terhadap pelanggaran sumpah jabatan PNS adalah seperti yang diungkap oleh Dr. Irfan Noor, M.Hum selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan kerjasama bahwa tiap pelanggaran telah ada upaya tindak disiplin sekalipun secara struktural di lingkungan kampus. Semisal pada kasus seorang dosen berstatus PNS yang melakukan tindakan *catcalling* bahkan telah melakukan sentuhan fisik yang jelas telah masuk pada unsur tindak pelecehan. Namun Irfan tidak menyangkal adanya kendala dalam penegakan pemberhentian sumpah jabatan Alasan mengapa para pelanggar sulit untuk diberhentikan menjadi seorang PNS adalah

adanya kendala pada birokrasi seperti sidang etik serta putusan menteri PAN-RB.

Apabila mengacu pada pasal 52 ayat 3 UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN, ketentuan bahwa seorang PNS dapat diberhentikan menjadi seorang PNS adalah apabila yang bersangkutan melakukan tindak pidana dan dijatuhi hukuman inkrah oleh pengadilan sekurang-kurangnya 2 tahun. Kasus *catcalling* yang diungkap Dr. Irfan Noor, M.Hum berpotensi dapat menjerat tindak pidana kepada pelaku. Kasus ini serupa dengan kasus Universitas Andalas di Fakultas Ilmu Budaya yang dilakukan oleh salah seorang dosen PNS. Sebenarnya pihak kampus telah mengajukan pemberhentian kepada oknum dosen yang melakukan pelecehan, namun kewenangan pemberhentian jabatan fungsional adalah kewenangan presiden sesuai memperoleh pertimbangan teknis sesuai pada ketentuan pasal 44 Permen PANRB Nomor 1 Tahun 2023. Untuk membuktikan tindak pidana oknum haruslah melalui tahapan hukum sebelum keluarnya putusan inkrah dari pengadilan seperti pemeriksaan di kepolisian, pembuktian forensik, dll. Inilah yang menyebabkan keengganan para korban sehingga para pelanggar tidak dapat dijatuhi sanksi pemberhentian lantaran tidak memiliki dasar hukum sesuai yang dimaksud undang-undang diatas. Namun demikian, seperti penuturan diungkap Dr. Irfan Noor, M.Hum, pihak rektorat mengambil sikap dengan memberhentikan untuk menduduki jabatan struktural tertentu serta diberhentikan menjadi pengajar sehingga yang bersangkutan tidak memperoleh fasilitas berupa tunjangan jabatan, mengajar, dan sebagainya. Yang bersangkutan hanya diberi tugas menjadi staff kantor saja.

Sedang pihak yang memiliki pendapat bernada kurang tegas atau termasuk pada kelompok 3 salah satunya adalah Y. Y berpendapat bahwa

penindakan sanksi disiplin kepada dosen PNS di UIN Antasari masih belum penuh. Y mengungkap alasan mengapa penindakan utamanya sanksi pemberhentian belum ada adalah adanya upaya melindungi pegawai. Padahal menurut Y, sebagai seorang dosen yang berstatus PNS, mengajar bukanlah satu-satunya kewajiban yang harus dipenuhi, melainkan kewajiban-kewajiban lain seperti layaknya pegawai kantoran seperti jam kerja juga merupakan kewajiban yang harus dipenuhi. Sistem online memungkinkan terjadinya “akal-akalan” bagi pelanggar agar dapat pulang awal menurut Y. Y juga menuturkan bahwa pernah ada dosen yang tidak mengajar selama 2 bulan untuk mengurus bisnisnya juga masih berstatus sebagai PNS.

