KARAKTERISTIK APARATUR SIPIL NEGARA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA DITINJAU DENGAN AYAT-AYAT SIYASAH

S K R I P S I

Diajukan Oleh:

MINDI MAILUSI
NIM. 150105012
Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Progam Studi Hukum Tata Negara

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM, BANDA ACEH
2020 M/1441 H

KARAKTERISTIK APARATUR SIPIL NEGARA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA DITINJAU DENGAN AYAT-AYAT SIYASAH

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Sya'riah dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Progam Sarjana (S1)
Dalam Ilmu Hukum Tata Negara

Oleh:

MINDI MAILUSI
NIM. 150105012
Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Progam Studi Hukum Tata Negara

Disetujui untuk Dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Prof. Dr. H. Rusydi Ali Muhammad, S.H.,M.H.	Dr.Irwansyah, M.H., M.Ag.
NIP. 195207291977031001	NIP. 197611132014111001

KARAKTERISTIK APARATUR SIPIL NEGARA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA DITINJAU DENGAN AYAT-AYAT SIYASAH

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
sebagai Salah Satu Beban Progam
Sarjana Strata Satu (S1)
dalam Ilmu Hukum Tata Negara

Pada Hari, Tanggal: Selasa, 14 Januari2020
19 Jumadil Awal 1441 H

di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

Ketua,	Sekretaris,
Prof. Dr. H. Rusydi Ali Muhammad, S.H.,M.H.	Dr. Irwansyah, M.H., M.Ag.
NIP. 195207291977031001	NIP. 197611132014111001
Penguji I,	Penguji II,
H. Mutiara Fahmi, Lc.MA	Yenny Sri Wahyuni, M.H.
NIP.197307092002121002	NIP.198101222014032001

Mengetahui
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Muhammad Siddiq, M.H., PhD.
NIP. 197703032008011015

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp: 0651-7557442 Situs: www.syariah.ar-raniry.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Mindi Mailusi
NIM	: 150105012
Fakutas/Prodi	: Syari'ah dan Hukum/Hukum Tata Negara
Judul	: Karakteristik Aparatur Sipil Negara Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara ditinjau dengan Ayat-Ayat Siayasah.

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. **Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan;**
2. **Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain;**
3. **Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya;**
4. **Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data;**
5. **Mengerjakan sendiri dan mampu bertanggug jawab atas karya ini.**

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 11 Januari 2020
Yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
TGL. 20
89835AHF554353748
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Mindi Mailusi

ABSTRAK

Nama	: Mindi Mailusi
NIM	: 150105012
Fakutas/Prodi	: Syari'ah dan Hukum/Hukum Tata Negara
Judul	: Karakteristik Aparatur Sipil Negara Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara ditinjau dengan Ayat-Ayat Siayasah.
Tanggal Sidang	: 14 Januari 2020
Tebal Skripsi	: 66 Halaman
Pembimbing I	: Prof. Dr. Rusydi Ali Muhammad, S.H., M.H.
Pembimbing II	: Dr. Irwansyah, M.H., M.Ag.
Kata Kunci	: *Karakteristik, Aparatur Sipil Negara,Ayat-Ayat Siyasah.*

Karakteristik pejabat sering sekali dianggap tidak relevan dan ideal bagi pemerintahan sehingga mempengaruhi kinerja terhadap pelayanan publik dan perkembangan sistem birokrasi pemerintahan. Dalam skripsi ini, yang menjadi rumusan masalah adalah bagaimana karakteristik ideal Aparatur Sipil Negara dalam sistem pemerintahan dan bagaimana karakteristik dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara ditinjau dengan ayat-ayat siyasah serta pengaruhnya terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di pemerintahan Indonesia. Tujuannya untuk mengetahui karakteristik ideal Aparatur Sipil Negara dalam menduduki suatu jabatan serta untuk mengetahui karakteristik yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara ditinjau dengan ayat-ayat siyasah serta pengaruhnya terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di pemerintahan Indonesia. Adapun penelitian ini merupakan jenis penelitian kepustakaan (*library research*) yang dikumpulkan dengan membaca tematik (*maudhu'i*) bersumber dari ayat-ayat siyasah dalam *Al-Qur'an* dan Tafsir *Al-Misbah* serta dukungan Tafsir lainnya sebagai tinjauan terhadap karakteristik Aparatur Sipil Negara yang dapat dijadikan pedoman. Sksripsi ini, menggunakan metode deskriptif analisis diolah secara sistematik untuk mendapatkan gambaran sesuai dengan permasalahan. Dari penelitian ini, menemukan bahwa karakteristik dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara terdapat pada pasal 3 yang berisikan bahwa, memiliki nilai dasar, menjaga kode etik, komitmen, berkompeten, kualifikasi akademik, tidak melanggar hukum, profesionalita. Hal tersebut sejalan dengan ayat-ayat siyasah menyebutkan beberapa syarat seperti; amanah, jujur, adil, sehat jasmani dan rohani, memiliki ilmu yang sesuai dengan bidang tugas dan profesional. Karakteristik sendiri memberikan pengaruh besar terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dalam pelayanan publik yang efisien dan pembangunan nasional bagi Indonesia serta perkembangan dan peningkatan sistem pemerintahan.Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karakteristik Aparatur Sipil Negara tidak hanya mengikuti Undang-Undang namun juga membutuhkan nilai-nilai keIslamanguna mengoptimalkan produktivitas.

KATAPENGANTAR

بِسْـــــــــــــــمِ اللهِ الرَّحْمَنِ حِيْمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan petunjuk-Nya dalam menyelesaikan skripsi/tugas akhir dengan judul "**Karakteristik Aparatur Sipil Negara Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Ditinjau Dengan Ayat-Ayat Siyasah"** Shalawat dan salam penulis tunjukan kepada Nabi Muhammad SAW.

Penelitian ini merupakan salah satu kewajiban untuk mengaplikasikan Tridarma Perguruan Tinggi dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Hukum dan melengkapi syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Sya'riah dan Hukum UIN Ar-Raniry.Penulis menyadari, bahwa selama penelitian dan penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kata pengantar ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Muhammad Siddiq Armia, M.H., PhD., selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniy Banda Aceh.
2. Bapak Mutiara Fahmi, Lc., MA., selaku Ketua Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Bapak Prof. Dr. Rusydi Ali Muhammad, S.H., M.H., selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Irwansyah, M.H., M.Ag.,selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan memberi arahan kepada penulis dalam penyelesaian tugas akhir ini.
4. Bapak Prof. Dr. Rusydi Ali Muhammad, S.H., M.H., selaku Penasehat Akademik yang telah banyak membantu dan membimbing penulis.
5. Seluruh dosen, staf dan karyawan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-

Raniry Banda Aceh yang telah membantu dan memberikan semangat dalam melaksanakan penelitian.

6. Ayahanda Tumiran dan Ibunda Sainem tercinta, yang telah memberikan kasih sayangnya dalam mendukung dan mendoakan tanpa henti, serta menjadi penyemangat penulis dari awal masa studi sampai penulisan Tugas Akhir/Skripsi ini selesai.
7. Abang Kholid Gusrianto, Abang Hendra dan Abang Erig Sonig tercinta, yang telah mendukung, menyemangati dan menasehati penulis serta Keponakan Iqbal, Gilang Rizki Alif, Nadhifah Salsabila, Azril kesayangan, yang menjadi penyemangat dalam menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi ini.
8. Sahabat tercinta, Diah, Yuni, Kandi, Ratna, Ima, Leni, Ria, yang telah menemani, mendukung dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi ini.
9. Sahabat seperjuangan tercinta, Jannat, Sari, Mayang, Azizah, Rahmi, Oja, Wirda dan Seluruh angkatan 2015 Hukum Tata Negara yang juga menjadi teman dalam berbagai kondisi, memberikan dukungan dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhya bahwa skripsi ini terdapat banyak kekurangan, maka penulis berharap kritikan dan saran yang membangun ke arah yang lebih baik.Semoga tulisan ini dapat bermanfaat terutama bagi penulis sendiri dan pembaca sertapada perkembangan ilmu pengetahuan. Akhir kata kepada Allah SWT jugalah penulis berserah diri dan tiada satupun kejadian di muka bumi ini kecuali atas kehendak-Nya.

BandaAceh, 11 Januari 2020
Penulis,

Mindi Mailusi

PEDOMAN TRANSLITERASI
ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Transliterasi dalam penulisan skripsi ini berpedoman kepada buku Pedoman Penulisan SkripsidanKaryaIlmiahFakultasSyari'ahdanHukum,dan bukutersebutjuga merujukkepada KeputusanBersama MenteriAgama dan Menteri P dan K Nomor:158 Tahun 1987– Nomor: 0543 b/u/1987.

1. Konsonan

No	Arab	Latin	Ket	No	Arab	Latin	Ket
1	ا	Tidak dilamb-angkan		16	ط	Ṭ	t dengan titik di bawahnya
2	ب	B		17	ظ	ẓ	z dengan titik di bawahnya
3	ت	T		18	ع	'	
4	ث	ṡ	s dengan titik di atasnya	19	غ	G	
5	ج	J		20	ف	F	
6	ح	ḥ	h dengan titik di bawahnya	21	ق	Q	
7	خ	Kh		22	ك	K	
8	د	D		23	لا	L	
9	ذ	Ż	z dengan titik di atasnya	24	م	M	
10	ر	R		25	ن	N	
11	ز	Z		26	و	W	
12	س	S		27	ه	H	
13	ش	Sy		28	ء	,	
14	ص	ṣ	s dengan titik di bawahnya	29	ي	Y	
15	ض	Ḍ	d dengan titik dibawahnya				

2. Vokal

Vokal bahasaArab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

VokaltunggalbahasaArabyanglambangnyaberupatandaatauharkat, transliterasinyasebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
ـَا	Fathah	A
ـِي	Kasrah	I
ـُو	Dammah	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinyagabungan huruf,yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
ـَا ي	Fathah dan Ya	Ai
ـَا و	Fathah dan wau	Au

Contoh:

كيف: *kaifa*

هول: *haula*

3. Maddah

Maddah atau voca lpanjang yanglam bangny aberupa harkatdan huruf,transliterasinya berupa hurufdan tanda,yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
ـَا ي / ا	Fathah dan alif atau ya	Ā
ـِي	Kasrah dan ya	Ī
ـُو	Dammah dan wau	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*

رَمَى :*ramā*

قِيْلَ :*qīla*

يَقُوْلُ :*yaqūlu*

4. Ta*Marbutah*(ة)

Transliterasi untuk ta marbutah adadua.

a. Ta*marbutah*(ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fatḥah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinyaadalah t.

b. Ta*marbutah*(ة) mati

Ta*mar butah*(ة) yang matiataum endapathar katsuk un, translate rasiny a adalah h.

c. Kalaupa dasuatuk atayangakh irhuruft*am arbuta h*(ة)dii kutioleh kata yang menggunakan kata sandangal, serta bacaan kedua32 kata itut erpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ ٱلاطْفَالْ : *rauḍah al-aṭfāl/ rauḍatul aṭfāl*

الْمُنَوَرَةْٱلْمَدِيْنَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/al-MadīnatulMunawwarah*

طَلْحَةْ : *Ṭalḥah*

5. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan hursuf yang diberi tanda syaddah itu.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof namun itu hanya berlaku bagi *hamzah* yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila *hamzah* terletak di bawah kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

Modifikasi

1. Namaorang yang berkebangsaanIndonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti HasbiAsh Shiddieqy.Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh:Mahmud Syaltut.
2. Nama Negaradankota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, sepertiDamaskus, bukan Dimasyq; Kairo, bukan Qahirahdan sebagainya.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1SK Penetapan Pembimbing Skripsi 67

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBARAN JUDUL
PENGESAHAN PEMBIMBING ..... **i**
PENGESAHAN SIDANG ..... **ii**
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS ..... **iii**
ABSTRAK ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **v**
PEDOMAN TRANSLITERASI ..... **vii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xi**

BAB SATU PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 9
D. Kajian Pustaka .....
E. Penjelasan Istilah 12
F. Metode Penelitian 14
1. Jenis Penelitian 15
2. Sumber Data 15
3. Teknik Pengumpulan Data 16
4. Metode Penelitian 16
5. Teknik Analisi Data 17
6. Pedoman Penulisan 17
G. Sistematika Pembahasan 21

BAB DUA KARAKTERISTIK APARATUR SIPIL NEGARA **19**
A. Aparatur Sipil Negara 19
1. Pengertian Aparatur Sipil Negara 19
2. Jenis dan Jabatan Aparatur Sipil Negara 22
3. Fungsi, Tugas, Lokasi Penempatan Tugas dan Peran Aparatur Sipil Negara 23
4. Persyaratan Aparatur sipil Negara 26
B. Karakteristik Aparatur Sipil Negara Menurut Para Ahli 28
C. Aparatur Sipil Negara di Indonesia 31
1. Landasan Hukum 31
2. Konsepsi Aparatur Sipil Negara 32

BAB TIGA KARAKTERISTIK APARATUR SIPIL NEGARA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA DITINJAU DENGAN AYAT-AYAT SIYASAH 35

A. Tinjauan Karakteristik Aparatur Sipil Negara dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara 35

B. Ayat-Ayat Siyasah Terkait Karakteristik Aparatur Sipil Negara 41

C. Pengaruh Ayat-Ayat Siyasah terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Instansi Pemerintahan Indonesia 53

BAB EMPAT PENUTUP 59

A. Kesimpulan 59

B. Saran 60

DAFTAR PUSTAKA 61

LAMPIRAN 67

DAFTAR RIWAYAT HIDUP 68

BAB SATU
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Melihat keadaan saat ini, terdapat berbagai permasalahan politik yang terjadi dalam struktur pemerintahan, baik dari tingkat kedudukan yang paling tinggi sampai paling rendah.Hal-hal yang mengarah kearah kecurangan dan ketidaksesuaian sering sekali terjadi didaerah-daerah yang kurang jangkauan serta pengawasan pemerintah pusat, misalnya mekanisme pengisian pejabat negara yang cenderung dibiarkan tanpa adanya pengujian secara keilmuan ataupun keprofesionalan. Kurangnya pengawasan akan dimanfaatkan oleh perorangan atau sekelompok orang untuk membangun politik pemerintahan yang buruk dan penyalahgunaan jabatan. Oleh karena itu, menarik untuk diteliti bagaimana karakteristik Aparatur Sipil Negara yang sesuai agar mendapatkan bentuk dan tujuan baik dalam suatu pemerintahan jika dihadapkan dengan ayat-ayat Siyasah khususnya ketika seseorang mengemban jabatan menurut etika politik.

