

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI KEBIJAKAN KEMENTERIAN
AGAMA NOMOR 24 TAHUN 2015 TENTANG PENGENDALIAN
GRATIFIKASI PADA KEMENTERIAN AGAMA
(Studi Kasus Penyuluh Agama Islam
di Kementerian Agama Kabupaten Asahan)**

Fadlan Zainuddin Siregar, Hafsah, Ramadhan Syahmedi

¹Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai pokok bahasan yang dirumuskan dalam tiga rumusan permasalahan yakni; 1. Bagaimana ketentuan gratifikasi menurut PMA Nomor 24 Tahun 2015. 2. Bagaimana penerapan Peraturan Menteri Agama Nomor 24 Tahun 2015 Dan 3. Bagaimana teori hukum yang digunakan dalam mengkaji gratifikasi di Penyuluh Agama Islam di Kementerian Agama Kabupaten Asahan. Jenis penelitian ini adalah penelitian non doktinal atau penelitian empiris (*socio-legal*), dengan menggunakan pendekatan kasus (*case approach*) dan pendekatan undang-undang (*statute approach*). Sumber data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan para informan, dengan metode wawancara semi structural, bahan-bahan hukum yakni peraturan yang berkaitan dengan gratifikasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa menurut PMA No. 24 Tahun 2015 tentang pengendalian gratifikasi ialah suatu pemberian baik yang diterima di dalam negeri maupun diluar negeri yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik. Gratifikasi diklasifikasikan menjadi tiga jenis yakni, gratifikasi yang dianggap suap, gratifikasi dalam kedinasan dan gratifikasi yang diperbolehkan. Kedua, Proses Implementasi Kebijakan Menteri Agama melalui PMA No. 24 Tahun 2015 oleh Kemenag Kabupaten Asahan telah dilakukan dengan baik

Kata Kunci : *implementasi, nilai-nilai kebijakan, gratifikasi, penyuluh agama*

A. PENDAHULUAN

Islam memiliki kesempurnaan sekaligus membedakannya dengan agama lain, karena di dalamnya mengandung dua unsur penting yaitu *aqidah dan syari'ah*. *Aqidah* adalah ketentuan yang harus diyakini oleh seseorang, sedangkan *syari'ah* adalah ketentuan berisi perintah yang harus dilaksanakan dan larangan yang harus ditinggalkan dalam kehidupan seseorang (Amir, Syarifuddin, 2002: 37). Islam sebagai agama yang komprehensif dapat dibuktikan bahwa dalam ketentuan-ketentuannya (*syari'at*) memiliki elastisitas yang sangat tinggi, sehingga pada akhirnya mampu menjawab berbagai persoalan yang muncul dalam dinamika sosial umat Islam yang ditimbulkan oleh pergeseran waktu dan tempat maupun oleh faktor kemajuan zaman atau faktor yang timbul karena perubahan situasi dan kondisi. Elastisitas hukum Islam sering diungkapkan oleh para pakar hukum Islam, hal ini sebagaimana dinyatakan dalam salah satu kaidah populer yang menyatakan bahwa *syari'at Islam itu senantiasa relevan dengan segala waktu dan tempat* (Husin Al-Munawwar, S.A., 2004: 22). Relevansi hukum Islam menurut pandangan Said Husin Al Munawwar senantiasa ditunjang oleh tiga unsur, yaitu: Pertama, karena luwesnya sumber-sumber hukum Islam yang senantiasa terbuka untuk dilakukan penafsiran-penafsiran. Kedua, karena adanya semangat melakukan ijtihad berdasarkan kapasitas *skill* yang dimiliki secara personal. Ketiga, karena adanya konsep ijtihad dengan menggunakan metodologi ushul fikih baik dari segi *takhrij al-hukm* maupun *tathbiq al-hukm*.

Pokok masalah dalam paradigma masyarakat sosial adalah kesenjangan antar masyarakat hal ini diakibatkan oleh tidak adanya persentuhan penyuluhan agama Islam, pembentukan pengajian, membentuk satu wadah yang khusus berdiskusi tentang kajian-kajian keagamaan. Kesenjangan antara kesemarakan kehidupan beragama di satu pihak, dan merapuhnya etika dan nilai-nilai agama terjadinya penurunan akhlak mulia dan lemahnya sendi-sendi moralitas agama di pihak lain, secara nyata turut menciptakan kerawanan dalam kehidupan masyarakat Indonesia.