Hal yang diungkap Y apabila benar, maka merujuk pada Pasal 11 ayat 2 PP No. 94 Tahun 2021 bahwa pelanggaran terhadap jam dan ketentuan kerja adalah termasuk pada pelanggaran berat seperti yang dimaksud dapat dikenai sanksi berupa :

- a. Turunnya pangkat setingkat lebih rendah dalam waktu 12 bulan apabila tidak masuk kerja tanpa ada kejelasan alasan yang dibenarkan selama 21 hingga 24 hari kerja kumulatif dalam 1 tahun
- b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana apabila tidak masuk kerja tanpa ada kejelasan alasan yang dibenarkan selama 25-27 hari akumulatif dalam 1 tahun.
- c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun; dan

d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja. mutasi untuk turun status pangkat setingkat lebih rendah bagi PNS yang menempati posisi struktural maupun fungsional apabila tidak masuk kerja tanpa ada kejelasan alasan yang dibernarkan selama 36 hingga 40 hari kerja, bebas tugas jabatan untuk PNS yang menempati posisi struktural maupun fungsional apabila tidak masuk kerja tanpa ada kejelasan alasan yang dibernarkan selama 41 hingga 45 hari kerja, dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian secara tidak hormat sebagai PNS apabila tidak masuk kerja tanpa alasan yang dibernarkan selama 46 hari kerja atau lebih. Maka semestinya dosen yang bersangkutan harusnya diberhentikan secara hormat bukan atas kemauan sendiri atau diberhentikan secara tidak hormat.

ZM adalah salah satu informan yang termasuk pada kelompok ini. ZM mencontohkan semisal ketika ada dosen PNS yang melanjutkan studi untuk menunjang karirnya, dimana secara ketentuan yang bersangkutan wajib untuk kembali mengabdikan di instansi, justru tidak kembali untuk melanjutkan pengabdianya. Sayangnya menurut ZM, tidak ada tindakan terhadap pelanggar.

Merujuk pada pasal 359 ayat 1 PP No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bahwa seorang PNS termasuk dosen PNS apabila telah menyelesaikan studi lanjutnya, maka ia wajib untuk melapor kepada petugas PPK selambat-lambatnya 15 hari setelah purna tugas belajar. Ini artinya yang bersangkutan masih terikat kepada tugas kedinasannya dan tugas pengabdianya, sehingga ia wajib untuk segera kembali kepada instansi tempat

ia mengabdikan dalam hal ini adalah UIN Antasari Banjarmasin sebagai tempat pengabdian sebagai dosen. Apabila terjadi pelanggaran dan melebihi batas waktu yang telah ditentukan, maka berdasar pada ayat 2, yang bersangkutan dapat dijatuhi sanksi berupa diberhentikan secara hormat bukan atas kemauan sendiri dan dikenai sanksi sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku.

Hal yang sama namun sedikit berbeda diungkap oleh J. J sebelumnya menjelaskan terlebih dahulu bahwa jabatan yang utama di lingkungan kampus adalah pejabat fungsional. Sedangkan jabatan struktural merupakan jabatan tambahan dalam melaksanakan tugas akademik di lingkungan kampus. J menyatakan bahwa penegakan terhadap pelanggar baru mendapat perhatian serius apabila status pelanggarannya telah parah. Contoh kasus yang J tawarkan adalah adanya kasubbag, staff, dll yang tidak berhadir selama 2 minggu bahkan tidak ada tindakan, bilapun ada pemberhentian hanyalah diberhentikan sebagai pejabat struktural saja, sedangkan kasus diberhentikan sebagai pejabat fungsional tidak pernah terjadi.

Hal sebaliknya justru diungkap oleh A. A berpendapat bahwa penegakan sanksi disiplin terhadap pelanggaran hanya diberi surat peringatan sehingga beliau menilai penegakan sanksi disiplin belum ada ketegasan. A Mencontohkan kasus semisal titip absen kepada petugas CS dengan cara manipulasi matriks *fingerprint* yaitu dimana pelanggar baik fungsional maupun struktural terdata melakukan presensi tepat waktu pukul 07.30, tetapi sejatinya masih belum ada di kantor. Bahkan A menantang peneliti untuk membuktikannya sendiri. Menurut A, hal yang membuat sulitnya penindakan adalah adanya serangan personal kepada pelapor atau pihak yang ingin menegakkan sanksi disiplin.

Padahal apabila merujuk pada pasal 4 PP No. 94 tahun 2021, kewajiban seorang pegawai negeri sipil apabila menemui sebuah pelanggaran yang dapat merugikan negara dan berdampak negatif pada unit kerja adalah wajib melaporkan dengan segera. Namun apabila justru terdapat upaya pengucilan terhadap seseorang yang melaporkan pelanggaran yang terjadi, justru itulah bentuk pelanggaran yang sesungguhnya.