Untuk menghindari mekanisme pengisian atau pengangkatan seseorang dalam jabatan pemerintahan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 3:[1] (d) yang menyebutkan bahwa *Aparatur sipil Negara sebagai profesi berlandaskan pada prinsip kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas* dan (g) *profesioanalitas jabatan*. Hal ini disebutkan sebagai bentuk alasan mendapatkan Aparatur Sipil Negara yang dapat bekerja dengan cakap dan tanggap untuk memberikan pelayanan publik sesuai harapan masyarakat.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dipertegas pula pada Pasal 68 yang menentukan:

[1]Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

1. Pegawai Negeri Sipil dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah.
2. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dimiliki pegawai.
3. Setiap jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelompokkan dalam kualifikasi jabatan Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme dan pola kerja.
4. Pegawai Negeri Sipil dapat berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional di Intansi Pusat dan Instansi Daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan penilaian kerja.

Adapun dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian juga mengatur tentang persyaratan pengisian jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil[2], yaitu pasal 17 ayat (2) disebutkan bahwa:

> "*Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalits sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, rasa tau golongan*."

Maka dari itu, persyaratan yang harus dipenuhi oleh seseorang yang mengajukan diri sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) ialah sebagaimana sesuai ayat (1) Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Nomor Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pada prinsipnya setiap Warga Negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan merupakan amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggung jawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnya, tetapi juga akan dipertanggungjawabkan dihadapan

[2]Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Allah SWT.[3] Kemudian jika merujuk pada dasar-dasar keislaman dalam ayat Al-Qur'an dan Hadits tentang orang yang bekerja secara profesional adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan Negara tanpa menyusahkan orang lain. Ayat yang berkaitan tentang pentingnya kerja, salah satunya Allah berfirman dalam Q.S. At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ ٱعْمَلُوا۟ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُۥ وَٱلْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلْغَيْبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmim akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepala (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Sejalan dengan ayat diatas terkait dengan suatu kemampuan dalam memimpin, Rasulullah bersabda:

إِذَا وُسِدَ إلىالأَمْرُ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

"*Apabila suatu urusan dipercayakan kepada seorang yang bukan ahlinya, maka tunggulah waktu kehancurannya*". (H.R. Bukhari).

Kemudian terhadap sikap profesional yang dikaitkan dengan pengertian "itqan" yang berasal kata yang seakar dengan kata "taqwaa". Dalam satu hadist Rasulullah S.A.W bersabda:

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

"*Sesungguhnya Allah SWT mencintai jika seorang dari kalian bekerja, maka ia itqan (profesional) dalam pekerjaannya*." (H.R. Baihaqi dari Aisyah r.a).

Pemimpin yang dimaksud sebagai pemimpin negara yang pandai menjaga amanah adalah yang bertanggung jawab dan selalu berusaha dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menunaikan dengan baik semua

[3]Zainuddin Muhadi dan Abd Mustaqim, *Studi Kepemimpinan Islam (Telaah Normatif dan Historis)*(Semarang: Putra Mediatama Press, 2005), hlm. 17.

tugas dan kewajiban yang diembankan kepadanya.Sedangkan pemimpin yang professional adalah pemimpin yang betul-betul memiliki keahlian, kecakapan dan kemampuan untuk menjalankan tugasnya.Menjadi seorang pemimpin dan memiliki jabatan merupakan impian semua orang kecuali sedikit dari mereka yang dirahmati oleh Allah.Mayoritas orang justru menjadikannya sebagai ajang rebutan, khususnya jabatan yang menjanjikan tahta (uang dan harta) dan kesenangan dunia lainnya.Di tengah gencarnya para elit politik menambang suara dalam rangka memperoleh kursi ataupun jabatan.

Dalam kriteria pemimpin sendiri terdapat beberapa pendapat oleh para ulama, diantaranya menurut Imam Al-Mawardi syarat yang harus dimiliki oleh seseorang pemimpin yaitu: keadilan menurut persyaratan yang umum, mempunyai ilmu yang membolehkannya berijtihad dalam hal-hal yang berlaku serta dalam mengeluarkan hukum-hukum, sempurna pendengaran, penglihatan atau percakapan untuk membolehkannya bertindak berdasarkan indra tersebut, sehat jasmani dari kekurangan yang bisa menghambat geraknya, mempunyai pakaian luas yang bisa menolongnya dalam memimpin rakyat serta mengurus kepentingan negara, memiliki keberanian serta kekuatan yang membolehkannya melindungi negara serta berijtihad menentang musuh, berketurunan mulia yaitu berasal dari suku quraisy karena terdapat keterangan mengenai hal tersebut dan berlaku ijma' ke atasnya.[4] Berilmu pengetahuan sendiri menurut Imam Al-Mawardi, orang yang cukup memiliki ilmu pengetahuan sehingga mampu membuat keputusan yang tepat (berijtihad) terhadap berbagai peristiwa dan hukum yang timbul. Dan memiliki kecerdasan yang membuatnya mampu mengatur rakyat dan mengelolah kepentingan publik (al-maslahah).[5]

---

[4]Hasanuddin Yusuf Adan, *Elemen-Elemen Politik Islam* (Yogyakarta: AK Group bekerja sama dengan Ar-Raniry Press, Darussalam Banda Aceh, 2006), hlm. 40.

[5]Imam Al-Mawardi,*Al-Ahkamus Sulthaniyyah wal Wilayatul Diniyah* Terjemahan Abdul Hayyie al-Kattani dan Kamaluddin Nurdin dengan Judul *Hukum Tata Negara dan Kepemimpinan dalam Takaran Islam(Jakarta: Gema Insani, 2000),* hlm. 135.

Menurut Ibnu Khaldun, syarat pemimpin yaitu, memiliki Ilmu pengetahuan, adalah seorang pemimpin atau imam yang akan dapat menerapkan hukum-hukum Allah jika ia memang menguasai hukum-hukum tersebut. Jika tidak memiliki pengetahuan, maka bagaimana mungkin seorang pemimpin mampu memberikan keputusan atau kebijakan yang tepat bagi rakyatnya, memiliki sifat keadilan, memiliki kemampuan, sehat jiwa dan fisik yang dapat memberi pengaruh kepada pikiran dan pekerjaan, keturunan quraisy (namun dalam hal ini masih diperselisihkan).[6]

Karakteristik yang telah disebutkan diatas tidak jauh berbeda dengan teori analisis kepemimpinan yang dikemukan dalam buku Teori dan Praktek Kepemimpinan oleh Sondang P. Siagian, yaitu: pengetahuan umum yang luas, kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, sifat inkuistik, kemampuan analitik, daya ingin yang kuat, kapasitas integratif, ketrampilan berkomunikasi secra efektif, ketrampilan mendidik, rasionalitas, objektivitas, pragmatisme, keampuan menentukan skala prioritas, kemampuan membedakan yang urgen, rasa koleksi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, kesediaan menjadi pendengar yang baik, adabtabilitas, fleksibel, ketegasan, keberanian, orientasi masa depan, sikap antisipatif.[7]

Dengan demikian bahwa yang di maksud dalam teori tentang analisis kepemimpinan diatas kepentingan kepemimpinan hanya terhadap kehidupan dunia saja. Sedangkan Islam sangat membenci pada orang yang bekerja dengan bergantung pada orang lain dan juga bermalas-malasan, kaum muslim khususnya di Indonesia seharusnya dapat memiliki kinerja tinggi berdasarkan ketentuan yang telah disebutkan di atas karena Islam sendiri mengajarkan agar semua umat muslim harus mengawali suatu pekerjaan dengan niat yang bertujuan untuk ibadah kepada Allah, selain itu juga tidak menjalankan

---

[6]Ibnu Khaldun,*The Muqaddimah: An Introduction to History* (Trans. Franz Rosenthal: Bollingen Series Princeton University Press) Diterjemahkan oleh Ahmadie Thoha, (Jakarta: Pustaka Firdaus,2000), hlm. 155.

[7]Siagian, Sondang P, *Sistem Informasi Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm, 76.

pekerjaan-pekerjaan yang diharamkan seperti korupsi dan merampok serta tidak merugikan orang lain, meridhai, tanpa ada unsur penipuan dan berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara adil dan sepenuh hati. Namun dalam prakteknya kini belum semua umat muslim menerapkan ajaran dan peringatan Allah dalam menjalankan kerja terhadap diri mereka masing-masing di kehidupan sehari-hari.

Jika dilihat dari tujuan Negara Indonesia sebagaimana telah disebutkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke-empat:

> "*melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial*."

Mencapai tujuan tersebut sangatlah membutuhkan berbagai dukungan dari berbagai komponen bangsa dan juga tanggung jawab penuh pemerintah untuk mewujudkan cita-cita tersebut.Maka untuk menjalankan pemerintahan yang baik, sangat dibutuhkan orang-orang yang berkompeten di pemerintahan dalam berbagai sektor pelayanan publik.

Kenyataannya saat ini banyak terjadi penyalahgunaan terjadi terkait dengan pengambilan keputusan pengangkatan pejabat negara pada instansi pemerintahan, hal-hal yang terjadi tersebut merupakan suatu proses yang melibatkan beberapa aktor yang terlibat dalam pengambilan keputusan saling berinteraksi dan saling mempengaruhi serta melibatkan berbagai macam kepentingan untuk didiskusikan dan dikompromikan.[8]Berdasarkan hal tersebut maka Aparatur Sipil Negara senantiasa dituntut memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya yang memusatkan perhatian dan pikiran serta mengerahkan segala daya dan tenaganya secara berdayaguna dan berhasil. Namun pada nyatanya Aparatur Sipil Negara mendahulukan

---

[8]Nurlinah dan Syamsul Bahri, Relasi Aktor dalam Proses Pengagkatan PNS dalam Jabatan Struktural di Kota Makasar, (*Jurnal Ilmu Pemerintahan,* Volume 9 , Nomor 1, Januari 2016), hlm. 50.Di akses melalui https://journal.unhas.ac.id/index.php/government/article/view/1028, tanggal 23 Februari 2019.

kepentingan urusan pribadi, sehingga tidak mengherankan jika perilaku aparatur kurang mengutamakan kepentingan publik sehingga harapan masyarakat untuk mendapat layanan yang baik dan memuaskan belum sepenuhnya dapat terpenuhi.

Pentingnya penelitian ini guna untuk menyelaraskan mekanisme yang buruk yang terjadi pada pemerintah sehingga memenuhi standarisasi pejabatpemerintahan dalam menjalankan tugas sebagai wakil rakyat di sektor pelayanan publik baik di pusat mauun daerah agar tidak terjadi penyalahgunaan jabatan dan menghindari dari permasalahan-permasalahan politik yang buruk seperti kolusi, korupsi dan nepotisme yang mana disebutkan pada TAP MPR RI Nomor XI/MPR/1998 Tahun 1998 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, Pasal 2 ayat (1) menyebutkan:

> "*Penyelenggara negara pada lembaga-lembaga eksekutif, legislatif dan yudikatif harus melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab kepada masyarakat, bangsa dan negara, dan Pasal 2 ayat (2) menyebutkan: untuk menjalankan fungsi dan tugasnya tersebut, penyelenggara negara harus jujur, adil, terbuka dan terpercaya serta mampu membebaskan diri dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.*"

Agar pelayanan publik dapat dicapai untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelolah dan mengembangkan kinerja dirinya serta wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya juga menerapkan *merit*[9] dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara.[10]

Dewasa ini masalah karakteristik seorang pemimpin menjadi salah satu yang dipertentangkan dengan apa yang sudah dituliskan dalam Al-Qur'an, hal ini karena apa yang disebutkan dalam Undang-Undang tentang karakteristik

---

[9]Merit berasal dari kata Meritokrasi berarti sistem yang memberikan kesempatan seseorang untuk memimpin berdasarkan kemampuan atau prestasi, bukan kekayaan dan senioritas.

[10]Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

pejabat negara dianggap tidak relevan dan ideal bagi sektor pemerintahan saat ini, yang mana jabatan pegawai negeri sipil sendiri telah menjadi salah satu polemik politik yang tak ada habisnya, sebagian orang banyak yang mengincar untuk memangku jabatan di struktur pemerintahan, terkadang hal ini malah hanya menjadi sasaran seseorang untuk mendapatkan kewenangan yang kemudian disalahgunakan sehingga menyebabkan buruknya sektor pemerintahan dan tidak terindikasi. Mekanisme yang ada saat ini tidak memiliki standardisasi yang relevan dalam menilai kapabilitas dan profesionalitas calon pejabat, melainkan hanya mengutamakan keterbukaan dibandingkan akuntabilitas.Hal tersebut merujuk pada mekanisme pengisian jabatan secara terbuka yang memperbolehkan adanya perubahan jabatan untuk diemban dari kualifikasi dasar yang dimiliki pejabat bersangkutan.

Belum lagi tindakan yang dilakukan oleh kepala pemerintahan didaerah yang memiliki kewenangan dalam hal ini sering sekali melakukan pelanggaran terhadap netralitas Pegawai Negeri Sipil, yang mana biasanya Pegawai Negeri Sipil digunakan sebagai alat promosi dalam kampanye guna mendapatkan suara dalam Pilkada karena Pegawai Negeri Sipil bisa memberikan suara terhadap usungan partai melalui pendekatan keluarga, teman dan masyarakat sekitar, sehingga dalam hal ini banyak pula yang mendominani jabatan struktural pemerintahan itu ialah kepentingan politik semata.

Berdasarkan uraian diatas untuk mendapatkan sifat sempurna, legalitas, memiliki pemahaman dan pengetahuan, serta mengkaji mengenai Aparatur Sipil Negara dalam pandangan Ayat-ayat Siyasah dan Hukum Positif Indonesia serta pengaruh karakteristik seorang Aparatur Sipil itu sendiri terhadap kinerjanya dalam pelayan publik Pemerintahan Indonesia.Maka peneliti tertarik mengangkat dan menganalisa permasalahan dalam bentuk Skripsi dengan judul "*Karakteristik Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Ditinjau Dengan Ayat-Ayat Siyasah*".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana karakteristik yang ideal Aparatur Sipil Negara dalam sistem pemerintahan?
2. Bagaimana karakteristik Aparatur Sipil Negara dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ditinjau dengan Ayat-Ayat Siyasah dan pengaruhnya terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di pemerintahan Indonesia?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tujuan dan kegunaan:

1. Tujuan Penelitian

   Dari Perumusan permasalahan tersebut, maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah:

   a. Untuk mengetahui karakteristik Aparatur Sipil Negara yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan tinjauan umum sistem pemerintahan.
   b. Untuk mengetahui kolerasi karakteristik yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 apabila ditinjau dengan ayat-ayat siyasah berkaitan dengan Pejabat Negara dan pengaruhnya terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara disektor pemerintahan Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

   Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah diatas, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang dapat diterima oleh semua pihak terkait organisasi pemerintahan berguna dan bermanfaat untuk:

   a. Secara Teoritis

   Karya tulis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, rekomendasi dan referensi bagi peneliti berikutnya, khususnya yang berkaitan

dengan konsep kompetensi pejabat negara bernilai konsepsi islami.

b. Secara Praktis

Dapat memberikan kontribusi bagi pemerintah dalam pengangkatan pejabat khususnya dalam masalah kompetensi kerja pegawai negeri.

c. Bagi Individu

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam mempraktikan teori-teori yang diperoleh dibangku perkuliahan dan sekaligus sebagai salah satu upaya pemenuhan tugas dan kewajiban dalam rangka menyelesaikan studi pada Progam Studi Hukum Tata Negara.