Peran aktif dan keterlibatan peran penyuluh agama Islam di tengah masyarakat sangat diperlukan untuk menciptakan iklim moderasi beragama di keragaman bangsa di Kabupaten Asahan. Peran tersebut diimplementasikan dan direkonstruksi sebagai kepedulian lembaga masyarakat keagamaan dalam menelaah dan mendesain pendidikan agama Islam di lingkungan keluarga sampai kepada lingkungan lembaga pendidikan atau biasa disebut dengan sekolah/Madrasah. Bentuk aktualitas Kantor Urusan Agama Islam dalam membina masyarakat yang agamis dan berakhlakul karimah adalah melalui pembinaan kerjasama dan gotong royong di antaranya adalah *jum'ah bersih*, mengadakan wirid akbar, zikir akbar,

keikutsertaan penyuluh agama Islam di tengah masyarakat untuk menciptakan integritas moderasi beragama Islam dalam mempersatukan bangsa khususnya di Kabupaten Batubara dalam bentuk loka religis tersebut adalah bagian yang tak terpisahkan dalam peran dan fungsi penyuluh agama Islam terhadap kedudukan nilai-nilai keagamaan.

Penyuluh agama Islam yang ditunjuk oleh Kementerian Agama melalui Kantor Urusan Agama terutama di kementerian agama Kabupaten Asahan merupakan garis struktural yang berhadapan langsung dengan problematika-problematika masyarakat terkhususnya dalam hal rumah tangga. Penanggung jawab tersebut harus lebih berpro-aktif dalam menegakkan keutuhan serta kebersamaan dalam sebuah rumah tangga masyarakat. Sudah selayaknya penyuluh agama Islam tidak hanya mengedepankan kepentingan masyarakat secara homogeni namun juga harus lebih menyesuaikan keadaan diri dalam berjibaku dengan masyarakat baik internal maupun eksternal.

Gratifikasi sebagaimana tertuang dalam pasal 12B ayat (1) undang-undang nomor 31 tahun 1999 adalah pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (diskon), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan Cuma-Cuma dan fasilitas lainnya. Gratifikasi tersebut baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik. Ada banyak jenis gratifikasi, seperti bertujuan mengambil hati pejabat publik supaya dapat perlakuan khusus, atau sebagai ucapan terima kasih atas layanan yang diberikan pejabat publik, bahkan termasuk menerima transportasi dan akomodasi dalam kedinasan. Oleh karenanya berdasarkan Peraturan Menteri Agama (PMA) nomor 24 tahun 2015 terdapat beberapa cara untuk mencegah gratifikasi, antara lain meningkatkan pengetahuan tentang gratifikasi dan meningkatkan kesadaran melaporkan gratifikasi. Selain itu, ada pula serangkaian kegiatan yang berkesinambungan dengan peran serta aktif organisasi mitra bersama KPK untuk mengendalikan gratifikasi atau biasa disebut dengan suatu Program Pengendalian Gratifikasi (PPG).

Gratifikasi merupakan perbuatan yang sudah dipraktikkan oleh umat Islam semenjak dahulu sampai sekarang. Karena pada intinya gratifikasi adalah pemberian dari seseorang kepada orang lain. Dalam Islam sendiri, gratifikasi mempunyai makna yang sangat laus, yakni segala bentuk pemberian. Konsep gratifikasi dalam Islam adakala berupa sedekah, hibah, hadiah, dan *risywah*. Bentuk-bentuk gratifikasi dalam Islam tersebut ada yang termasuk ke dalam kategori positif dan kategori negatif. Gratifikasi dalam bentuk sedekah, hibah, dan hadiah termasuk ke dalam amalan gratifikasi positif, amalan tersebut memang

dianjurkan dalam Islam. Namun, amalan ini dapat berubah menjadi amalan negative apabila penerimanya adalah petugas Negara (ASN) adapun gratifikasi dalam bentuk hadiah kepada penguasa adalah *risywah*, karena *risywah* termasuk ke dalam bentuk gratifikasi negatif. Gratifikasi ini disebutkan dalam Alquran, hadis maupun pendapat para ulama sebagai amalan yang dilarang syara', yakni suatu amalan maksiat (jarimah). Gratifikasi dalam bentuk hadiah kepada penguasa termasuk ke dalam kategori *jarimah ta'zir*, maka pelakunya dapat dihukum dengan hukuman *ta'zir*, mulai hukuman terberat sampai hukuman teringan.

Di sisi yang berbeda, penyuluh agama Islam (baik yang ASN maupun yang non ASN) adalah abdi Negara, yang didalamnya sudah mendapatkan gaji atau tunjangan dari pemerintah atau dari Negara, maka tidak selayaknya sebagai abdi Negara menerima gratifikasi dengan tujuan apapun sebab Islam memandang bahwa bentuk kelebihan yang diberikan dengan dalih untuk mendapatkan sesuatu maka hal demikian tidak diperbolehkan.