Senada dengan A, FA juga berpendapat bahwa penindakan sanksi disiplin sejauh ini hanya berupa peringatan dari instansi.

Sedang informan yang termasuk pada kelompok salah satunya adalah ZA. ZA memilih enggan berkomentar banyak dengan mengungkap bahasa diplomatis yaitu tidak memperhatikan dan hanya berurusan dengan beban kerja dosen.

Sedang S menilai bahwa pelanggar seringkali memiliki uzur semisal dosen yang memiliki anak yang diantar pagi hari ketika sekolah, menyiapkan sarapan untuk suami, dan sebagainya. Sehingga S menilai ada segi “permakluman”, karena pelanggar sejatinya telah menyadari dan menerima konsekuensinya berupa teguran walau secara lisan.

Jawaban menarik dilontarkan oleh H. H mengungkap alasan instansi tidak menindak para pelanggar sumpah jabatan adalah adanya unsur “tidak tega” karena pelanggar dinilai bagaimanapun memberi sumbangsih untuk pembangunan kampus. Penilaian H ini didasarkan pada ketika rektor berkisah kepada H. Beliau mencontohkan kasusnya adalah hilangnya gedung koperasi yang dihapuskan tanpa laporan kepada menteri keuangan. Sehingga secara administratif, status gedung itu masih ada di menteri keuangan, sedang bangunan fisiknya tidak ada. Aliran dana ini rawan disalahgunakan oleh oknum



tidak bertanggung jawab. H bercerita bahwa rektor mengatakan “tidak enak” untuk mengungkit kasus tersebut. Itulah kenapa H menceritakan rektor sekarang meminta pendampingan kepada BPKP dalam pembangunan kampus 2.

Pernyataan para narasumber adalah bentuk-bentuk pelanggaran yang sangat klise dan lumrah terjadi di berbagai instansi. Peneliti bisa dirangkum sebab terjadinya kondisi tersebut adalah karena efek lingkungan kerja yang kurang kondusif berupa pembiaran terhadap pelanggaran yang terjadi, birokratisnya penegakan hukum yang agak berbelit seperti yang diungkap oleh Dr. Irfan Noor, M.Hum., kurangnya apresiasi oleh instansi apabila mereka memperoleh prestasi, serta kurangnya motivasi oleh para dosen PNS bahwasannya mereka adalah ujung tombak pendidik bangsa. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif serta pelaksanaan tugas sebaik mungkin sebagai seorang dosen fungsional maupun pelaksana akademis untuk menghidupkan kehidupan akademis di universitas merupakan sebuah formula yang tidak dapat disangkal untuk mewujudkan *Good University Governance*.

**Tabel 3.1**

**Persepsi dosen UIN Antasari Banjarmasin terhadap sumpah jabatan PNS**

No	Nama	Ketegasan pada Penerapan Sanksi Terhadap Pelanggar Sumpah Jabatan	Relevansi Sumpah Jabatan
1	Dr. Irfan Noor, M.Hum	Sudah, Ada Tindakan Non-Job	Relevan, sebagai pengingat spiritual

2	AS	Sudah, Ada peringatan	Masih, Untuk menjaga Mental
3	MR	Sudah, Tidak boleh Mengajar	Relevan, sebagai rem
4	AA	Sudah, Tidak diberi jabatan struktural	Relevan, sebagai Peringat
5	A	Belum, Karena belum ada tindakan tegas	Relevan, sebagai rem
6	Y	Belum, sebagian saja yang ditindaklanjuti	Relevan, dasar kesetiaan
7	FA	Sudah, terjadi pemberhentian	Relevan, bukti keseriusan
8	ZN	Sudah, ada tindakan dari kampus	Relevan, pengukuhan komitmen
9	Z	Tidak Tahu, tidak memperhatikan	Relevan, sebagai reminder
10	ZM	Belum, penegakan lemah	Relevan, namun bukan menjadi seseorang lebih giat
11	J	Belum, apabila belum parah belum mendapat perhatian	Relevan, sebagai motivasi