D. Kajian Pustaka

Dalam suatu penelitian diperlukan dukungan hasil-hasil penelitian yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.Sejauh yang dapat ditelusuri, hingga disusunnya penelitian ini sudah ada beberapa penelitian serta banyak tulisan yang membahas tentang tema yang sama dengan penelitian ini terkait kepemimpinan dan pemerintahan negara. Akan tetapi, penelitian dan tulisan-tulisan tersebut belum memfokuskan kajiannya pada permasalahan karakteristik seorang pegawai yang memiliki sifat cakap dan tanggapyang disebutkan dalam Undang-Undang yang berlaku di Indonesia dengan tinjauan Ayat-Ayat Siyasah terkait karakteristik pejabat Aparatur Negara sebagai petugas yang menjalankan bentuk pelayanan dalam sektor pemerintahan. Terdapat beberapa penelitian terkait dengan kompetensi, diantaranya:

Pertama, penelitian dari Zahri Fuad dalam skripsinya yang berjudul "*Bentuk Pemerintahan Ideal dalam Al-Qur'an*", penelitian ini menjelaskan bahwa bentuk pemerintahan ideal dalam Islam selama ini belum terungkap secara terperinci. Padahal kesejahteraan umat manusia tidak dapat diwujudkan secara sempurna kecuali dengan hidup bermasyarakat dan bernegara.Dalam pentas sejarah dunia dapat dilihat bahwa baik buruknya negara sangat

bergantung pada sistem pemerintahannya.Analisa data yang dilakukan dengan menggunakan metode maudhu'i (tematik) dikenal dengan metode yang menafsirkan Al-Qur'an dengan menghimpun ayat-ayat Al-Qur'an sesuai dengan tema atau judul yang telah ditetapkan.Berdasarkan metode yang di gunakan terungkap bahwa: Al-Qur'an menjelaskan bahwa idealnya suatu pemerintahan dapat disesusaikan dengan waktu, tempat dan situasi. Dalam Al-Qur'an dijelaskan bahwa pemerintahan adalah adanya tiga unsur pokok, diantaranya: (1) adanya wilayah atau tempat, (2) adanya sekelompok orang atau masyarakat, (3) adanya pemerintah yang mengarahkan dan memberikan pengaruh kepada manusia. Al-Qur'an juga menjelaskan bahwa pemerintahan memiliki kewajiban terhadap pemerintahannya dalam suatu wilayah untuk mewujudkan prinsip-prinsip kebenaran, diantaranya (1) prinsip ketuhanan, (2) prinsip kekuasaan, (3) prinsip musyawarah.[11] Sedangkan penelitian ini bukan menjelaskan tentang bentuk pemerintahan tetapi mengarahkan pada sistem individual dalam menjalankanpelayanan publik sebagai seorang aparatur negara atau pejabat yang diangkat dalam organisasi pemerintah guna melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik berdasarkan Al-Qur'an dan teori tentang karakteristik Aparatur Sipil Negara yang dapat dijadikan pedoman peneltian.

Kedua, dari penelitian Syamsul Arif dalam artikelnya yang berjudul "*Kriteria Pemimpin Perspektif Al-Qur'an (Memilih Pemimpin di Era Digital)*", menjelaskan bahwa sampai saat ini belum ada satu pun pemimpin Indonesia yang mampu meneladani kriteria kepemimpinan Nabi Muhammad SAW dan pemimpin yang bertindak sebagai wakil dari suara rakyat. Bahkan, Mendagri mengemukakan "296 kepala daerah bermasalah dengan hukum, terutama dugaan korupsi". Yang menjadi masalah di kalangan pemikir Islam bukan bentuk pemerintahan, melainkan derajat pemerintahan, yakni sejauh mana suatu pemerintahan memerintah sehingga keadilan dan kesejahteraan rakyat terjamin.

---

[11]Zahri Fuad, *Bentuk Pemerintahan Ideal dalam Al-Qur'an*(Banda Aceh: Uin Ar-Raniry, 2016). Diakses melalui http://repository.ar-raniry.ac.id/182/pada tanggal 24 Februari 2019.

Karena itu masyarakat berperan dalam memilih pemimpin yang dapat mensejahterahkan rakyat dan mengayomi masyarakatnya di Era Digital atau Zaman Neo/New.[12] Sedangkan dalam penelitian ini lebih mengarah pada manajerial individu atau mengarahkan pada sistem kinerja seseorang yang diangkat pada jabatan Aparatur sipil Negara berdasarkan dengan seleksi yang dilakukan dengan ketentuan persyaratan, penelitian ini tidak mengarah pada pemilihan umum ataupun pada pemilihan daerah tetapi pada aparatu negara yang diangkat dan bekerja pada seluruh sektor pemerintahan guna menjadi alat pendukung yang diberikan beban tugas pada pelayanan publik.

Dengan demikian maka personalisasi yang ada di dalam pemerintahan harus segera mungkindiberikan pemahaman untuk mengatasi masalahdalam persiapan sentral menghadapi peningkatan jumlah penduduk usia produktif secara signifikan setiap tahunnya di Indonesia. Berdasarkan beberapa karya ilmiah yang kemukakan diatas, belum ada yang meneliti tentang judul ang sama dengan peneliti yaitu mengenai "*Karakteristik Aparatur Sipil Negara dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Ditinjau dengan Ayat-Ayat Siyasah*".

E. Penjelasan Istilah

Untuk lebih memfokuskan objek kajian, sekaligus menghindari pembahasan yang dianggap tidak relevan, maka perlu diberi penjelasan istilah. Adapun istilah yang perlu diberi penjelasan adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik

   Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia karakteristik adalah sesuatu yang mempunyai sifat Khas sesuai dengan perwatakan tertentu yang membedakan sesuatu atau seseorang dengan orang lain.[13]

---

[12]Syamsul Arif, Kriteria Pemimpin Perspektif Al-Qur'an (Memilih Pemimpin di Era Digital) (Jambi: An-Nahdahah Vol. 12 No. 2 Juli–Desember 2018). Diakses melalui http://journal.staimaarif-jambi.ac.id/index.php..., pada tanggal 10 Juni 2019.

[13]Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia V*, (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Jakarta, 2016). Diakses melalui aplikasi online Kamus Besar Bahasa Indonesia V, pada tanggal 13 Februari 2019.

Karakteristik dalam penelitian ini adalah karakteristik seorang Aparatur Sipil Negara sebagai fitur pembeda dari seseorang atau sesuatu, dengan kata lain juga disebutkan sebagai kualitas atau sifat, misalnya kecerdasan, mental dan keahlian yang dimiliki dalam suatu bidang kerja.

2. Undang-Undang

Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 Tentang didalam pasal 1 angka 3 yang dimaksud dengan Undang-Undang adalah peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh DPR dengan persetujuan bersama presiden.[14]

Undang-undang dalam arti materil yaitu setiap peraturan perundangan yang isinya mengikat masyarakat secara umum sedangkan secara formal yaitu setiap peraturan perundangan yang dibentuk oleh alat perlengkapan negara berwenang melaui tata cara dan prosedur berlaku.

Undang-undang yang dimaksud dalam penelitian ini adalah peraturan-peraturan tertulis yang dibuat oleh perlengkapan negara yang mengikat setiap orang selaku warga Negara dan diberlakukan untuk anggota perlengkapan negara itu sendiri.

3. Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.[15]Dengan demikian Aparatur Sipil Negara yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seorang pegawai yang diberi tugas dan berprofesi dilingkungan pemerintahan.

4. Ayat-ayat Siyasah

Ayat-ayatadalah sekumpulam beberapa kalimat yang merupakan kesatuan maksud sebagai bagian surah dalam kitab suci Al-

[14]Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

[15]Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 1 ayat (1).

Qur'an.Menurut Az-Zurqany, bahwasannya ia (ayat) adalah kelompok yang mempunyai permulaan dan penutup yang masuk di dalam Al-Qur'an.[16]

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia atau KBBI disebutkan "siyasah" atau "politik" adalah pengetahuan segala urusan atau tindakan kebijakan ketatanegaraan atau kenegaraan baik dalam negeri maupun luar negeri.[17]Sedangkan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia atau KUBI disebutkan bahwa siyasah (politik) adalah segala macam urusan ketatanegaraan yang menyangkut peraturan pemerintah yang didalamnya terdapat sistem, kebijakan serta siasat baik terhadap urusan dalam negeri maupun luar negeri.[18]

Berdasarkan definisi tersebut, yang dimaksudkan dalam penelitian ini bahwa ayat-ayat siyasah adalah kalam Allah yang merupakan bacaan dari dua kalimat atau beberapa kalimat sempurna, mempunyai permulaan dan akhiran, dan merupakan bagian dari surah di dalam kitab suci Al-Qur'an yang berkaitan dengan tindakan manusia dalam menjalankan ketatanegaraan yang akan mendatangkan kemaslahatan serta menghindari dari kemudharatan.

F. Metode Penelitian

Untuk mencapai pengetahuan yang benar, maka diperlukan kemampuan untuk mendapatkan data yang valid dan otentik.Maka penulis perlu menentukan cara atau metode yang dianggap penulis paling baik untuk digunakan dalam penelitian ini. Sehingga permasalahan yang dihadapi akan mampu terselesaikan secara baik dan optimal. Untuk itu perlu diperhatikan hal-hal seperti berikut:

---

[16]Mohammad Abdul Adzim Az Zurqany, *Manahil Al-Irfan fi Ulum Al-Qur'an*, Jilid III, (Isa Al Halaby, Wasy Syirkah, 2001) hlm. 339. Di akses di http://opac.iain-jember.ac.id.80/index.php?p=show_detail&id=1668, pada tanggal 19 Juli 2019.

[17]Js, Badudu, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*(Jakarta: Pustaka Sinar Harapan,1994), hlm.1078.

[18]Syarif, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pustaka Grafika, 1990), hlm. 23.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilaksanakan dengan mengumpulkan data berbagai jenis literatur dari perpustakaan.[19] Peneliti akan mengumpulkan data dari berbagai literatur, baik buku, media online (buku dan jurnal), karya ilmiah yang berhubungan dengan permasalahan pokok dalam pembahasan penelitian ini yaitu tentang karakteristik aparatur negara, kepemimpinan aparatur negara, kompetensi dan profesionalitas seseorang yang diberi dan diangkat sebagai pejabat dalam pertanggungjawaban Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan pemerintahan yang baik di Instansi pemerintahan.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dalam studi kepustakaan, yang terdiri atas:

a) Sumber Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti. Sumber data primer merupakan literatur yang langsung berhubungan dengan permasalahan penelitian.[20]Berdasarkan teori tersebut, maka bahan hukum primer yang peneliti gunakan adalah Al-Qur'an, buku Tafsir Al-Mishbah karya M.Quraish Sihab serta Tafsir lainnya yang mendukung dalam penelitian ini, pendapat para ahli tentang karakteristik jabatan dan Peraturan Perundang-Undangan.

b) Sumber Sekunder merupakan sumber yang diperoleh untuk memperkuat data yang diperoleh dari data primer.[21] Maka bahan hukum sekunder yang digunakan yaitu dari buku (literatur-literatur hukum), karya ilmiah bidang hukum, media internet (perpustakaan

---

[19]Hermawan Warsito, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Jakarta: Gramedia Utama, 1992), hlm.10.

[20]Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*(Bandung: Mandar Maju, 1996), hlm. 32.

[21]*Ibid.*, hlm.32.

online dan artikel internet), majalah dan sumber data yang mendukung lainnya dalam penelitian ini.

c) Bahan hukum tertier, yakni sumber data yang memberikan petunjuk ataupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)/Online dan Kamus Hukum.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi yaitu melalui penelitian kepustakaan (*Literature Research*), teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mempelajari, mengidentifikasi dan menganalisis bahan hukum primer, yaitu Al-Qur'an, Hadist dan Peraturan Perundang-Undangan tentang permasalahan yang berkaitan dengan Pegawai Negeri Sipil dan bahan sekunder yaitu, buku (literatur-literatur hukum), jurnal, karya ilmiah bidang hukum, media internet (perpustakaan online dan artikel internet) yang berkaitan dalam penelitian ini.Kemudian dilakukan pengelolahan data yang merupakan bagian penting dalam metode ilmiah, sehingga data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Pengelolahan data yang diproses dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Pemeriksaan (*Editing*), yaitu memeriksa ulang, kesesuaian dengan permasalahan yang akan diteliti setelah data tersebut terkumpul.

b) Penandaan Data (*Coding*), yaitu memberikan catatan data yang menyatakan jenis dan sumber data yang baik bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist atau buku-buku literatur yang lainnya yang relevan dengan penelitian.

c) Sitematis Data (*Sistematizing*), yaitu menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasa berdasarkan urutan masalah.[22]

4. Metode Penelitian

[22]Amirudin dan Zainal Abidin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*(Jakarta: Balai Pustaka, 2006), hlm. 107.

Sebagai panduan langkah-langkah operasionalnya, penelitian ini juga menggunakan metode tafsir *Maudhu'i*, metode tafsir *Maudhu'i* (tematik) adalah metode yang ditempuh seseorang mufassir dengan cara menghimpun seluruh ayat-ayat Al-Qur'an yang berbicara tentang suatu tema atau masalah tertentu serta mengarah kepada satu pengertian yang utuh, sekalipun ayat-ayat tersebut turun di waktu dan tempat yang berbeda dan tersebar pada surah yang berbeda pula di dalam Al-Qur'an. Kemudian, menentukan ayat-ayat tersebut sesuai dengan masa turunnya, mengemukakan sebab turunnya, menguraikan dengan sempurna penjelasan maksud dan tujuannya, megkaji terhadap seluruh segi. Sehingga satu tema yang dikemukakan dapat dipecahkan secara tuntass berdasarkan seluruh ayat Al-Qur'an yang ada.[23]

5. Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan diolah secara sistematik untuk mendapatkan gambaran yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini. Selanjutnya, keseluruhan data yang telah diolah dianalisa dengan menggunakan metode penelitian deskriptif analisis yaitu suatu metode yang berfungsi memberikan atau memberi gambaran objek yang diteliti.[24]

Dengan demikian, penelitian menggunakan metode deskriptif analisis memusatkan perhatian pada inti masalah dan hasil dari penelitian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

6. Pedoman Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, berpedoman pada buku panduan penulisan skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry tahun 2018.