Signifikansi di atas yang dikaji adalah mengenai kebijakan menteri agama nomor 24 tahun 2015 terkait dengan tugas konsultatif, tugas koordinatif dan tugas advokatif serta tugas edukatif. disandarkan pada temuan di lapangan. Tugas pokok dan fungsi penyuluh agama Islam pada hakikatnya memiliki tiga fungsi, yakni; fungsinya sebagai informatif, edukatif, konsultatif, dan advokatif. Namun demikian dalam praktiknya fungsi informatif edukatif merupakan fungsi yang selama ini dominan, meskipun sebenarnya fungsi informatif edukatif yang dijalankan merupakan kegiatan *tabligh* yang sebenarnya sudah mampu dilaksanakan secara lokal. Akibatnya hanya beberapa penyuluh saja yang dianggap sudah mampu bekerja dengan baik, namun sebagian besar jejak penyuluh agama Islama itu sendiri dianggap sunyi karena sebageian besar belum menunjukkan kerja yang dirindukan masyarakat. Guna melaksanakan revitalisasi maka penyuluh agama Islam harus populer di mata masyarakat. Untuk itu penyuluh agama Islam seharusnya menjadi *enabler* dan sebagai penyelesaian problematika umat terutama dalam moderasi umat beragama, baik itu *job vocation* nya sebagai *enabler* dunia atau akhirat. Penyuluh agama Islam seharusnya (dalam revitalisasi guna membangun moderasi umat beragama) menjalankan tugasnya dengan menggunakan metode *coping* dalam konseling, intervensi pendampingagn, dan juga memainkan fungsinya sebagai *broker* (solutif masalah, sebab hal ini berkaitan dengan konsultatifnya) dengan memberikan rujukan ke lembaga lain (*referral*). Dengan adanya Implementasi Nilai-Nilai Kebijakan Kementerian Agama Nomor 24 Tahun 2015 Tentang Pengendalian Gratifikasi Pada Kementerian Agama maka penyuluh agama Islam itu dilandasi oleh kompetensi penyuluh agama Islam yang sesuai dengan kebijakan menteri agama nomor 24 tahun 2015.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Implementasi merupakan suatu proses penerapan ide, konsep, kebijakan, atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan maupun nilai, dan sikap (Mulyasa, E., 2005: 93). Dalam *Oxford Advance Learner's Dictionary* dikemukakan bahwa implementasi adalah “*put something into effect*” (penerapan sesuatu yang memberikan efek atau dampak) (Hornby, AS., 1995). Berdasarkan definisi implementasi tersebut, implementasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses penerapan ide, konsep, dan kebijakan manajemen (manajemen potensial) dalam suatu aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik menguasai seperangkat kompetensi tertentu, sebagai hasil interaksi dengan lingkungan.

1. Karakteristik Penyuluh Agama Islam Profesional

Karakteristik penyuluh agama Islam profesional itu harus menjadi profesi yang populer di masyarakat. Paradigma kerja penyuluh tidak boleh lagi berparadigma ‘kerja dalam diam’ atau ‘jejak yang sunyi’ karena itu revitalisasi dalam eksistensinya serta perannya sebagai penyuluh agama Islam ‘bekerja dalam diam’ di mana hal tersebut membuat profesi ini disangka ‘tidur’ saja, tidak berkontribusi dalam pembangunan (Hidayatullah, M.T., 2014: 7). Dengan demikian penyuluh agama Islam dituntut untuk menjalankan peran sebagai ‘super hero’ yang ada saat dibutuhkan masyarakat sehingga peran penyuluh agama Islam dirindukan masyarakat. Perlu adanya revitalisasi sasaran dakwah para penyuluh, dari *tabligh* menjadi pendamping untuk menyelesaikan masalah masyarakat (*problem base*). Penyuluh agama Islam perlu membuat kerja-kerja monumental dalam menyelesaikan masalah sosial di Indonesia. Meskipun demikian, tujuan akhir pendampingan tetap berprinsip pada tujuan pengembangan masyarakat yakni kemandirian atau *helping people to help themselves*. Dalam metode intervensi sosial tidak hanya dikenal paradigm berbasis masalah (*problem based*), namun juga terdapat paradigm pembangunan berbasis potensi (*asset based community development*). Keduanya mempunyai kelebihan sekaligus kekurangan masing-masing sehingga dalam setiap lokasi (Kecamatan) penyuluh agama Islam bisa melaksanakan kedua pendekatan tersebut (dalam eksistensi dan perannya sebagai penyuluh agama Islam)

Perbedaan antara *problem based* dan *asset based* terletak dari cara pandang dalam melihat sesuatunya. Pendekatan *problem based* melihat sesuatu sebagai masalah, sedangkan pendekatan *asset based* melihat sesuatu sebagai potensi (Kretzmann, John P. dan Mc Knight, 1993: 13-14). Guna mendapatkan kegiatan kepenyuluhan yang ideal, setiap kegiatan