12	S	Sudah, ada penegakan	Relevan, ikatan moral dan batin
13	LS	Sudah, ada peringatan dan tindakan	Relevan, sebagai filter
14	R	Sudah, ada tindak lanjut sesuai pelanggaran	Relevan, untuk menegaskan jabatan adalah sakral
15	H	Belum, karena ada unsur tidak tega dan balas budi	Relevan, sebagai pengingat

Sedangkan untuk pertanyaan relevansi sumpah jabatan pada era sekarang perlu diangkat kepada Pegawai Negeri Sipil sebelum dilantik dan menunaikan jabatannya semua bersepakat masih relevan dengan nilai moral yang diusung masing-masing.

Untuk kelompok pertama semisal apa yang disampaikan oleh AS. Beliau mengemukakan alasannya adalah dengan disumpah berarti harus menjalankan kewajibannya agar tidak main-main. Pendapat ini didukung oleh MR dengan urgensi bahwa sumpah jabatan dapat menjadi rem. Hal senada juga dikemukakan oleh A karena dapat menjadi rem dan bahan pertanggung jawaban kepada Allah sehingga dapat menjadi upaya preventif merajalelanya pelanggaran terhadap sumpah. Begitu juga dengan AA bahwa sumpah jabatan dapat berfungsi sebagai pengingat. Adapun LS menganggap bahwa sumpah jabatan dapat menjadi filter dalam menjalankan tugas. H juga merekomendasika

bahwa sumpah jabatan jangan sampai dihilangkan karena dapat menjadi pengingat bahwa dirinya pernah disumpah sehingga lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas.

Adapun ZN juga menganggap bahwa sumpah jabatan sebagai pengukuhan agar tetap komitmen. Sebagai seorang muslim, S berpendapat bahwa sumpah jabatan masih relevan. Bahkan dalam ajaran muslim, S mengatakan bahwa konsekuensi bagi seorang pelanggar sumpah adalah dapat dicap munafiq. R juga menilai bahwa sumpah jabatan memiliki kesakralan, sehingga R merasa terdorong untuk tidak main-main untuk bekerja lebih baik.

Jawaban agak berbeda namun senada disampaikan oleh Z. Z menilai bahwa sumpah jabatan itu penting, namun sebagai reminder/pengaman bawah saja. Adapun untuk penindakan wajibliah proporsional dan terukur karena Z menilai lafal dari sumpah jabatan untuk para dosen terkesan agak berlebihan untuk seorang dosen PNS yang notabene bukan pejabatan eksekutif seperti gubernur, bupati, atau presiden. Jawaban berbeda juga disampaikan oleh ZM yang berpendapat bahwa sumpah jabatan memang masih perlu. Namun sumpah jabatan bukan suatu hal seseorang menjadi giat bekerja karena kedisiplinan kembali kepada tiap individu.

Sebab urgennya sumpah jabatan, Y menawarkan agar sumpah yang telah diangkat didokumentasikan, ditandatangani, dan dipajang di ruangnya sebagai bentuk dasar kesetiaan yang menyatu dan tertanam pada semangat pegawai. Pernyataan FA juga menguatkan bahwa sumpah jabatan adalah penting sebagai bukti keseriusan dalam bekerja. Sedangkan J juga mengungkap bahwa secara legalitas, tiap tahun ada pembaharuan pakta integritas sebagai pembaharu komitmen sehingga orang yang disumpah wajib melakoni

sumpahnya. Namun J juga membuka sebuah diskursus bahwa perlu pengujian dilapangan untuk menilai apakah sumpah jabatan berkorelasi dengan kedisiplinan, ketaatan, dan lain-lain.

Begitu juga yang dikatakan oleh Dr. Irfan Noor, M.Hum. Beliau menyatakan urgensi sumpah jabatan terletak pada nilai spiritual yang dibawa untuk menyadarkan kepada PNS bahwa pekerjaannya adalah amanah. Sekalipun itu, Irfan Noor menganggap bahwa regulasi secara terhadap sumpah jabatan lebih baik karena adanya indikator yang lebih jelas dibanding sebelumnya tentang bagaimana yang dimaksud melanggar sumpah jabatan. Regulasi yang ada kemudian diturunkan dalam bentuk BKD (Beban Kerja Dosen), pelaporan terhadap pengabdian yang dilakukan kepada masyarakat dan penelitiannya.