---

[23]Moh. Tulus Yamani, Memahami Al-Qur'an dengan Metode Tafsir Maudhu'i, *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Vol. 1 No.2 Januari-Juni 2015, hlm. 277.Di akses melalui http://ejournal.uin-malang.ac.id,pada tanggal 20 Juli 2019.

[24]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 29.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini dilakukan dengan membagi menjadi Empat Bab, dengan sistematika sebagai berikut:

Bab Satu: Pendahuluan, menguraikan fenomena mengenai kompetensi kerja pegawai dalam pemerintah kemudian diuraikan permasalahan dalam penelitian ini, tujuan dan kontribusi penelitian. Selanjutnya untuk mendukung penelitian akan dijelaskan mengenai kajian pustaka, penjelasan istilah, metode penelitian dan sistematika penelitian.

Bab Dua: Landasan Teoritis, dalam landasan teori ini akan diuraikan tentang pengertian Aparatur Sipil Negara dan karakteristik dari berbagai sumber yang berkaitan dengan jabatan Aparatur Sipil Negara dalam pengangkatan, menjalankan tugas dan fungsinya.

Bab Tiga: Hasil Penelitian dan Pembahasan, akan menyajikan data-data yang diperoleh dari berbagai sumber yang berkaitan dengan karakteristik Aparatur Sipil Negara, kemudian data itu dianalisis berdasarkan teori tentang pengaruh hukum berdasarkan tinjauan ayat-ayat siyasah.

Bab Empat: Penutup, bab ini akan menjelaskan kesimpulan dari analisis data dan selanjutnya memberikan saran bagaimana sebaiknya tinjauan ayat-ayat siyasah jika melihat karakteristik Aparatur Sipil Negara yang dapat mewujudkan pembangunan negara yang baik melalui pejabat instansi pemerintahan yang berkualitas dalam bekerja disektor pemerintahan berdasarkan nilai-nilai hukum dan memiliki sifat-sifat islami sebagai teladan.

BAB DUA
KARAKTERISTIK APARATUR SIPIL NEGARA

A. Aparatur Sipil Negara

Dalam pembentukan negara dibutuhkan organisasi yang disebut pemerintahan yang didalamnya terdapat orang-orang yang kompeten sebagai pembantu negara di bidang dan sektor yang ditugaskan untuk menjalankan suatu bentuk pembangunan dan pelayanan publik.

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara atau yang biasa dikatakan sebagai pegawai, dalam bahasa Arab pegawai disebut dengan لمُوَظِّفُا,[25] sedangkan dalam bahasa Indonesia pegawai diartikan sebagai orang yang bekerja pada suatu kesatuan organisasi, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pejabat berwenang.[26]

Mengacu pada definisi Aparatur Sipil Negara apabila dihadapkan dengan konsep "aparatur negara" yang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang didefenisikan sebagai alat kelengkapan negara, terutama yang meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Hanya dengan penyelipan kata "sipil" di tengah-tengah frasa "aparatur negara", objek kelengkapan negara berubah menjadi profesi dan penjelasan yang meliputi aspek yang luas (kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian) tiba-tiba berubah menjadi sangat sempit berupa hanya kepegawaian (Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Penjelasan ini tentu menjadi rumit dan

[25]Ahmad Warson Munawwir, *Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesia Terlengkap* (Surabaya: Pustaka Progessif, 1984), hlm. 981.

[26]Moh.Mahfud MD, *Hukum Kepegawaian Indonesia* (Yogyakarta: Liberty, 1986), hlm. 12.

hanya dapat ditelusuri dari risalah rapat-rapat pembahasan Undang-Undang ASN.[27]

Aparatur sendiri memiliki dua bentuk penyebutan didalam Kamus Kepegawaian Republik Indonesia yaitu, aparatur negara dan aparatur pemerintah. Aparatur negara dalam Permenpan Nomor 5 Tahun 2009 Tentang Pedoman Umum Penanganan Pengaduan Masyarakat Bagi Instansi Pemerintah adalah keseluruhan lembaga dan lembaga pejabat negara serta pemerintahan yang meliputi aparatur kenegaraan dan pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, bertugas dan bertanggungjawab atas penyelenggaraan negara serta senantiasa mengabdi dan setia kepada kepentingan, nilai-nilai dan cita-cita perjuangan bangsa dan negara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sedangkan aparatur pemerintah di dalam Permenpan 5 Tahun 2009 Tentang Pedoman Umum Penanganan Pengaduan Masyarakat Bagi Instansi Pemerintah adalah perangkat pemerintah untuk menjalankan tugas-tugas umum pemerintahan dan pelayanan masyarakat, baik dipusat maupun daerah termasuk aparatur BUMN/BUMD, BHMN/BHMD dan badan usaha/ badan hukum lainnya milik negara. Kemudian dalam Permenpan Nomor 87 Tahun 2005 Tentang Pedoman Peningkatan Pelaksanaan Efisiensi, Penghematan dan Disiplin Kerja Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, aparatur pemerintah adalah alat kelengkapan pemerintah untuk menjalankan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, baik di pusat maupun derah termasuk aparatur perekonomian negara dan daerah.[28]

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi PNS dan PPPK yang kerja pada instani pemeritah.[29]Pegawai ASN yang disebut pegawai ASN adalah PNS dan PPPK diangkat oleh pejabat Pembina

---

[27]Memahami Subtansi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Berbagai Analisis Beberapa Rumusan oleh Turiman Fachturahman Nur. Diakses melalui http://kesbangpol.bantenprov.go.id, pada tanggal 24 Agustus 2019.

[28]Bambang Winarto, *Kamus Kepegawaian Repubik Indonesia* (Bogor: CV Garuda Mas Sejahhtera, 2006), hlm. 95-96.

[29]Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.[30]Di dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 1 Ayat 1 berkaitan dengan masalah hubungan pegawai negeri dengan hukum (administrasi). Sedangkan dalam Pasal 3 berkaitan dengan pemerintah atau mengenai kedudukan ASN.[31]

Pegawai Negeri Sipil yang disingkat dengan PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.[32] Pegawai Negri Sipil juga memiliki pembagian tugas wilayah disebut, (1) PNS pusat adalah PNS yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara dan bekerja pada departemen, kejaksaan agung, kesekretariatan lembaga kepresidenan, kantor menteri negara koordinator, kantor menteri negara, kepolisian negara Republik Indonesia, lembaga pemerintah non departemen, keseketariatan lembaga tertinggi/tinggi negara, badan narkotika nasional, keseketariatan lembaga lain yang dipimpin oleh pejabat struktural eselon I dan bukan merupakan bagian dari departemen/lembaga pemerintah non departemen, instansi vertikal di daerah provinsi/kabupaten/kota, kepaniteraan pengadilan, atau dipekerjakaan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.[33] (2) PNS daerah adalah PNS daerah provinsi/kabupaten/kota yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah dan bekerja pada pemerintahan daerah atau dipekerjakan di luar instansi induknya, PNS pusat dan PNS daerah yang diperbantukan di luar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan.[34]

---

[30]*Ibid*, Pasal 1 angka 2.

[31]Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

[32]Pasal 1 angka 3Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

[33]Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

[34]Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pada hakikatnya ASN sendiri merupakan suatu profesi bagi PNS dan PPPK yang telah memenuhi syarat dan melewati serangkaian persyaratan administrasi, serta pengujian yang diberikan untuk menduduki suatu jabatan guna dapat bekerja pada instansi pemerintah di pusat maupun di daerah. PNS dan PPPK memiliki perbedaan terkait dengan proses pengangkatannya dan status kepegawaian yang dimiliki, namun keduanya sama mempunyai hak dan kewajiban dalam peraturan perundang-undangan yang diberlakukan bagi mereka untuk menjalankan tugas-tugas kenegaran sebagai abdi negara dan abdi masyarakat atau sebagai pengemban tugas pelayanan publik bagi masyarakat di setiap instansi pemerintah.

2. Jenis Aparatur Sipil Negara dan Jabatan

a. Jenis Aparatur Sipil

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yang menjelaskan Pegawai ASN terdiri dari:

1) PNS (Pegawai Negeri Sipil) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
2) PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan UU ini.

b. Jabatan

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam rangka suatu satuan organisasi. Dalam ASN ada beberapa pembagian jabatan, diantaranya:

1. Jabatan administrasi adalah sekelompok jabatan berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Setiap jabatan administrasi ditetapkan sesuai kebutuhan. Jabatan administrasi terdiri atas:
   a) Jabatan administrator, bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan, pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan
   b) Jabatan pengawas, bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana
   c) Jabatan pelaksana, bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan
2. Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan ketrampilan tertentu. Jabatan fungsional dalam ASN terdiri atas:
   a) Jabatan fungsional keahlian, terdiri dari 4 (empat) tingkatan yakni ahli utama, ahli madya, dan ahli pertama
   b) Jabatan fungsional keterampilan, terdiri dari 4 (empat) tingkatan yakni penyelia, mahir, terampil dan pemula
3. Jabatan pimpinan tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah. Jabatan pimpinan tinggi terdiri atas:
   a) Jabatan pimpinan tinggi utama
   b) Jabatan pimpinan tinggi madya
   c) Jabatan pimpinan pratama

3. Fungsi, Tugas, Peran Jabatan Aparatur Sipil Negara dan Lokasi PenempatanTugas

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan pula diantaranya:

a. Pegawai ASN berfungsi sebagai:
   1. Pelaksana kebijakan publik;
   2. Pelayanan publik;
   3. Perekat dan pemersatu bangsa.

b. Pegawai ASN bertugas:
   1. 1 Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
   1. 2 Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas;
   1. 3 Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

c. Peran Pegawai Aparatur Sipil Negara

   Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksana kebijakan dan pelayanan publik yang profesioanal, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

d. Lokasi Penempatan Tugas

   Secara rinci lokasi tempat pegawai ASN di instani pusat sebagai berikut:
   1. Departemen;
   2. Kantor Menteri: Kantor menteri koordinator dan menteri negara.
   3. Di sekretariatan lembaga-lembaga negara dan sekretariatan negara/kabinet
   4. Di lembaga-lembaga pemerintahan non-departemen dan perwakilan di daerah
   5. Di kantor-kantor wilayah departemen/direktorat jenderal di lingkungan departemen dalam negeri berupa direktorat dan sub-direktorat di daerah

6. Di lingkungan perwakilan Republik Indonesia di luar negeri dan beberapa perwakilan instansi di luar negeri
7. Di lingkungan pemerintah wilayah
8. Diperbantukan kepada pemerintah daerah
9. Diperbantukan kepada BUMN/BUMD
10. Ditugaskan, dipekerjakan, diperbantukan di berbagai lembaga negara dan instansi pemerintahan lain, di berbagai lembaga semi pemerintah, di yayasan-yayasan dan instansi-instansi swaasta nasional di dalam maupun di luar negeri, di instansi-instansi internasional di dalam maupun di luar negeri
11. Ditugaskan di proyek-proyek pemerintah
12. Diistirahatkan atau dirumahkan ssaja karena bermacam alasan dalam arti tidak diberi tugas.[35]

Lokasi, tempat atau satuan organisasi di dalam lingkungan pemerintah daerah pegawai ASN bertugas pada:

1. Sekretariat daerah yang juga berperan sebagai sekretariat wilayah sehingga di sebut Setwilda dengan seluruh jajaran organisasi di lingkungannya yang terdiri dari asisten, biro, bagian, sub-bagian dan mungkin sampai ke urusan pada Setwilda tingkat II termasuk sekretariat DPRD atau sering disebut Setwan dengan Setwannya sebagai pimpinan dan sebagainya.
2. Bapeda tingkat I dan II dan satuan-satuannya di lingkungan masing-masing seperti bagian, bidang, sub-bagian, seksi dan sebagainya.
3. Irwilprop, Itwilkab dan Itwilkot dengan jajaran satuan organisasi dan satuan jabatan-jabatan seperti Irtu dan pemeriksa.

[35]Bukchari Zainun, *Administrasi Dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negera Indonesia* (Jakarta: Bina Cipta, 1990), hlm. 32.

4. BKPMD, BP7 Daerah di tingkat yang mempunyai badan-badan ini baik daerah tingkat I atau daerah tingkat II dengan jajaran satuan organisasi di lingkunggan masing-masing.
5. Bank Pembangunan Daerah atau BUMD lainnya sesuai dengan keberadaannya baik di daerah tingkat I atau di daerah tingkat II.
6. Dinas-dinas otonom yang mungkin dapat dikatakan sebagai lokasi atau tempat yang sepenuhnya harus hanya diisi oleh pegawai daerah. Namun masih banyak ditemukan pegawai negeri pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan atau ditugaskan di dinas-dinas ini.
7. Di satuan-satuan lain yang tidak termasuk kepala salah satu satuan organisasi tersebut di atas seperti proyek dan sebagainya.[36]

Dalam hal ini maka jabatan ASN di instansi pemerintahan sangat diperlukan sebagai pelaksana tugas pembangunan negara secara nasional dalam pelayanan publik guna memberikan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat diberbagai daerah secara menyeluruh.

4. Persyaratan Aparatur Sipil Negara

Pengadaan ASN pada hakekatnya merupakan suatu mekanisme dan aktifis untuk mengisi formasi yang terluang. Kegiatan dan mekanisme tersebut meliputi perencanaan secara menyeluruh, pengumuman tentang proses pelamaran, pelaksaanaan saringan baik tertulis maupun lisan. Adapun upaya mengisi kekurangan pegawai (formasi yang lowong), formasi lowong disebabkan dua hal yaitu perluasan organisasi (tambahan/PB.I) maupun karena adanya pegawai pensiun/meninggal (PB.II), oleh karena itu pengangkatan pegawai baru melalui dua cara, yaitu mengisi formasi (PB.I) dan mengisi pengganti pensiun/meninggal/berhenti.[37]

---

[36]*Ibid.,* hlm. 106.
[37]Ahmad Ghuffron,*Hukum Kepegawaian Di Indonesia*(Jakarta: Rieka Cipta, 1991), hlm.4.