kepenyuluhan dimulai dengan membuat perencanaan. Perencanaan bisa dimulai dari persoalan apa yang dihadapi masyarakat atau klien (bisa pencegahan atau penyelesaian masalah). Dari adanya kasus tersebut dibuat desain perencanaan yang berisi tahapan dan waktu untuk pencapaian tujuan. Selama ini kegiatan ceramah yang dilaksanakan tidak dimaksudkan guna menyelesaikan sesuatu problematika, bahkan tidak ada cetak biru (perencanaan) dari program sehingga keberhasilannya tidak pernah diukur. Selama ini, sebagian besar penyuluh agama Islam hanya menyelesaikan masalah yang menyangkut agama, padahal persoalan terbanyak yang dialami masyarakat adalah persoalan ekonomi-sosial-psikologis. Kondisi demikian menyebabkan penyuluh agama tidak begitu populer di kalangan komunitas sosial, penyuluh agama Islam bisa memfungsikan dirinya sebagai *enabler* atau pemungkin guna menyelesaikan dalam problematika sehari-hari di masyarakat (Nasar, M.F., 2016: 10-11). Spika, Shaver, dan Kirkpatrick dalam Slamet menguraikan bahwa ada tiga peran agama yang bisa dilaksanakan untuk menyelesaikan masalah dengan cara *coping strategy*, yakni menawarkan makna kehidupan baru, kemudian mendistribusikan atau memberikan *sense of control* terbesar dalam mengatasi situasi, dan membangun *self esteem (self confidence)*. Dalam dimensi pemaknaan baru, ketika seseorang diuji satu masalah maka konselor memberikan deskripsi akan hikmah-hikmah apa yang bisa diambil dari satu persoalan hidup yang dihadapi (Slamet, 2012: 53-66).

2. Tugas Pokok dan Fungsi Penyuluh Agama Islam

Tugas pokok dan fungsi penyuluh agama Islam pada hakikatnya memiliki tiga fungsi, yakni; fungsinya sebagai informatif, edukatif, konsultatif, dan advokatif. Namun demikian dalam praktiknya fungsi informatif edukatif merupakan fungsi yang selama ini dominan, meskipun sebenarnya fungsi informatif edukatif yang dijalankan merupakan kegiatan *tabligh* yang sebenarnya sudah mampu dilaksanakan secara lokal. Akibatnya hanya beberapa penyuluh saja yang dianggap sudah mampu bekerja dengan baik, namun sebagian besar jejak penyuluh agama Islam itu sendiri dianggap sunyi karena sebageian besar belum menunjukkan kerja yang dirindukan masyarakat. Guna melaksanakan revitalisasi maka penyuluh agama Islam harus populer di mata masyarakat. Untuk itu penyuluh agama Islam seharusnya menjadi *enabler* dan sebagai penyelesai problematika umat terutama dalam moderasi umat beragama, baik itu *job vocation* nya sebagai *enabler* dunia atau akhirat. Penyuluh agama Islam seharusnya (dalam revitalisasi guna membangun moderasi umat beragama) menjalankan tugasnya dengan menggunakan metode *coping* dalam konseling, intervensi pendampingagn, dan juga memainkan fungsinya sebagai *broker* (solutif masalah,

sebab hal ini berkaitan dengan konsultatifnya) dengan memberikan rujukan ke lembaga lain (*referral*).

Sebagai *broker* (solutif masalah) bisa menjadi penghubung (*connector*) antara kebutuhan klien dengan lembaga-lembaga terkait yang menyediakan sumber-sumber yang dibutuhkan klien (klien yang dimaksud dalam hal ini adalah masyarakat itu sendiri secara personal). Maka dengan demikian penyuluh agama Islam itu merupakan *the source for consultative inquiring*.

3. Standard Kompetensi Penyuluh Agama Islam

Standard kompetensi penyuluh agama Islam itu ada empat, yakni; a) kompetensinya dibidang ilmu agama, b) kompetensinya dibidang ilmu komunikasi, c) kompetensinya dibidang ilmu sosial, dan d) kompetensinya dibidang moral. Penyuluh agama Islam untuk menjadi profesi yang berdaya saing tinggi dengan profesi-profesi lainnya, masih memerlukan jalan panjang yang perlu perjuangan. Di samping penataran kelembagaan, pengembangan jaringan dan lain-lainnya, justru yang lebih penting adalah pemenuhan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap penyuluh. Selain empat standar kompetensi di atas, terdapat empat kompetensi lainnya yang perlu dimiliki setiap penyuluh sekiranya berhadapan dapat menjadi profesi yang berdaya saing tinggi.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Pendekatan penelitiannya adalah pendekatan deskriptif interaktif kemudian mengkajinya menjadi penelitian sosiologis. Sebab yang diteliti dalam penelitian tesis ini adalah sosiologis yang terjadi di lingkungan penyuluh ASN dan non ASN Kementerian Agama Kabupaten Asahan dalam lingkup menjaga nilai-nilai kebijakan kementerian agama pusat melalui nomor 24 tahun 2015 mengenai penekanan (penanggulangan atau pengendalian) dugaan adanya 'gratifikasi'. Sebagaimana pendapat Bogdan dan Taylor (Moleong, L.J., 2005: 4), penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif deskriptif, dimana peneliti mendiskripsikan tentang objek dengan mencatat objek penelitian kemudian memasukkannya dengan sumber data yang ada dalam objek penelitian (Arikunto, S., 2006: 12), maka dengan ini dituntut keterlibatan peneliti secara aktif dalam pengumpulan data penelitian. Kemudian menggali informasi terkait implementasi nilai-nilai kebijakan kementerian agama nomor 24 tahun 2015 tentang pengendalian gratifikasi pada

Kementerian Agama (Studi Kasus Penyuluh Agama Islam di Kementerian Agama Kabupaten Asahan).