Bisa disimpulkan dari jawaban yang diutarakan oleh para informan adalah sumpah jabatan bagi seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki relevansi yang sangat penting dalam konteks kerja saat ini. Sumpah jabatan bukanlah sekedar seremonial, tetapi merupakan pondasi moral dan komitmen yang menjadi pedoman bagi setiap PNS dalam menjalankan tugasnya. Harapannya, sumpah jabatan bagi seorang PNS berperan sebagai pengaman dalam melaksanakan tugas. Dengan mengucapkan sumpah tersebut, seorang PNS berjanji untuk menjalankan tugas dengan penuh dedikasi serta memastikan bahwa tindakan dan keputusan yang diambil selalu sejalan dengan prinsip integritas dan kepentingan publik.

Peneliti sendiri menilai Sumpah jabatan bukan hanya sekedar ritus seremonial berbasis agama untuk pemenuhan yang dipersyaratkan oleh undang-undang, tetapi dapat berfungsi sebagai rem, mencegah terjadinya kesalahan atau penyalahgunaan wewenang dalam menjalankan tugas. Dengan mengingat

sumpahnya, seorang PNS diingatkan akan tanggung jawabnya terhadap masyarakat dan negara. Hal ini menjadi pengingat bahwa setiap keputusan dan tindakan haruslah didasarkan pada keadilan, kebenaran, dan kepentingan umum.

Apabila disadari, relevansi sumpah jabatan adalah sebagai pemicu *inner conscious* (kesadaran dari dalam) bahwa tugas yang diemban akan dipertanggungjawabkan dihadapan Tuhan. Tugas yang dibebankan adalah bukan semata-mata untuk rutinitas, tetapi adalah memiliki dampak yang besar pada masyarakat dan bangsa. Dengan mengingat sumpah jabatan, seorang PNS diingatkan akan tanggung jawabnya untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diemban. Bagaimana bisa terbentuk tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan universitas apabila para pegawai negeri sipil yang menjadi civitas akademika di universitas tidak menginsafi bahwa mereka adalah sebagai ujung tombak tumbuh dan berkembangnya ilmu pengetahuan yang berbudi luhur?

1. Perspektif dosen UIN Antasari Banjarmasin menyikapi Sumpah Jabatan Pegawai Negeri Sipil dalam mewujudkan *Good University Governance*?

Perspektif merupakan cara pandang seseorang yang digunakan untuk melihat suatu fenomena. Sehingga pada konteks penelitian yang peneliti bahas pada pertanyaan ini adalah bagaimana sudut pandang yang dibawa oleh informan dalam menilai fenomena sumpah jabatan yang diarahkan pada pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Tentu pertanyaan perspektif ini dapat ditinjau dari nilai moral yang dibawa narasumber, teori, atau jabatan yang sedang diemban oleh informan.

Mengenai pertanyaan “apakah sumpah jabatan memberi implikasi pada kinerja” berdasarkan perspektif dari para informan sebagai dosen UIN Antasari Banjarmasin, para informan memiliki jawaban yang bernada sama yaitu memberi implikasi pada diri sendiri. Namun, pendapat informan juga menilai relatif kepada orang lain.

AS berpendapat bahwa sumpah jabatan memberi implikasi terhadap kinerja para PNS utamanya dosen. Beliau mengungkapkan bahwa apabila seseorang telah disumpah, berarti yang bersangkutan wajib memahami antara hak dan kewajiban sebagai pegawai negeri.

MR juga mengungkapkan ada implikasi tersendiri bagi dirinya, tetapi beliau memberi penilaian implikasi sumpah jabatan 50-50 bagi para PNS yang lain. Alasannya adalah karena masih adanya kasus pelanggaran terhadap sumpah jabatan yang padahal sumpah jabatan sendiri selalu dimulai dengan nama Tuhan. MR menyarankan agar adanya wejangan rutin untuk mengingatkan sumpah jabatan yang pernah diangkat oleh para dosen pegawai negeri.