Adapun syarat-syarat untuk melamar menjadi ASN berdasarkan Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, adalah:

(1) Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PNS dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut:

a. Berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat melamar.
b. Tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena melakukan suatu tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih.
c. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai suatu swasta
d. Tidak berkedudukan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Negeri Sipil, Prajurit Tentara Nasional Indonesia atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
e. Tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis
f. Mempunyai kualifikasi pendidikan, sesuai dengan persyaratan Jabatan
g. Sehat jasmani dan rohani sesuai dengan jabatan yang dilamar
h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah negara Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh instansi pemerintah.
i. Persyaratan lain sesuai kebutuhan Jabatan yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pelamar yang memenuhi syarat tersebut di panggil melalui surat serta pengumuman melalui media massa untuk mengikuti ujian yang diselenggarakan oleh panitia penguji. Ujian yang dimaksud sesuai dengan pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yaitu:

(2) Ujian penyaringan bagi pelamar yang memenuhi syarat dilaksanakan oleh suara panitiia yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian

(3) Tugas panitia sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah:
   1. Menyiapkan bahan ujian
   2. Menentukan pedoman pemeriksaan dan penilaian ujian
   3. Menentukan tempat dan jadwal ujian
   4. Menyelenggarakan ujian
   5. Memeriksa dan menentukan hasil ujian

(4) Materi ujian meliputi:
   1. Tes kompetensi
   2. psikotes

Persyaratan yang ditujukan bagi calon pegawai yang melamar adalah sebagai salah satu tolak ukur bagi seseorang dalam mendapatkan jabatan yang akan menjadi pelaksana tugas negara yang sesuai peraturan pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi dalam pembangunan nasional agar didapatkan pegawai-pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap segala kebutuhan masyarakat dan terhadap kinerja sendiri.

B. Karakteristik Aparatur Sipil Negara Menurut Para Ahli

Dalam menjalankan suatusistem pemerintahan dan kenegaraan terdapat teoriyang kemukakan oleh para ahli ditemukan sehingga dapat digunakann sebagai pacuan dalam menjalankan sistem pemerintahan kehidupan akan mendatang untuk mengikuti perkembangan sosial dan politik di masyarakat.

Menurut Didin Hafiduddhin dalam bukunya yang berjudul "*Manajemen Syariah*". Syekh Muhammad al-Mubaraq menyatakan ada 4 syarat bagi seseorang yang mengajukan diri sebagai pemimpin yaitu:

1. Memiliki aqidah yang baik (*Aqidah Salimah*).
2. Memiliki ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas.
3. Memiliki akhlak yang mulia (*Akhlaqul Karimah*).

4. Memiliki kecakapan manajerial dan memahami ilmu-ilmu administrasi dan manajemen dalam urusan duniawi.[38]

Syarat yang dikemukan tersebut menyebutkan bahwa penting suatu jabatan dilaksanakan oleh orang-orang memiliki tindak tanduk yang baik, kualitas dan nilai mutu yang tinggi dalam diri untuk mendapatkan tujuan yang baik dalam pemerintahan.

Menurut al-Mawardi sebagaimana dalam kutipan Munawir Sjazali bahwa beliau menerangkan syarat sebagai berikut:

1. Memiliki ilmu pengetahuan yang memungkinkan mereka memilih siapa yang memenuhi syarat untuk diangkat menjadi imam.
2. Wawasan yang memadai untuk mengatur kehidupan rakyat dan mengelola kepentingan umum serta memiliki kecakapan manajerial dan memahami ilmu-ilmu administrasi dan manajemen dalam urusan duniawi.
3. Sehat pendengaran, penglihatan dan lisannya serta utuh anggota-anggota tubuhnya.
4. Sikap adil dengan segala persyaratannya.[39]

Maka, dari segala prinsip yang dijadikan persyaratan tersebut seorang pejabat harus memiliki kemampuan penuh atau profesionalitas terhadap bidang yang di berikan padanya sebagai bentuk bahwa seorang itu dapat memberikan produktivitas yang optimal dalam kinerjanya.

Menurut Imam Syafi'i berpendapat bahwa diantara syarat yang harus dimiliki oleh seorang bagi seorang pemimpin:

1. Merdeka
2. Laki-laki
3. Mujtahid

---

[38]K.H. Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Cet. I, (Jakarta; Gema Insani Perss, 2003), hlm. 20.

[39]H.Munawir Sajali, *Islam dan Tata Negara*, (UI-Press, 1990), Ed V.

4. Sehat indera
5. Keadilan
6. Dewasa[40]

Dalam hal ini maka, syarat-syarat tersebut adalah syarat bagi orang-orang yang sudah dianggap cukup mampu dalam menjalankan masalah kepemimpinan terutama dalam menangani berbagai urusan guna memberikan tujuan kesejahteraan bagi umat yang memberi kepercayaan pada seorang pejabat aparatur negara.

Deliar Noer, seorang yang akan memimpin harus memiliki kriteria yang dipenuhi, di antaranya:

1. Menegakkan hukum
2. Menyeimbangkan perkataan dengan perbuatan
3. Memiliki solidaritas sebangsa
4. Memiliki moral dalam diri
5. Hidup beragama[41]

Dari karakteristik yang disebutkan dalam pandangan Deliar Noer, ia menekankan bahwa seorang yang memiliki jabatan harus memiliki nilai moral yang tinggi dalam melaksanakan kinerja agar mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang dijabat oleh seorang aparatur negara. Karena nilai moral sendiri dianggap sebagai terbentuknya etika dalam diri seseorang, baik buruk perbuatan, sikap, kewajiban dan tanggung jawab serta kondisi mental yang diterima oleh orang lain.

Dalam konsep kepemimpinan yang ideal yang memiliki konsep Kepemimpinan Islam menurut M. Quraish Shihab, kriterianya seperti sifat adil, memengang hukum Allah toleransi, memiliki pengetahuan, sehat jasmani dan

---

[40]Said Hawwa, *al-Islam* Terj. Abdul Hayyie al-Kattani, ddk., (Jakarta: Gema Insana Press, 2004), hlm. 486.

[41]Deliar Noer, *Islam, Pancasila Dan Azas Tunggal*, (Jakarta; Yayasan Perkhidmatan, 1983), hlm. 46.

rohani, mempunyai pandangan kedepan (visioner), mempunyai keberanian dan kekuatan. Mempunyai kemampuan dan wibawa.[42]

Dari beberapa teori yang dikemukan oleh para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa seorang pejabat negara harus benar-benar memenuhi persyaratan yang ditentukan agar dapat memberikan kemajuan dalam sistem pemerintahan negara itu sendiri. Dengan demikian karakteristik aparatur sipil negara yang baik adalah pejabat yang memegang teguh sumpah jabatannya, baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, tidak memiliki masalah hukum yang akan membuat keraguan bagi masyarakat, memiliki sifat-sifat nabi seperti siddiq (benar dalam berkata dan perbuatannya), tablig (menyampaikan hal-hal sesuai dengan keadaan), amanah (dapat dipercaya), dan fathanah (cerdas).

C. Aparatur Sipil Negara di Indonesia

Dalam hal untuk menyelenggarakan negara berdasarkan konstitusi, negara Republik Indonesia termasuk dalam sistem kekuasaan yang harus dijalankan dengan prinsip bahwa dalam pemerintahan, melakukan tindakan dan kebijakannya harus berdasarkan ketentuan hukum yang diberlakukan sebagai peraturan yang memberi arahan dan tujuan.

1. Landasan Hukum

Pada dasarnya, pengangkatan jabatan dalam pemerintahan merupakan salah satu bentuk memberikan kesempatanhak bagi siapa saja yang memiliki kompetensi di bidangnya.Aparatur Sipil Negara termasuk salah satu hak politik sebagai bagian hak asasi manusia yang harus diakui dan dilindungi oleh negara. Demikian pula di Indonesia, yang mengatur hak tersebut dalam Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang secara jelas disebutkan bahwa setiap warga negara memiliki kesempatan yang

[42]M. Quraish Shihab dalam wawancara diakses melaui islami.co/ciri-pemimpin-yang-baik-menurutiustadz-quraish-shihab/, pada tanggal 3 Januari 2020.

sama untuk turut serta dalam pemerintahan. Dengan demikian, dikatakan bahwa negara sepatutnya memberikan peluang yang merata kepada setiap warga negara untuk mendapatkan kedudukan dalam pemerintahan guna melaksaanakan tugas negara, yang diwujudkan melalui mekanisme pengisian jabatan yang mewadahi kemampuan dan keahlian secara terbuka.

Pengisian jabatan pemerintahan secara yuridis diatur dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga sistematis dijabarkan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian,Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintahan Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintahan Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, Surat Edaran Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural Yang Lowong di Instansi Pemerintah, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

2. Konsepsi Aparatur Sipil Negara di Indonesia

Konsepsi dalam jabatan ASN sendiri belum diatur secara jelas oleh pemerintah dan UU ASN, namun sebelum Undang-Undang ASN diberlakukan terdapat konsep dalam Rancangan Undnag-Undang Aparatur Sipil Negara (RUU ASN) terhadap unsur pengaturan mengenai pengelolaan atau manajemen ASN mencakup berbagai unsur yang akan disahkan, diantaranya:[43]

[43]Badriyah Khaleed, *Legislative Drafting; Teori dan Praktik Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan* (Yogyakarta: Medpress Digital, 2014), hlm. 154. Di akses melalui https://books.google.co.id, pada tanggal 11 September 2019.

a. Asumsi tentang administrasi pemerintahan negara yaitu struktur administrasi pemerintahan profesional dan modern, terdesentralisasi, bebas intervensi politik, bersih praktik KKN dan kinerja tinggi.
b. Tujuan RUU yaitu: menetapkan ASN suatu profesi yang memiliki nilai dasar, etika profesi, kualifikasi dan kompetensi khusus sebagai pelakssana penyelenggaraan pemerintahan negara.
c. Objek pengaturan yaitu: PNS (pegawai tetap) dan PPPK (pegawai kontrak) yang bekerja pada instansi pemerintah, instansi pemerintah daerah dan perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang terdiri dari aparatur eksekutif senior, pegawai jabatan adminitrasi, pegawai jabatan fungsional dan anggota Polri.
d. Otoritas kepegawaian yaitu: (1) Presiden sebagai penanggung jawab tertinggi pelaksanaan kewenangan pengaturan dan pembinaan pegawai ASN, (2) Menteri adalah pembuat kebijakan umum pendayagunaan pegawai ASN, (3) LAN adalah pelaksana dan pembina penelitian dan pengembangan administrasi juga pelaksana dan pembina diklat kepegawaian, (4) BKN adalah pelaksana dan pembina administrasi pegawai Instansi Pemerintah.
e. Komisi Aparatur Sipil Negara yaitu: KASN yang terdiri dari 3-5 anggota adalah lembaga negara yang bertugas merumuskan regulasi tentanng profesi ASN dan mengawasi pelaksanaan regulasi tersebut oleh instansi pemerintah, pemerintah daerah, dan perwakilan RI di luar negeri.
f. Sistem manajemen kepegawaian yaitu: Position based personnel management system (sistem manajemen perorangan berbasis posisi)
g. Nilai-nilai dasar yaitu: Nilai dasar dan nilai dasar pejabat politik.
h. Etika profesi yaitu: Kode etika operasional bagi pegawai ASN.
i. Pelanggaran kode etik: Atasan wajib mengenakan sanksi atas pelanggaran nilai dasar dan kode etik. Pelanggaran atas kewajiban tersebut dikenakan sanksi.

Bila melihat situasi dan kondisi pemerintahan Indonesia saat ini, terdapat beberapa prinsip utama yang harus dipenuhi untuk mewujudkan pemerintahan dan aparatur negara yang professional, bersih dan berwibawa, guna menghadapi masalah kualitas moral dan perilaku (karakter) para aparatur negara, diantaranya:[44]

1. Akuntabilitas ialah kewajiban untuk bertanggungjawab (*acccountability*)
2. Keterbukaan dan transparan (*openness and transparency*)
3. Ketaatan pada aturan hukum
4. Komitmen yang kuat untuk bekerja bagi kepentingan bangsa dan negara dan bukan kelompok atau individu
5. Komitmen untuk mengikutsertakan dan memberi kesempatan kepada masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seorang aparatur negara sangat ditekankan untuk menjalankan tugas berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan dan di atur dalam perundang-undangan serta menjalankan tugas dengan memegang teguh kepentingan negara dan masyarakat yang membutuhkan pelayanan publik dengan efisien, baik di tingkat daerah ataupun pusat. Hal-hal yang telah disebutkan itu, tidak lain adalah sebagai salah satu sifat mengedepankan dan mewujudkan sistem pemerintahan yang baik, sehingga akan tercapai segala yang ingin menjadi tujuan negara dalam pembangunan nasional yang tertata dan merata, serta memberikan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja yang diberikan oleh aparatur negara yang ditugaskan pada bidang-bidang pelayanan publik yang dibutuhkan di instansi-instansi pemerintah.

---

[44]Ratna Hartati, *Membangun Aparatur Sipil Negara (ASN) Yang Handal Dalam Menjalankan Revolusi Mental, (April 2017),* hlm. 2. Diakses melalui http://bdksemarang.kemenag.go.id/membangun-aparatur-sipil-negara-asn-yang-handal-menjalankan-revolusi-mental/, pada tanggal 23 September 2019.

BAB TIGA
KARAKTERISTIK APARATUR SIPIL NEGARA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA DITINJAU DENGAN AYAT-AYAT SIYASAH

A. Karakteristik Aparatur Sipil Negara dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Rancangan Undang-Undang (RUU) ASN dirancang dengan mendasarkan atas terjadinya banyak persoalan di dalam manajemen kepegawaian, selain itu juga mendasarkan pada keinginan melakukan reformasi birokrasi khususnya di dalam manajemen kepegawaian. RUU ASN dibuat karena sistem politik dan tata pemerintahan telah mengalami perubahan berbeda dengan sistem politik dan sistem pemerintahan ketika dua UU sekarang diberlakukan. Selain itu, perkembangan global dan perubahan manajemen sistem administrasi pemerintahan semakin tidak bisa lagi dihindari.[45]

Di dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN terdapat karakteristik sebagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang pegawaimelaksanakan tugas di lingkungan instansi pemerintahan dan kemudian mengikuti seleksi penilaian secara objektif terdiri dari 3 (tiga) tahap, yaitu seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang.

Salah satu paradigma yang baru pada UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN yaitu berkaitan dengan manajemen ASN diselenggarakan dengan *Sistem Merit*yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan makmur tanpa ada membeda-bedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, sifat keumuman maupun kondisi.