D. PEMBAHASAN DAN HASIL

1. Ketentuan gratifikasi Menurut Peraturan Menteri Agama Nomor 24 tahun 2015

Gratifikasi dalam kedinasan adalah hadiah/fasilitas resmi dari penyelenggara kegiatan yang diberikan kepada wakil-wakil resmi suatu instansi dalam suatu kegiatan tertentu sebagai penghargaan atau keikutsertaan atau kontribusinya dalam kegiatan.

Pegawai Kementerian Agama tidak diwajibkan membuat laporan gratifikasi atas pemberian gratifikasi atas pemberian gratifikasi yang diperbolehkan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Agama Nomor 24 Tahun 2015.

2. Penerapan Nilai Kebijakan Peraturan Menteri Agama Nomor 24 Tahun 2015

Pengendalian gratifikasi merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengendalikan penerimaan gratifikasi melalui peningkatan pemahaman dan kesadaran pelaporan gratifikasi secara transparan dan akuntabel sesuai peraturan perundang-undangan. Dalam menjalankan kegiatan pengendalian gratifikasi, terdapat sejumlah prinsip utama yang meliputi: a) Prinsip Transparansi; b) Prinsip Akuntabilitas; c) Prinsip Kepastian Hukum; d) Prinsip Kemanfaatan; e) Prinsip Kepentingan Umum; f) Prinsip Independensi; g) Prinsip Perlindungan Pelapor Gratifikasi.

Adapun nilai-nilai budaya kerja Kementerian Agama adalah:

Pertama Nilai Integritas, Integritas merupakan suatu kesadaran terpadu yang canggh dan penghayatan atas proses yang pernah dialami dengan cara yang melampaui kreativitas, nilai-nilai, keterampilan-keterampilan intuitif dan emosi, serta daya analisis rasional (Sudarmanto, 2009: 76-78). Integritas adalah salah satu kompetensi yang sangat penting bagi setiap individu, kompetensi ini akan mendasari dan saling berkaitan dengan kompetensi lainnya. Untuk mendapatkan energi positif, maka butuh adanya keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar untuk dilakukan dan ditanamkan dalam jiwa Penyuluh Agama Islam yang bersatus ASN maupun Non ASN di Kementerian Agama Kabupaten Asahan (Kementerian Agama, 2014: 7). Oleh karena itu, Penyuluh Agama Islam ASN maupun Non ASN harus mempunyai integritas yang tinggi karena hal demikian dapat mempengaruhi kepercayaan dari orang lain dan dapat meningkatkan kapasitas Penyuluh Agama Islam ASN maupun Non ASN dalam memajukan institusi Kementerian Agama Kabupaten Asahan.

Berdasarkan data hasil penelitian, beberapa indikator yang dapat dijadikan acuan bahwa Penyuluh Agama Islam ASN dan Penyuluh Agama Islam Non ASN Kemenag Kabupaten Asahan memiliki integritas dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Bertekad dan berkemauan untuk berbuat yang baik dan benar
- b. Berpikir positif, arif, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi
- c. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku
- d. Menolak korupsi, suap atau gratifikasi

Kedua, Nilai Profesionalitas, profesionalitas merupakan perilaku yang diwujudkan dengan kerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik (Kementerian Agama, 2014: 9). Seseorang professional adalah seorang yang menguasai secara utuh ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dan memiliki pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan kemauan keras untuk selalu berinovasi ke arah kemajuan dan kemandirian. Sikap profesionalitas tercermin dari rasa ingin tahu yang terus berkembang dan berkelanjutan, sikap yang bertanggungjawab, dan tidak cepat puas diri (Ardana, I.K., 2012: 27). Selain itu, sikap profesional juga tercermin pada tingkat kualitas yang merupakan karakteristik atau tanda suatu profesi atau seorang professional (Budihargo, B., 2017: 12).

Beberapa indikator profesionalitas kerja kerja Kemenag dan hasil penelitian yang dapat dijadikan acuan bahwa Penyuluh Agama Islam Kemenag Kabupaten Asahan telah melakukan tugas dan wewenangnya secara professional adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan pekerjaan sesuai kompetensi jabatan
- b. Disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja
- c. Melakukan pekerjaan secara terukur
- d. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu
- e. Menerima *reward* dan *punishment* sesuai dengan ketentuan

Ketiga, Nilai Inovasi dalam budaya kerja di lingkungan Kemenag Kabupaten Asahan, inovasi dalam dunia kerja dapat diartikan menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik (Kementerian Agama, 2014: 11). Inovasi merupakan kemampuan mengembangkan dan melaksanakan ide-ide baru, kreatifitas yang mendorong kearah jasa dan produk yang lebih baik, serta ketangkasan beradaptasi dengan lingkungan yang berubah atau *inscape* yang kompetitif (Schiemann, W.A., 2011: 65). Sikap itu harus

dikembangkan pada setiap individu di berbagai organisasi karena dengan adanya inovasi akan banyak hal baru yang diperoleh dan dapat menguntungkan institusi atau perusahaan.