A juga memiliki pendapat bahwa implikasi sumpah jabatan kepada orang lain juga relatif dengan alasan sumpah jabatan akan memberi implikasi bagi yang memahami dan tidak bagi yang abai.

Y berpendapat bahwa sumpah jabatan semestinya juga memberi implikasi kepada orang lain, karena sumpah jabatan adalah janji setia. Adapun berimplikasi atau tidaknya menurut Y sangat subjektif, tergantung bagaimana orang akan memaknai sumpah jabatan.

Z meyakini akan implikasi sumpah jabatan pada dirinya, tetapi Z menilai tidak cukup. Perlu metode pemberian hukuman yang konkrit bagi pelanggar berupa ukuran kerja secara profesional.

Jabatan memuat konsekuensi amanahnya, bukanlah sebuah hal yang main-main. Seorang muslim yang memahami bahwa ada konsekuensi teologis dan moral apabila melanggar sumpah jabatan maka niscaya dengan sekuat hati akan menghindarkan diri dari perbuatan melanggar sumpah. Seperti perintah Allah pada surah An-Nahl ayat 91 dan Al-Isra ayat 34 bahwa setiap janji akan diminta pertanggungjawabannya. Lebih terang pada sebuah hadits bahwa seorang yang telah berjanji saja untuk berbuat A lalu dia melanggar, akan mendapat sebutan seorang munafik, apalagi status seorang yang telah bersumpah untuk melakukan A namun justru mengingkarinya. Maka dia akan mendapat pandangan yang buruk di sisi Allah. Sehingga bagi seseorang yang menganggap sumpah jabatan adalah sebagai bentuk ungkapan tanggung jawab dan ada desakan moral bahwa Tuhan dimana nama-Nya disebut dalam sumpah, maka seram baginya apabila beritikad untuk melanggar tanpa alasan yang dibenarkan.

ZM menerangkan bahwa implikasi sumpah jabatan terhadap dirinya memang memberi beban moral karena kata-katanya yang “seram”, tetapi implikasi kepada tiap individu itu relatif.

J mengemukakan bahwa pentingnya sumpah jabatan didasarkan pada dorongan motivasi dan orientasi pada kemaslahatan.

S menyatakan bahwa sumpah jabatan merupakan cara yang mengikat individu untuk mewujudkan komitmennya sebagai seorang muslim. Terlebih



apabila telah melaksanakan sumpah, maka ikatan tersebut akan menjadi benteng untuk berlaku amanah.

LS menyatakan bahwa sumpah jabatan dapat memberi implikasi bagi dirinya dikarenakan sumpah yang diangkat menggunakan kitab suci yang ia yakini dan baca, sehingga hal itu menjadi latar belakang beliau untuk loyal, komitmen dan tindakan yang mengindikasikan hal tersebut. Beliau akan merasa bersalah apabila melanggar sumpah yang pernah diangkat, dan sumpah jabatan dapat menjadi filter bagi dirinya.

R percaya bahwa sumpah jabatan dapat memberi implikasi dengan alasan dapat menjadi pengikat. Sekalipun ia mengakui bahwa ada rasa takut pada sumpah jabatan dikarenakan ketakutan akan disanksi, budaya, dan konsekuensi paham agama, namun beliau menilai bahwa hal ini adalah praktik yang wajar.

Sebuah kaidah fikih berbunyi

المتعدى افضل من القاصر

“Perbuatan yang mencakup kepentingan orang lain lebih utama daripada yang hanya terbatas untuk kepentingan sendiri.”

Secara emosional, rasanya kita enggan untuk melaksanakan sumpah jabatan karena konsekuensi yuridis dan moral yang berat. Namun, sesuai PP No. 11 Tahun 2017 bahwa apabila seseorang melanggar sumpah dan kewajibannya dan terbukti di pengadilan, ia dapat dikenai sanksi berupa penangguhan jabatan, gaji, bahkan pemberhentian.