Pada karir PNS dibutuhkan pengembangan karir sebagai peningkatan kemampuan kerja individu yang mana hal tersebut telah di dukung oleh Pasal 70

[45]Miftah Thoha,*Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2005) hlm. 274. Di akses di Perpustakan Nasional Online, pada tanggal 10 September 2019.

dan 72 UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negera bahwa semua PNS di lingkup instansi pemerintahan mendapatkan kesempatan yang sama guna memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas oleh pegawai sehingga mendapatkan kesempatan yang sama pula untuk dipromosikan ke jenjang jabatan lebih tinggi dengan penilaian kinerjanya. Pengembangan karir seorang pegawai tersebut terdapat pada Pasal 69 UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negera, yaitu:

a. Pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan intansi Pemerintah.
b. Pengembangan karir PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.
c. Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:
    1. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialis pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis.
    2. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan
    3. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.
d. Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) di ukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.
e. Moralitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diukur dari penerapan dan pengalaman nilai etika agama, budaya dan sosial kemasyarakatan.

Dalam Pasal 64 ayat (1) dan (2) berbunyi "*Masa percobaan sebagaimana dimaksud bagi calon PNS dilaksanakan selama 1 (satu) tahun, dan selama masa percobaan, Instansi Pemerintah wjib memberikan pendidikan dan pelatihan kepada calon PNS*", masa percobaan tersebut wajib dijalani dengan mengikuti proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi, untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat, motivasi nasionalisme, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi pada bidang yang diambil. Hal tersebut

diselenggarakan untuk menekankan pada pengadaan PNS berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan. seperti telah disebutkan bahwa seorang ASN diharapkan menjadi pegawai yang mempunyai profesionalitas tinggi terhadap pekerjaan di lingkungan Instansi Pemerintah, sesuai dengan Pasal 9 UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negera, yang berbunyi:

1. Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah.
2. Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan Intervensi semua golongan dan partai politik.

Adapun beberapa prinsip yang menjadi landasan karakteristik seorang ASN sebagai profesi PNS dan PPPK berdasarkan Pasal 3, yaitu:[46]

a. Nilai dasar.

Nilai dasar ini juga dapat dikatakan dengan nilai luhur dalam tingkat kebutuhan kinerja yang diterapkan PNS, seperti; akuntabilitas berupa bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan, nasionalisme berupa kesetiaan terhadap agama dan tanah air, etika publik berupa rasa tanggung jawab terhadap tugas melayani kebutuhan masyarakat, komitmen mutu berupa tanggung jawab kinerja yang baik dan anti korupsi berupa rasa tanggung jawab terhadap kinerja yang menjaga kesederhanaan diri.[47]

Nilai dasar sendiri adalah hal-hal umum dimiliki ASN dalam menjalankan kinerjanya menjunjung tinggi karakteristik individual seperti kejujuran, adil, mencintai negara yang terdapat di dalam ideologi negara dan peraturan per-UU sebagai cerminan diri seorang pegawai

[46]Bambang Rudito, *Aparatur Sipil Negara; Pendukung Reformasi Birokrasi* (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 66-69. Di akses di Perpustakaan Wakil Presiden Indonesia Online, pada tanggal 12 September 2019.

[47]Thasya Cyntia Luwer, *Indikator Nilai Dasar*, hlm. 1 diakses melalui http://id.scribd.compada tanggal 1 Desember 2019.

dalam melaksanakan tugas, serta perilaku menghadapi masyarakat dengan cakap dan tanggap.

b. Kode etik atau kode perilaku

Kode etik merupakan kesepakatan atau konvensi suatu kelompok sosial, kode etik ini digunakan sebagai arahan perkembangan ppara anggota sesuai dengan nilai-nilai ideal yang diharapkan. Kode etik mengarahkan pejabat publik berperilaku serta bertindak melaksanakan dan mendukung sesuai dengan nilai-nilai moral, berbentuk ketaatan terhadap prosedur, tata kerja dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi pemerintah.[48]

Hal ini dapat disebutkan sebagai pedoman atau pandun ASN dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, berkaitan dengan hal-hal yang menjadi aturan bagi perilaku ASN agar mampu bersifat profesional dalam bekerja seperti, kedisiplinan, memiliki sikap dan sikap yang baik, melaksanakan tugas sesuai ketentuan UU, mematuhi perintah sejauh tidak bertentangan dengan peraturan per-UU. Maka dengan demikian, dikatakan bahwa semua perbuatan seorang ASN memiliki intensitas yang memiliki sanksi terhadap pelanggaran dan kesalahan dalam kinerja ASN.

c. Komitmen, integritas moral dan tanggung jawab pada pelayanan publik.

Komitmen, integritas dan tanggung jawab berarti dalam menjalankan kinerja sebagai ASN, bahwa segala sesuatu yang dilaksanakan dalam pelayanan publik demi menjalankan tugas untuk mencapai visi dan misi seorang ASN dengan baik tanpa membuang waktu, tenaga dan biaya akan kepentingan pribadi lainnya[49].

---

[48]Inu Kencana Syafiie, *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 400.

[49]Tedi Sudrajat, Eksistensi Kebijakan Pengisian Jabatan Struktural dalam Kerangka Pengembangan SDM Aparatur Berbasis Merit,*Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* Vol. 8 No. 1, Juni 2014. Diakses melalui jurnal.bkn.go.id pada tanggal 1 Desember 2019.

Maka dapat dikatakan, ASN melaksanakan tugas dengan membangkitkan potensi dan kemampuan berdasarkan kesadaran penuh untuk melakukan kedisiplinan, memiliki mutu dan sifat yang menunjukkan kesatuan yang utuh. Sehingga dengan demikian, hal-hal yang harus dilakukan sebagai seorang ASN adalah menjalankan tugas kenegaraan dan melayani kebutuhan masyarakat dengan memiliki tanggungjawab yang tinggi.

d. Kompetensi

Kompetensi yang disebutkan dalam UU Nomor 5 tahun 2014 Tentang ASN merupakan parameter peningkatan kinerja, sebagai kelanjutan dari keberhasilan terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi bermanfaat mengembangkan kualitas aparatur merupakan perubahan baik. Maka untuk dapat mengevaluasi terhadap implementasi peningkatan kinerja melalui sistem merit guna melaksanakan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara di Kementerian Hukum dan Ham.[50]

Kompetensi yang disebutkan disini berkaitan dengan semua kepentingan atas apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab seorang ASN seperti; kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosiokultural yang tergambar dari pengetahuan, pengalaman, ketrampilan, dan perilaku mereka untuk melakukan perannya.[51]

Kompetensi sendiri adalah tolak ukur bagi seorang pegawai diangkat di instansi pemerintahan digunakan sebagai penilaian terhadap penempatan tugas dan jabatan seorang ASN yang sesuai diperlukan sesuai bidang tugas.

---

[50]Rr. Susana Andi Meyrina, Implementasi Peningkatan Kinerja Melalui Merit Sistem Guna Melaksanakan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No. 5 Tahun 2014 Di Kementerian Hukum dan Ham, *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Volume 10, Nomor 2, Juli 2016. Di akses melalui google.scholar.com pada 5 November 2019.

[51]Jasman J. Ma'ruf, *Assessment Center; Pedoman Uji Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi*(Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018), hlm. 103. Diakses melalui Aplikasi Perpustakaan Nasional Indonesia Online, pada tanggal 1 Desember 2019.

e. Kualifikasi akademik

Kualifikasi akademik umumnya dinyatakan dalam bentuk ijazah atau dapat pula disebut juga sebagai bentuk pertimbangan atasan dalam menempatkan pegawainya dalam suatu jabatan.[52]

Kualifikasi juga dapat disebut sebagai, keilmuan yang dimiliki oleh seorang ASN yang dijadikan pembeda antara yang satu dengan yang lain. Dapat juga dikatakan pembeda berdasarkan tingkat pengetahuan dan luasnya jangkauan wilayah yang diketahui.[53]

Kualifikasi akademik ini sendiri terkait dengan keahlian seseorang dalam menduduki jabatan pegawai sesuai yang diperlukan. Maka dengan itu, pendidikan khusus terhadap suatu bidang yang akan diberikan kepada ASN digunakan sebagai tingkatan pembeda, dengan memiliki ijazah atau sertifikat yang relevan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku.

f. Jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas

Pemerintah memastikan adanya perlindungan hukum bagi para pegawai yang sedang menjalankan tugas dengan catatan bahwa para aparatur juga tidak melakukan pelanggaran hukum menyangkut pidana atas perbuatannya sendiri. Bantuan hukum yang diberikan disini berupa perkara perdata dan Tata Usaha Negara.[54]

Maksudnya yaitu, seorang ASN yang menghadapi masalah hukum guna untuk mendapatkan kepastian hukum dan jaminan persamaan hukum atas kepentingnnya yang dirugikan dalam statusnya sebagai ASN dilingkup perkerjaannya.

---

[52]Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 91.

[53]Inu Kencana Syafiie, *Etika Pemerintahan; Dari Keseimbangan Good Governance dengan Clean Government Sampai pada State of The Art Ilmu Pemerintahan dalam Mengubah Pemerintah Biadab Menjadi Pemerintah Beradab* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 9.

[54]Damar April Sudarmadi, Perlindungan dan Bantuan Hukum Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN),*Artikel Informasi Hukum*, 12 Oktober 2017. Diakses melalui jdih.bssn.go.id pada tanggal 2 Desember 2019.

g. Profesionalitas jabatan.

Profesionalitas berarti memiliki kemampuan dalam menghadapi permasalahan yang datang pada perkembangan masyarakat, mewujudkan ide dengan metode baru, mampu merespon hal-hal baru dan memberikan solusi pada kegiatan masyarakat.[55]

Maka dapat dikatakan bahwa, profesionalitas dalam hal ini adalah seorang ASN melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, mampu bertindak secara ahli terhadap bidang tugas yang diberikan, menguasai dan berwawasan luas terhadap ilmu terkait bidang tugasnya, serta memiliki etika yang baik diterapkan dalam bidang tugasnya.

Poin-poin yang disebutkan dalam Pasal 3 UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN, digunakan sebagai pacuan dalam membentuk reformasi birokrasi bagi perkembangan Indonesia. Hal ini juga sebagai bentuk manajemen individu ASN dalam meningkatkan kinerja dan keilmuan bidang tugasnya.

B. Ayat-Ayat Siyasah Terkait Karakteristik Aparatur Sipil Negara

Salah satu karakteristik dalam Islam adalah keyakinan bahwa islam adalah agama yang memberikan sistem untuk mengatur cara hidup manusia secara lengkap dan menyeluruh. Kenyataan ini tergambar dalam perkembangan hukum islam yang serba mencakup berbagai dimensi budaya dan keuangan. Ajaran dalam agama Islam dipahami oleh sebagian umat Islam sebagai sistem normatif karena agama berhubungan secara integral dengan segala bidang kehidupan manusia seperti politik, ekonomi, sosial, hukum, pendidikan dan keluarga.[56] Terdapat pula ayat-ayat berkaitan dengan politik sebagai penuntut umat manusia dalam menjalankan sistem pemerintahan, diantaranya seperti

---

[55]Veronica Lesyani Moninja, Sarah Sambiran dan Michael S. Mantiri, Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pelayanan Publik, hlm. 5. Diakses melalui https://ejournal.unsrat.ac.id, pada tanggal 29 November 2019.

[56]Muhammadong, *Islam dan Negara (Studi Kritis Atas Pemikiran Ali Abdul Raziq)*, Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Makassar(Volume II No. 3; Oktober-Januari 2012), hlm. 2.

beragama Islam, adil, amanah, memiliki rasa tanggung jawab dan berilmu pengetahuan.

Dalam memangku suatu jabatan, Al-Qur'an Surah Al-Qashash ayat 26 dalam kisah Musa menggabungkan kekuatan dan sifat dapat dipercaya menjadi satu, yang berbunyi:

إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

"*Sesungguhnya orang terbaik yang kamu pekerjakan adalah orang yang kuat dan terpecaya*".

Kekuatan secara fisik juga mencakup kekuatan ilmu sesuai profesi yang digeluti, termasuk pemahaman mendalam tentang syariah. Sedang tepercaya mengandung sifat takut kepada Allah, penolakan untuk mengkompromikan perintah Allah dan tidak takut manusia.[57] Dua sifat yang sangat dibutuhkan dalam suatu lingkup kerja adalah kuat dan amanah, yang mana kuat berarti kekuatan menjalankan tugass dan amanah berarti tidak akan berkhianat dalam tanggung jawab yang diserahkan kepadanya.[58]

Dalam Tafsir *Al-Misbah,*kekuatan tersebut dimaksudkan dalam berbagai bidang tugasnya dan kuat yang dimaksudkan adalah integritas pribadi yang menuntut terpeliharanya sifat amanah dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pemberi amanat dan merelakan kembali apabila diminta.[59]

Berdasarkan ayat tersebut, dapat dikatakan bahwa seorang yang bekerja harus memiliki kekuatan secara fisik dan mental yaitu seperti sehat badan dan jiwa sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik. Hal ini sebagai salah satu

---

[57]Rifyal Ka'bah, *Politik dan Hukum dalam Al-Qur'an* (Jakarta: Khairul Bayan, 2005), hlm. 113.

[58]*Tafsir Al-Mukhtashar/ Markaz Tafsir Riyad*, dibawah Pengawasan Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid, Imam Masjidil Haram, diakses melalui https://tafsirweb.com/7076-surat-al-qashash-ayat-26.html. Pada tanggal 20 oktober 2019.

[59]Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, *Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2002, Jilid 10, hlm 334.

nilai karakteristik seorang ASN, sehat jasmani dan rohaninya dalam kesediaan menjalankan tugas dan tanggung jawab pemerintahan.

Seorang yang menjalankan tugas dalam pekerjaannya itu tidaklah dapat di intervensi oleh orang lain, serta menjunjung tinggi nilai-nilai agama untuk selalu bertakwa kepada Allah, tidak terkecuali individu yang diberi jabatan pada instansi pemerintahan sebagai pegawai negeri yang menjalankan tugas pelayanan publik sehari-hari bagi masyarakat.

Firman Allah tentang pengetahuan manusia dan pertanggung jawaban dalam Surah Al-Isra ayat 36, yang berbunyi:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

"*Dan janganlah kamu mengikuti apa yang yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungjawaban*".