Salah satu faktor yang mendorong inovasi di sektor public yaitu tuntutan masyarakat dan kalangan bisnis yang menginginkan pelayanan berkualitas, layak dan efektif serta tanggap terhadap kebutuhan masyarakat pengguna layanan (Soresen E dan Torfing, J. (2011: 843-868). Kemampuan sikap kreatif dan inovasi merupakan kompetensi individu yang sangat penting dibutuhkan oleh organisasi apapun. Kompetensi ini terkait dengan kemampuan sumber daya manusia dalam menghasilkan ide-ide baru, dan menerapkannya dalam organisasi. Ide-ide baru yang dihasilkan berkaitan dengan proses atau mekanisme kerja untuk menghasilkan produk atau pelayanan organisasi. Sumber daya yang memiliki kreativitas tinggi akan selalu berfikir dan bertindak untuk perbaikan kualitas organisasi dengan cara menemukan cara-cara baru dalam bekerja dan tidak akan berdiam diri untuk mencari perubahan ke arah yang lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kantor Kemenag Kabupaten Asahan memenuhi indikator-indikator yang ditetapkan oleh Kemenag sebagai acuan bahwa suatu instansi memiliki inovasi. Hal tersebut dapat terlihat dalam budaya kerja yang terdapat dalam kantor Kemenag Kabupaten Asahan dengan uraian sebagai berikut:

- a. Selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan
- b. Bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif
- c. Meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi
- d. Berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien

Keempat, Bentuk tanggung jawab Penyuluh Agama Islam di Kantor Kemenag Kabupaten Asahan, Kesungguhan Penyuluh Agama Islam baik PNS dan Non PNS dapat terlihat dari etos kerja yang dimiliki. Etos kerja yang tinggi dapat dinilai dari bentuk tanggung jawab Penyuluh Agama dalam menyelesaikan tugas. Tanggung jawab didefinisikan sebagai kesanggupan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan tepat waktu dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan (Darodjat, T.A., 2015: 90). Tanggung jawab juga dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya), Negara dan Tuhan Mustari, M., 2011: 21).

Beberapa indikator dan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Penyuluh Agama kantor Kemenag Kabupaten Asahan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya adalah sebagai berikut:

- a. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu
- b. Berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi, dan melakukan langkah-langkah perbaikan
- c. Komitmen dengan tugas yang diberikan

Kelima, Keteladanan budaya kerja di kantor Kemenag Kabupaten Asahan. Keteladanan merupakan contoh yang baik bagi orang lain (Kementerian Agama, 2014: 15). Keteladanan berasal dari kata dasar “teladan” yang berarti sesuatu atau perbuatan yang patut ditiru atau dicontoh (Purwadarminta, W.J.S., 1993: 1036). Dalam bahasa Arab diistilahkan dengan “*uswatun hasanah*” yang berarti cara hidup yang diridhoi Allah SWT. Sebagaimana yang dicontohkan Rasulullah SAW. dan telah dilakukan pula oleh Nabi Ibrahim dan para pengikutnya (Shodiq, M., 1988: 369).

Sifat teladan adalah hal yang sederhana wajib ada dalam diri para Penyuluh Agama, penyuluh agama merupakan tombak yang menjadi panutan di masyarakat tempat mereka ditugaskan, Penyuluh Agama yang membawa pesan-pesan keagamaan sudah barang tentu wajib menjadi seorang figure yang dapat menjadi panutan baik bertingkah laku ataupun bersikap, hal itu akan mempengaruhi masing-masing individu di sekitarnya. Keteladanan Penyuluh Agama kantor Kemenag Kabupaten Asahan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya menjadi faktor penting dalam menciptakan budaya kerja yang baik.

Terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan acuan bahwa seseorang mempunyai sifat teladan. Berdasarkan data yang diperoleh dilapangan, keteladanan Penyuluh Agama di kantor Kemenag Kabupaten Asahan dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Berakhlak terpuji
- b. Membimbing dan memberikan arahan kepada rekan sejawat
- c. Melakukan pekerjaan dimulai dari diri sendiri

Keteladanan seseorang dapat dinilai dari perilaku sehari-hari. Bimbingan dan arahan tidak akan dilaksanakan dengan baik oleh orang yang diarahkan apabila seseorang yang memberi arahan belum dapat memberikan contoh, sehingga untuk bisa menjadi teladan yang baik harus dimulai dari diri sendiri. Hal tersebut telah dilakukan oleh Penyuluh Agama Islam Kemenag Kabupaten Asahan yang selalu memulai sesuatu dari sendiri, sebelum membimbing

dan mengajak sejawatnya untuk melakukan pekerjaan sesuai kompetensi dan berlomba-lomba untuk meningkatkan prestasi (Wawancara dengan Bapak Zulhaidir, S.H.I.). Hal tersebut berdampak positif pada Penyuluh Agama lainnya di lingkungan kantor Kemenag Kabupaten Asahan dan membangun motivasi dalam diri masing-masing Penyuluh Agama untuk saling bersaing dalam hal prestasi kinerja di kantor maupun di lapangan.

3. Teori hukum yang digunakan dalam mengkaji gratifikasi di Kementerian Agama Kabupaten Asahan.

Teori Efektivitas Hukum adalah teori yang tepat untuk mengkaji tentang permasalahan pengendalian gratifikasi, untuk mewujudkan penegakan hukum tidak hanya diperlukan materinya (substansi hukum/*legal substance*) saja, tetapi diperlukan juga badan penggerakannya (struktur hukum/*legal structure*) dan didukung oleh perilaku hukum (kultur hukum/*legal culture*). Ketiga elemen ini (*legal structure, legal substance, dan legal culture*) dikatakan sebagai susunan sistem hukum (*element of legal system*) oleh Lawrence M. Friedman (Darmono, 2013: 19). Menurutnya hukum merupakan gabungan antara komponen struktur, substansi, dan kultur.

Muhammad Daud Ali menjelaskan bahwa hukum Islam yang berlaku di Indonesia ada dua macam, yaitu secara normatif dan formal yuridis. Hukum Islam yang berlaku secara normatif adalah bagian hukum Islam yang mempunyai sanksi kemasyarakatan apabila norma-norma itu dilanggar. Kuat tidaknya sanksi kemasyarakatan tergantung pada kuat lemahnya kesadaran umat Islam akan norma-norma normatif itu.

Hukum Islam yang bersifat normatif antara lain salat, puasa, zakat, dan haji. Menurut pendapatnya, hampir semua hukum Islam yang mengatur hubungan manusia dengan Tuhan bersifat normatif. Dipatuhi atau tidaknya hukum Islam yang berlaku secara normatif itu tergantung dari kesadaran iman personalnya. Berkaitan dengan hukum Islam yang berlaku secara formal-yuridis, Daud Ali berkomentar bahwa hukum Islam yang mengatur hubungan manusia dengan manusia lainnya, dan benda-benda dengan manusia. Di dalam proses peralihannya menjadi hukum positif harus berdasarkan peraturan perundang-undangan, misalnya hukum perkawinan, hukum kewarisan, dan hukum wakaf (Ali, M.D., 1990: 5-6).

Di sinilah peran ijtihad dan politik menjadi penting untuk mewujudkan hukum positif yang berlaku mencakup keseluruhan masyarakat muslim. Karena menyangkut kepentingan umat secara menyeluruh, maka kajiannya perlu melibatkan banyak pihak yang berkompeten dan ijtihadnya dilakukan secara kolektif dengan pendekatan-pendekatan interdisipliner sehingga hasilnya komprehensif. Lembaga-lembaga ijtihad kredibel sangat diperlukan untuk memecahkan masalah-masalah bersama, sesuai tuntutan ruang dan waktu, sepanjang masih

dalam kerangka syari'at Islam. Jika ijtihad kolektif berhasil digalakkan, maka implikasinya akan sangat baik bagi prospek pelaksanaan hukum Islam di masa depan, sehingga prospek hukum Islam dijadikan sebagai hukum positif akan jelas dan sanggup tampil untuk menjawab tantangan zaman.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa Nilai-nilai kebijakan yang dimaksud dalam penelitian ini ialah lima nilai budaya kerja Kementerian Agama merupakan nilai-nilai yang harus diterapkan di Kementerian Agama beserta jajarannya hingga tingkat yang paling rendah, lima nilai tersebut meliputi; integritas, profesional, inovasi, tanggung jawab serta keteladanan.
2. bahwa menurut PMA No. 24 Tahun 2015 tentang pengendalian gratifikasi ialah suatu pemberian baik yang diterima di dalam negeri maupun diluar negeri yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik. Gratifikasi diklasifikasikan menjadi tiga jenis yakni, gratifikasi yang dianggap suap, gratifikasi dalam kedinasan dan gratifikasi yang diperbolehkan.
3. Proses Implementasi Kebijakan Menteri Agama melalui PMA No. 24 Tahun 2015 oleh Kemenag Kabupaten Asahan telah dilakukan dengan baik melalui: a) Integritas yang ditunjukkan dengan tekad dan kemauan Penyuluh ASN maupun Non ASN untuk berbuat baik, bijaksana dalam penyelesaian program kerja, mematuhi aturan yang berlaku dan memperhatikan aturan agama yang dianut Penyuluh baik ASN maupun non ASN, serta menolak segala bentuk suap, gratifikasi dan korupsi; b) Profesionalitas yang ditunjukkan dengan kinerja Penyuluh Agama Islam yang sesuai dengan bidang kompetensinya, kesungguhan dalam melaksanakan tugas, melakukan pekerjaan secara terukur sesuai dengan target yang ditentukan, menerima penghargaan dan hukuman yang berlaku sesuai dengan aturan yang berlaku; c) Inovasi yang ditunjukkan dengan sistem program yang selalu disempurnakan secara berkala, keterbukaan pegawai dan menerima kritik yang membangun, selalu meningkatkan kompetensi dengan mengikuti *assessment* yang berlaku, dan pemanfaatan teknologi dan informasi untuk menjalankan dan mensosialisasikan program pengendalian gratifikasi; d) Sikap tanggung jawab yang ditunjukkan dengan penyelesaian program yang tepat sesuai dengan target yang ditentukan, serta menerima evaluasi yang konstruktif dalam program evaluasi triwulan; e) Keteladanan yang ditunjukkan dengan pelayanan yang baik bagi masyarakat, dan