Selain sebagai pengajar, tentu dosen pegawai negeri yang memiliki jabatan struktural atau pelaksana akademik sejatinya juga adalah pelayan publik, maka asas-asas tata kelola universitas yang baik (*good university governance*) perlu dikedepankan untuk mewujudkan tridharma perguruan

tinggi. Upaya “mengikat moral” pada jiwa pegawai negeri adalah satu upaya untuk mengoptimalisasi pelayanan publik yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian atau biasa disebut tridharma perguruan tinggi.

FA juga meyakini bahwa sumpah jabatan memberi implikasi. Hal ini disebabkan sumpah adalah hubungan manusia dengan Tuhan, sehingga para pelanggar selain dikenai konsekuensi hukum positif, juga dikenai kafarat dalam hukum Islam.

H juga mengungkap implikasi sumpah jabatan terhadap pribadi H adalah adanya getaran hebat pada diri beliau dan kekhawatiran gagal dalam mengemban amanah. H menerangkan kebiasaannya selama menjabat adalah semisal saat beliau memakai fasilitas kantor untuk keperluan pribadi seperti mobil dinas, kertas dan tinta kantor, dan sebagainya, beliau sebisa mungkin mengganti barang serupa kepada instansi dengan nilai yang lebih. Apabila sulit untuk diganti kepada kantor, maka H akan mengganti dengan berinfak di masjid. Pola tersebut terinspirasi dengan meneladani cara Umar bin Abdul Aziz saat mengemban amanah.

Adapun ZN, ia menerangkan bahwa sumpah jabatan telah memberi beban moral pada cara pandang beliau bekerja. ZN memiliki kebiasaan untuk berpuasa kafarat setelah menjabat selama 3 hari untuk berjaga dari dosa pelanggaran karena ZN menilai mustahil selama menjabat akan bersih dari pelanggaran sekalipun yang bersangkutan telah berupaya sebersih mungkin.

Pendapat yang diutarakan oleh Dr. Irfan Noor, M.Hum bahwa sumpah jabatan masih memiliki implikasi terhadap dirinya sendiri. Beliau menilai bahwa upaya perbaikan terhadap kinerja para PNS melalui regulasi, pasal, dan aturan yang berlaku seperti: penandatanganan pakta integritas sebagai dokumen

formil dan indikator kinerja berupa BKD kepada para dosen. Sehingga Irfan menyimpulkan saat ini lebih implementatif untuk seluruh PNS untuk memberi implikasi terhadap kinerja dosen PNS.

**Tabel 3.2**  
**Perspektif Dosen UIN Antasari Banjarmasin terhadap sumpah jabatan PNS**

No	Nama	Implikasi Sumpah Jabatan kepada Individu	Alasan
1	Dr. Irfan Noor, M.Hum	Terdapat implikasi	Terbukti implementatif dengan adanya BKD
2	AS	Terdapat implikasi	Adanya keterkaitan hak dan kewajiban sebagai PNS
3	MR	Terdapat implikasi	Meskipun masih ada pelanggaran sumpah jabatan bagi PNS lain
4	AA	Terdapat implikasi	Secara tidak langsung, sadar maupun tanpa disadari akan berimplikasi

5	A	Terdapat Implikasi bagi yang memahami dan tidak ada implikasi bagi yang tidak memahami	Tidak semua orang menjiwai esensi dari sumpah jabatan dan amanah yang akan diemban dibalik kewajibannya
6	Y	Terdapat implikasi	Sebenarnya subjektif, tergantung individu masing-masing
7	FA	Terdapat implikasi	Karena adanya hubungan langsung antara manusia dan Tuhan
8	ZN	Terdapat implikasi	Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan
9	Z	Terdapat implikasi	Terdapat beban moral
10	ZM	Terdapat implikasi	Disumpah tidak disumpah akan berkerja karena tanggung jawab. Terlebih kalimat pada sumpah jabatan menurutnya seram.

11	J	Terdapat implikasi	Motivasi dan orientasi pada kemaslahatan.
12	S	Terdapat implikasi	mengikat individu untuk mewujudkan komitmennya sebagai seorang muslim
13	LS	Terdapat implikasi	menggunakan kitab suci yang ia yakini dan baca
14	R	Terdapat implikasi	menjadi pengikat
15	H	Terdapat implikasi	Adanya kekhawatiran tidak amanah