Dalam tafsir *Al-Misbah* dijelaskan bahwa, tuntutan ayat ini berbentuk mencegah sekian banyak keburukan, seperti tuduhan, sangkah buruk, kebohongan, dan kesaksian palsu. Disi sisi lain juga memberi tuntutan untuk menggunakan pendengaran, pengliatan dan hati sebagai alat meraih pengetahuan.[60] Setiap orang akan dimintai pertanggungjwaban atas pendengaran, penglihatan dan hatiya. Segala hal harus diperhatikan lebih dulu, niali-nilai itu adalah kadungan vital bagi pembangunan moral dan spiritual individu dan lebih jauh lagi sangat diperlukan bagi bangunan bagi pengembngan masyarakat yang kuat dan sejahtera.[61]

Ayat ini mengatakan bahwa seseorang diwajibkan untuk memahami dan mengetahui apa yang hendak diperbuat sebagaimana dalam suatu sistem

---

[60]M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2004), Jilid 7, hlm. 86.

[61]Syeikh Muhammad Ghazali, *Tafsir Tematik Dalam Al-Qur'an* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2005), hlm. 259.

pemerintahan, seorang pegawai harus memiliki pengetahuan untuk menjalankan suatu bidang dalam pemerintahan.

Maka, hal ini bahwa ASN haruslan orang yang mengerti akan bidang tugasnya dan sesuai penempatan kedudukannya serta sehat fisik jasmani dan rohaninya, agar tidak terjadi ketidakstabilan dalam menjalankan sistem pemerintahan yang diakibatkan oleh orang-orang yang tidak sesuai dengan visi dan misi bidang tugas.

Berkaitan dengan kompetensi seorang dalam suatu jabatan, Allah berfirman dalam surah Yusuf ayat 55, yang berbunyi:

قَالَ ٱجْعَلْنِى عَلَىٰ خَزَآئِنِ ٱلْأَرْضِ إِنِّى حَفِيظٌ عَلِيمٌ

"*Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (mesir), sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga lagi berpengetahuan".*

Syeikh Muhammad Ghazali, dalam bukunya *Tafsir Tematik Dalam Al-Qur'an al* menyatakan bahwa hal yang sangat penting dicatat di sini adalah bahwa Yusuf memaparkan keistimewaan-keistimewaan pribadi dan keilmuaan yang akan mendukung jabatannya. Dia memiliki pengalaman mengenai masalah keuangan, mengetahui bagaimana menghasilkan dan bagaimana membaginya. Ia membiarkan dirinya menuntut jabatan, karena dia tahu bahwa tidak ada orang yang lebih berhak, merupakan suatu kemaslahatan bersama, jika suatu jabatan diberikan kepada yang mampu dan dapat dipercaya, bukannya ditangan yang lemah dan tidak dapat dipercaya.[62] Jika kita memahami bahwa pemimpin sendiri keharusan memiliki sifat pandai menjaga dan mampu memahami bidang tugas yang diberikan guna melaksanakan jabatan tersebut atau menguasai sarana yang sesuai dengan perkembangan zaman seperti kepandaian dalam ilmu berhitung dan pembukuan.[63]

---

[62]*Ibid.*, hlm. 210.

[63]A'idh bin Abdullah Al-Qarni, *Rahasia Surah Yusuf* diterjemahkan oleh Najib Junaidi, dan Nur Qomari (Surabaya: Pustaka eLBA, 2015), Cet. Ke 2, hlm. 169.

Maka dengan itu, seorang yang hendak mencalonkan dirinya disuatu Instansi Pemerintahan haruslah memiliki kompetensi karena guna meningkatkan taraf pelayanan masyarakat dan mendapatkan hasil dari tujuan yang hendak di bangun bagi suatu negara. Seorang pegawai yang hendak menduduki suatu jabatan haruslah memiliki rasa percaya diri dan kemampuan yang berkualitas. Hal lainnya, ayat ini juga memberikan peringatan bahwa, dalam menduduki suatu jabatan, tidak boleh seseorang sembarangan meminta jabatan dengan tidak memiliki pengetahuan apapun tentang suatu bidang kerja.

Sifat lainnya adalah cerdas (fathonah) artinya mampu menyelesaikan maslah, memiliki kemampuan mencari solusi dan memiliki wawasan yang luas. Pemimpin yanng cerdas akan mengambil inisiatif secara cermat, tepat dan cepat ketika menghadapi masalah-masalah yang terjadi dalam kepemmpinannya. Mengingat agama Islam diturunkan untuk semua semua manusia dan juga sebagai rahmat bagi alam semesta, oleh karenanya hanya pemimpin yang cerdas akan mampu memberikan petunjuk, nasehat, bimbingan, pendapat dan pandangan bagi umat manusia dalam memahami firman-firman Allah SWT.

Seperti dalam Al-Qur'an Surah An-Nahl: 125, yang berbunyi:

ادْعُ إِلَىٰ سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَٱلْمَوْعِظَةِ ٱلْحَسَنَةِ وَجَٰدِلْهُم بِٱلَّتِى هِىَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَن ضَلَّ عَن سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِٱلْمُهْتَدِينَ

"Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhan-mu dibalah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk"

Dalam surah tersebut yang memiliki kata *hikmah* ialah perkataan yang tegas dan benar yang dapat membedakan antara yang hak dengan yang bathil. Adapun perkataan hikmah di maksudkan sebagai bentuk orang-orang yang terlatih untuk menarik orang yang yang belum maju kecerdasannya dan tidak

dapat dibantah oleh orang yang pintar.[64]Dalam tafsir *Al-Misbah* kata *hikmah* dapat diartikan sebagai sesuatu yang biasa digunakan atau dipahami akan mendatangkan kemaslahatan dan kemudahan yang besar untuk dapat melindungi terjadinya kemudharatan.[65]

Maka, yang dimaksud ialah suatu pelajaran yang telah dilewati dapat menjadikan seseorang itu memiliki pemikiran yang luas. Dengan maksud lain dari ayat ini ada orang-orang memiliki pengalaman dari apa yang telah dilalui sebelumnya, sehingga pengalaman itu dijadikan sebagai ilmu untuk menghadapi masalah di masa yang akan datang.

Firman Allah yang berbicara tentang amanah yang diemban oleh setiap manusia terdapat dalam surat Al-Ahzab ayat 72, berbunyi:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ ۖ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

"*Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanah itu mereka khawatir akan mengkhianatinya dan dipikullah amanah itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat dzalim dan bodoh*".

Menurut Syaikh Prof. Dr. Wahbah az-Zuhailidalam tafsir *Al-Wajiz*Allah memuliakan urusan amanah yang ia merupakan kebebasan dalam pilihan dalam menaati perintah-perintah-Nya dan menjauhi larangan-larangan-Nya, dan antara menjadi seorang yang beriman atau kafir, kemudian Allah menjadikan balasan dan adzab berdasarkan pilihannya, karena sebab agungnya amanah ini, Allah menawarkan kepada makhluk-Nya; Yaitu langit dan bumi serta gunung, memberikan pilihan dengan tanpa mewajibkan,maka para makluk tadi menolak semuanya untuk membawa amanah ini, mereka berharap untuk pasrah tanpa memilih, karena sebab mereka takut tidak menjalankannya sebagaimana perintah Allah.Adapun manusia yang lemah mereka menerima amanah

[64]Hamka, *Tafsir Al-Azhar Jilid 5* (Jakarta: Gema Insani Press, 2015), hlm. 3989.

[65]M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2011), Cet. IV, Jilid 6, hlm. 775.

ini,karena sebab mereka dzalim bagi diri mereka, bodoh secara tabiat dalam mengemban amanah.[66]

Dalam Tafsir *Al-Misbah*, dikemukan bahwa amanat yang ditawarkan oleh Allah bukanlah pemaksaan, namun dengan penilaian melihat potensi yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan. Penerimaan manusia terhadap amanat ini membuktikan manusia memiliki potensi dalam memikul amanat dengan baik.[67]

Berdasarkan ayat tersebut seorang yang bekerja dituntut memiliki komitmen akhlaqul karimah seperti aspek berikut. *Pertama*, penggunaan dan penerapan yang bertanggung jawab terhadap keahlian dan pengetahuan yang dimiliki. Hal penting ini karena pekerjaan profesi didasarkan pada pengetahuan dan keahlian dan tidak bergitu mudah dan tidak dapat dikuasai oleh anggota masyarakat yang banyak bergantung kepada pelaku profesi itu. *Kedua*, motivasi melakukan pekerjaan profesi, meskipun berdasarkan imbal jasa, bukanlah imbalan itu sendiri, melainkan sikap mendahulukan kepentingan orang lain (*altruistis*) di dalam kesanggupan memberi layanan kepada masyarakat.[68]

Maka dengan demikian, aklaqul karimah atau karakteristik dalam menjalankan kinerja pegawai dapat menjadi kontrol yang efektif. Dimana sifat amanah, jujur dan memberikan informasi yang cukup mengenai tindakan yang diambil merupakan sifat akhlak dalam Islam yang merupakan kualifasi moral yang harus di miliki. Karena orang-orang yang pada hakikatnya, merupakan makhluk yang kata dan perbuatannya dapat dipercaya adalah individu yang memiliki karakter berkualitas secara pengetahuan dan kepribadian.

Firman Allah yang berbicara tentang amanah yang diemban oleh setiap manusia terdapat dalam surat An-Nisa ayat 58, berbunyi:

---

[66]Diakses melalui https://tafsirweb.com/7684-surat-al-ahzab-ayat-72.html. Pada tanggal 24 oktober 2019.

[67]M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2011), Cet. IV, Jilid 11, hlm. 332-333.

[68]Syamsul Anwar, *Studi Hukum Islam Kontemporer* (Jakarta: RM Books, 2007), hlm. 24-29.

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ ۖ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

"*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat*".

Kata *amanat* dalam ayat di atas adalah dalam bentuk jamak dan itu menurut para penafsir *al-Majis al-A'l li asy-Syu'un al-Islamiyyah* Mesir, berarti berbagai berbagai titipan dari Allah dan masyarakat agar pemerintah menjalankan syari'ah, menegakkan keadilan dan menghapus kedzaliman serta kejahatan dalam masyarakat.[69] Selain itu kewajiban para pejabat untuk menunaikan amanat yang diberikan kepada mereka, yaitu kekuasaan politik. Dari sini pula dapat dikatakan bahwa maksud amanat tersebut memperkenalkan prinsip pertanggungjawaban kekuasaan politik. Prinsip persamaan itu memiliki makna individu yang mempunyai kedudukan fungsional dalam kehidupan politik dituntut untuk melaksanakan kewajiban dengan sebaik mungkin dan kelalaian terhadap kewajiban itu akan mengakibatkan kerugian bagi individu itu sendiri.[70]

Di dalam Tafsir *Al-Misbah*menjelaskan bahwa Sesungguhnya Allah yang Maha Agung wajib wujud-Nya memiliki sifat terpuji, menyuruh manusia menunaikan amanah-amanah dengan baik dan tepat waktu kepada pemilik yang berhak menerima, baik amanah Allah maupun amanah manusia yang telah diserahkan kepada kamu, dan Allah menyuruh kamu pada saat menetapkan hukum diantara manusia harus dengan putusan yang adil sesuai dengan

---

[69]Rifyal Ka'bah, *Politik dan Hukum dalam Al-Qur'an* (Jakarta: Khairul Bayan, 2005), hlm.113.

[70]Abdul Muin Salim, *Fiqh Siyasah: Konsepsi Kekuasaan Politik dalam Al-Qur'an* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 196.

ketentuan Allah. Dalam menetapkan hukum tidak diperbolehkan memihak pada kesalahan ataupun memihak pada teman dan menetapkan sanksi pada orang yang melanggar dengan benar serta tidak melakukan penganiayaan.[71]

Berdasarkan ayat di atas menyatakan bahwa setiap manusia mempunyai amanah yang harus dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT, walau sekecil apapun amanah itu. Dengan memiliki sifat amanah akan senantiasa menjaga kepercayaan masyarakat terhadap jabatan yang di emban individu dengan menyerahkan segala urusan pemerintahan kepada pejabat negara agar mengelolahnya dengan baik untuk kemaslahatan umat. Jabatan sebagai pegawai negara adalah termasuk amanah besar yang dipegang dan harus dijalankan dengan baik dan juga menerapkan keadilan.

Tuntutan pekerjaan atau perbuatan dengan tanggung jawab yang tinggi dihadapan Allah SWT. Dalam sebuah hadist yang berbunyi:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، عَنِ النَّبِيِّ اللهصلى عليه وسلم. قَالَ: إِنَّمَا الْإِمَامُ جُنَّةٌ.
يُقَاتِلُ مَنْ وَرَائَهُ. وَيُتَّقَى بِهِ. فَإِنْ أَمَرَ بِتَقْوَى اللهِ عَزَّ وَجَلَّ وَعَدَلَ، كَانَ لَهُ بِذٰلِكَ
جْرٌ . وَإِنْ يَأْمُرَ بِغَيْرِهِ، كَانَ عَلَيْهِ مِنْهُ .

> "*Abu Hurairah r.a: ia berkata: dari Nabi SAW, beliau bersabda:"sesungguhnya seorang pemimpin itu merupakan perisai, rakyat akan berperang di belakang serta berlindung dengannya. Bila ia memerintah untuk taqwa kepada Allah Azza wa jalla serta bertindak adil, maka ia akan memperoleh pahala. Namun bila ia memerintah dengan selainnya, maka ia akan mendapatkan akibatnya*"". (H.R. Muslim)

Sebagai penjelasan dari kedudukan al-imam sebagai junnah (perisai) yakni menjadi pemimpin terdepan kaumnya dalam peperangan untuk mengalahkan musuh dengan keberadaannya dan berperang dengan kekuatannya seperti keberadaan tameng bagi orang yang dilindunginya, serta lebih tepatnya hadist ini mengandung hal penting dalam seluruh keadaan, karena seorang al-

[71]Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid 2, hlm 480.

imam menjadi pelindung bagi kaum muslimin untuk memenuhi semua kebutuhan secara terus-menerus.[72]

Berdasarkan hadist tersebut dapat dikatakan bahwa seseorang yang dalam suatu pekerjaan berada di bawah Pemerintahan negara, maka ia memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar yang dijadikan tempat berlindung bagi rakyat nya dari segala aspek kehidupan bernegara.

Suatu pekerjaan harus dilaksanakan berdasarkan keahlian sebagaimana dapat difahami dari hadist Nabi Muhammad SAW:

إذا وسد الامر الى غير أهله فانتظر الساعة

"*Apabila suatu urusan diserahkan kepada bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya*". (Hadist Shahih riwayat Al-Bukhari).