adanya bimbingan dari rekan sejawat sesama penyuluh Agama Islam serta kepala Kantor Kemenag Kabupaten Asahan. Kemudian ada beberapa hal yang menjadi tantangan yang menghambat implementasi nilai-nilai kebijakan di Kantor Kemenag Kabupaten Asahan diantaranya yakni a) Komunikasi yang maksimal b) Keterbatasan Sumber Daya Manuis dalam bidang teknologi, c) Pemahaman Penyuluh Agama Islam terhadap aturan dan regulasi terkini yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Syarifuddin, A. (2002). *Meretas Kebekuan Ijtihad: Isu-isu Penting Hukum Islam Kontemporer di Indonesia*. Jakarta: Ciputat Press.
- Al-Munawwar, A.S.H. (2004). *Hukum Islam dan Pluralitas Sosial* (Jakarta : Penamadani, 2004),.
- Mulyasa, E. (2005). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hornby, AS. (1995). *Oxford Advance Learner's Dictionary of Current English*. New York: Oxford University Press.
- Mohammad Taufik Hidayatullah. (2014). *Strategi Peningkatan Kompetensi Penyuluh Agama Islam di Tiga Daerah Provinsi Jawa Barat*. Bogor: Disertasi IPB.
- Kretzmann, John P. dan Mc Knight. (1993). *Building Communities From the Inside Out: A Path Toward Finding and Mobilizing A Community's Assets*.
- M.Fuad Nasar. (2016). *Tujuh Dekade Penyuluh Agama*. Bimas Islam Edisi No.4/III/2016.
- Slamet. (2012). Coping Sebagai Strategi Mengatasi dan Memecahkan Masalah dalam Konteks Bimbingan Konseling Islam. *Jurnal Hisbah*, 9(1).
- Lexy J. Moleong. (2005). *Metodologi, John W, Creswell, Educational Research, Planning, Conduction and Evaluating Quantitative dan Qualitative Research. International Edition*. By Pearson Education, Inc, Upper Saddle River, New Jersey 07458.
- Arikunto, S. (2006). *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosdakarya.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kementerian Agama. (2014). *Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama*. Jakarta: Kementerian Agama.
- I Komang Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bayuaji Budihargo. (2017). *Profesionalisme Ditinjau dari Faktor Demografis (Jenis Kelamin, Usia dan Tingkat Pendidikan) Pada Karyawan Tetap Administratif (Skripsi- Universitas Muhammadiyah Purwokerto*.
- William A. Schiemann. (2011). *Aligment, Capability, Engagement, Pendekatan Baru Talent Management untuk Mendongkrak Kinerja Organisasi*, terj. Setyo Untoro. Jakarta: PPM.
- Soresen E dan Torfing, J. ((2011). Enhancing Collaborative Innovation in the Public Sector. *Administration and Society*, 43(8).

- Tubagus Achmad Darodjat. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: Refika Aditama.
- M. Mustari. (2011). *Nilai Karakter (Refleksi untuk Pendidikan Karakter)*. Yogyakarta: Lanks Bang PRESSindo.
- W.J.S Purwadarmintha. (1993). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- M. Shodiq, *Kamus Istilah Agama*, (Jakarta: CV. Sientarama, 1988),
- Darmono. (2013). *Pengengenyampingan Perkara Pidana Seponering Dalam Penegakan Hukum*. Jakarta: Solusi Publishing.
- Muhammad Daud Ali. (1990). *Hukum Islam; Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wawancara dengan Bapak Zulhaidir, S.H.I., Penyuluh Agama Islam ASN Kecamatan Kisaran Timur wilayah kerja kantor Kemenag Kabupaten Asahan pada 2 November 2022 pukul 11.30.