Hadist ini menyebutkan sebab menyerahkan urusan dalam hal *amar* (perintah) dan *nahi* (larangan) kepada seseorang yang tidak amanah, rapuh agamanya, lemah Islamnya, dan mengakibatkan merajalelanya kebodohan, hilangnya ilmu dan lemahnya ahli kebenaran untuk pelaksanaan dan penegakkannya, maka itu adalah sebagian dari tanda-tanda kiamat.[73]

Berdasarkan hadist di atas, seorang diharuskan memiliki pengetahuan yang dapat memberikan kinerja yang profesional atas tindakan-tindakan yang dilakukan sehubungan dengan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, sehingga dapat mendapatkan kepercayaan sebagai profesi memiliki kualitas yang cukup. Pada jabatan di Instansi Pemerintahan sendiri, apabila tidak diserahkan oleh ahlinya, pada hadist ini sangat ditekankan sanksi yang sangat berat kepada mereka yang lalai dan tidak menjalankan perintah yang telah ditetapkan tersebut terhadap jabatan pemerintahan, karena pada dasarkan segala

---

[72]Ali bin Sulthan Muhammad Abu al-Hasan Nuruddin al-Mala' al-Qari, *Mirqat al-Mafatiih Syarh Misykat al-Mashabiih*, juz VI, hlm 2391, di akses melalui Muslimah News.com pada tanggal 18 November 2019.

[73]Al-Munawi, *Faidhul Qadhir*, Juz 1, Darul Fikr, Beiru, Cetakan 1, 1416H/1996M, hlm 563-564), di akses melalui http://www.nahimunkar.compada tanggal 13 November 2019.

sesuatu yang hendak dilakukan itu adalah bertujuan untuk kemaslahatan masyarakat negara.

Kemudian terhadap sikap profesional yang dikaitkan dengan pengertian "itqan" yang berasal kata yang seakar dengan kata "taqwa". Dalam satu hadist Rasulullah S.A.W bersabda:

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

"*Sesungguhnya Allah SWT mencintai jika seorang dari kalian bekerja, maka ia itqan (profesional) dalam pekerjaannya*." (H.R. Baihaqi dari Aisyah r.a).

Aparatur Negara yang profesional akan melaksanakan tugasnya dengan dasar pengetahuan berdasarkan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan. Jika pekerjaan dilalukan dengan tingkat pemahaman dan pengetahuan luas maka sasaran kerja dapat tercapai dengan baik.[74]

Dari penafsiran ayat-ayat berkaitan dengan berbagai karakteristik aparatur negara tersebut, maka kita dapat melihat karakteristik pokok yang telah terdapat dalam Al-Qur'an, diantaranya:

1. Beragama Islam

   Agama adalah sarana bagi seseorang untuk mengikat pada suatu kepercayaan bahwa Tuhan sebagai pemilik alam semesta. Dalam hal ini Islam dipercaya sebagai Agama yang mampu memberikan petunjuk bagi orang-orang berada dijalan Allah. Pejabat negara sendiri diharapkan mampu menjaga dan memelihara agama sebagai pelindung kemaslahatan umat di seluruh daerah.

2. Adil

   Pengertian adil bagi seorang aparatur negara adalah pejabat yang tidak hanya dimaksudkan dalam tindakan adil pada bidang hukum atau mengadili terhadap suatu kasus, namun juga dalam menerapkan keadilan

[74]Nila Mardiah, Rekrutmen,Seleksi dan Penempatan dalam Perspektif Islam, Jurnal Kajian Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Vol. 1, No. 2, Juli-desember 2016, di akses melalui http://journal.febi.uinib.ac.id, pada tanggal 7 November 2019.

dalam kinerja yang diberikan dengan tidak melakukan tindakan nepotisme padasektor pelayanan publik.

3. Amanah

Sifat amanah ini sendiri selalu menjadi acuan bahwa tindakan yang dilakukan oleh seorang aparatur negara harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tanpa melakukan tindakan yang dapat meerugikan diri sendiri maupun merugikan orang lain pada kinerja seorang aparatur negara dalam pelayanan pubik terhadap masyarakat yang membutuhkan bantuan.

4. Kuat

Sifat ini sendiri ditujujkan pada seorang apartur negara dalam menduduki suatu jabatan agar mampu menegakkan tugas-tugas yang diberikan dengan baik dan mampu terhadap mengemban beban pemerintahan yang diberikan kepadanya. Dalam hal lainnya pejabat harus memiliki kekuatan terhadap menjaga negara dari peperangan baik terhadap politik yang dijalankan pada sistem pemerintahan ataupun militer, serta mampu memberikan perlindungan bagi masyarakat bagi segi manapun baik politik, ekonomi dan kesejahteraan.

Dapat dikatakan bahwa, seseorang menduduki sebuah jabatan dalam pekerjaan harus memiliki kualitas diri yang baik sebagai pencapaian kinerja. *Itqan* (Profesional), berarti memiliki standar ideal keilmuan suatu bidang dan karakteristik yang dibutuhkan. Dengan hal tersebut, seorang ASN diwajibkan untuk terus memberikan kemampuan yang terus dikembangkan untuk mencapai kerja yang optimal di pemerintahan.

Pemerintahan harus di bangun berdasarkan asas-asas normatif untuk mengatur negara dengan berlandaskan asas amanat, asas keadilan (keselarasan), asas ketaatan (disiplin) dan asas sunnah yang menghendaki hukum-hukum perundang-undangan dan kebijakan politik ditetapkan bagi mereka yang berhak melalui musyawarah, sehingga dalam menentukan kebijakan dapat memberikan

fungsi *check and balances* bagi pemerintah.[75] Di dalam ketetapan fiqh siyasah terdapat prinsip yang tidak dapat terpisahkan yaitu, persamaan hak dan keadilan yang harus diwujudkan guna pemeliharaan martabat manusia.

Padahal antara keduanya memiliki nilai-nilai pembentukan karakteristik seorang ASN dalam pemerintahan yang sama, seperti; sifat amanah, jujur, tanggung jawab, anti korupsi, memiliki rasa patuh terhadap ajaran agama dan peraturan negara, memiliki kompetensi pada bidang tugas, memiliki komitmen dan profesionalitas dalam kinerja, bersikap adil dan memiliki jiwa sosial yang efisien terhadap pelayanan publik. Dalam hal ini, keduanya dapat menjadikan pedoman yang kuat bagi ASN dalam perkembangan pemerintahan Indonesia.

C. Pengaruh Ayat-Ayat Siyasah terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintahan Indonesia

Berdasarkan ayat-ayat yang telah dikemukan diatas, maka dapat dikatakan bahwa Islam juga memiliki dasar karakteristik pemimpin ataupun pegawai yang berhubungan dengan nilai-nilai karakteristik pemerintahan modern seperti persyaratan ASN dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN yang terdapat pada Pasal 3. Kesamaan nilai karakteristik antara ayat-ayat diatas dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN pada sistem pemerintahan saat ini belum dikolerasikan secara signifikan di Indonesia.

Menurut UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN menyebutkan bahwa untuk mewujudkan ASN sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan

[75]J.Suyuti Pulungan, Relasi Islam dan Negara: Studi Pemikiran Politik Islam dalam Perspektif Al-Qur'an, Fakultas Adab dan Humaniora Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Intizar, Volume 2, Nomor 1, 2018, hlm, 197. Di akses melalui http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/intizar pada tanggal 18 oktober 2019.

menerapkan merit dalam pelaksanaan manajemen ASN.[76] Dengan demikian, maka pelaksanaan manajemen ASN yang diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN terdapat jaminan kedudukan, fungsi dan memberikan tanggung jawab serta hak-hak bagi ASN di instansi pemerintah.

ASN sendiri selalu dituntut untuk profesionalitas dalam kinerjanya mejalankan tugas dan memberi pelayanan publik kepada masyarakat yang semakin hari keperluan masyarakat bertambah, sebagaimana masyarakat menginginkan terhadap pelayanan publik itu di tuntut untuk cepat, tepat dan dalam proses yang nyaman, ramah, murah dan adil. Pelayanan publik sendiri menjadi tujuan dari penyelenggaraan pemerintahan dalam berhubungan pada masyarakat.

Karakteristik individu pada seorang ASN sendiri sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dapat diartikan bahwa karakteristik individu ASN dilingkup pemerintahan terdiri dari karakteristik biografis, kemampuan kepribadian dan pembelajaran akan memberikan perubahan yang berbeda serta peningkatan komitmen berorganisasi dengan sepenuh hati menjalankan tugas dan fungsinya.[77]

Karakteristik sangat mempengaruhi produktifitas kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, apalagi bila kita lihat dari kesediaan pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien dan sikap aparatur, untuk mewujudkan kinerja ASN dalam aspek tersebut memerlukan beberapa nilai dan hal itu dapat mewujudkan kinerja ASN yang diinginkan masyarakat.

Dengan melihat dan memahami ayat-ayat Al-Qur'an dan sunnah Nabi Muhammad SAW, dapat ditemukan nilai-nilai dasar yang dapat mewujudkan

---

[76]Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

[77]Muhammad Nadhir, Pengaruh Servant Leadership, Karateristik Individu, Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, *Jurnal Pendidikan PEPATUDZU: Media Pendidikan dan Sosial Kemasyarakatan*, Vol. 1, No. 2, November 2016. Diakses melalui google.scholar.com pada tanggal 23 Oktober 2019.

Kinerja ASN yang baik, yaitu; keadilan, meninggalkan keburukan dan memiliki sifat amanah, karena pada dasarnya nilai-nilai keislaman dalam kehidupan manusia dapat memberikan tuntunan menjalankan segala sistem kehidupan yang positif dan mencegah kenegatifan, guna mendapatkan tujuan pelayanan publik masyarakat sejahtera dengan mengimplementasikan nilai-nilai dasar seorang pemimpin yang terdapat dalam agama, sehingga dapat menjadi pertimbangan jabatan di instansi pemerintahan namun tetap menjunjung tinggi nilai toleransi, keterbukaan dan demokrasi.

Pengimplementasian nilai-nilai dasar keIslaman bukan bertujuan menjadikan Instansi Pemerintahan bersifat Pluralitas namun untuk memberikan nilai positif serta membangun karateristik seorang pegawai yang profesional dalam menjalankan tugas dan kinerjanya di sektor pelayanan publik bagi masyarakat sehingga mencapai keberhasilan tujuan reformasi demokrasi. Dengan demikian keberhasilan dalam menjalankan pelayanan publik adalah kesuksesan pemerintah dengan memberikan jabatan pada orang-orang yang memiliki karakteristik yang profesional.

Dalam membangun karakteristik yang profesional, sifat kemampuan profesional sendiri dianggap sebagai suatu kapasitas (pengetahuan dan keterampilan) tuntutan bagi ASN terhadap bidang kerja guna menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal.[78] Sifat profesional seorang ASN sendiri sangat dibutuhkan pengimplementasian nilai-nilai dasar baik dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN ataupun nilai-nilai dasar seorang pemimpin yang terkandung dalam ayat Al-Qur'an dan Hadist, seperti rasa tanggung jawab dalam bekerja, kejujuran, menjalankan tugas dengn disiplin, melayani masyarakat dengan sikap ramah, sopan, hormat dan tanpa sikap menekan, menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan yang diberlakukan untuk seorang

[78]Baso Intang Sappaile,Kemampuan Penilik dalam Melaksanakan Tugas Pokok Ditinjau dari Keputusan Menpan No. 15/KEP/MENPAN/3/2002, hlm. 67, *Jurnal Ilmiah*: Visi PTK-PNF, Vol. 2, No. 1 2007, diakses melalui journal.unj.ac.id, pada tanggal 25 oktober 2019.

ASN dan memelihara segala etika yang patut dijaga bagi seorang pegawai yang telah diangkat dan diberi jabatan.

Dengan adanya sifat-sifat seorang pemimpin tersebut, diharapkan dalam konsep *al-ukhuwwah* sebagai salah satu nilai dasar syariah dapat diturunkan asas responsivitas dalam memberikan pelayanan terhadap aspirasi maupun kebutuhan masyarakat yang dijalankan oleh ASN. Adanya pelayanan-pelayanan yang tidak efisien dalam instansi pemerinthan disebabkan oleh paradigma birokrasi sebagai kekuasaan bukan pelayanan. Kinerja yang sesuai akan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang dalam pelayanan berkualitas bagi masyarakat, nilai lain dalam fiqh siyasah sendiri adalah amanah dalam konsep amanah itu terdapat sasas akuntabilititas dan transparansi adalah suatu kriteria yang penting dalam Kinerja seorang Aparatur Sipil Negara.

Dimensi ideal dari perilaku aparatur yang mampu memberikan nama baik bagi pemerintahan dalam pandangan masyarakat, yaitu kesopanan, keadilan, kepedulian, kedisiplinan, kepekaan dan tanggung jawab. Sementara itu strategi yang tepat dapat diterapkan oleh pemerintah dalam mengukur mutu pelayanan publik adalah dengan menyajikan pelayanan melalui implementasi sendi-sendi pelayanan prima.

Karakteristik dapat diwujudkan dalam 3 (tiga) kemampuan, seperti kemampuan phsikis (mental dana fisik), kemampuan psikologis (persepsi, sikap dan motivasi) serta kemampuan adaptif (keluarga, kelas sosial dan budaya). Sementara karakteristik organisasi (birokrasi) terbentuk dari unsur-unsur seperti, struktur dan hirarki kekuasaan, kebijakan pimpinan, hubungan impersonal dan sebagainya. Interaksi karakteristik individu aparatur dan karakteristik organisasi birokrasi dapat membentuk perilaku aparatur yang terpenuhi dan terkendali sehingga mampu menjaga kredibilitas dan akuntabilitas pemerintahan untuk

menjalankan tugas dan fungsi pelayanan, pemberdayaan dan pembangunan yang sesuai dalam pandangan masyarakat.[79]

Pada Karakteristik Aparatur Sipil Negara saat ini, seseorang dalam menjabat instansi pemerintahan dalam menjalankan tugas negara belum sepenuhnya memenuhi karatkteristik yang diharapkan, seperti halnya sifat amanah dalam mengemban tugas, sifat adil dalam melayani publik, dan kuat dalam artian sehat jasmani dan rohani dalam menjalankan tugasnya. Apabila karakteristik tersebut hanya salah satu yang dimiliki oleh seorang ASN maka hal tersebut akan merusak kebutuhan pelayanan publik di instansi pemerintahan. Sifat-sifat dasar yang seharusnya sudah tertanam pada diri seseorang itu sendiri pun saat ini susah untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, sehingga perlunya acuan dari orang lain untuk menerapkannya.

Aparatur Sipil Negara yang tidak menerapkan sifat-sifat dasar yang telah dituangkan dalam Al-Qur'an dan Hadist biasanya mempengaruhi jalannya kinerja Aparatur itu sendiri, seperti adanya ketidakpuasan dan keluhan masyarakat terhadap kinerja ASN yang belum menjalankan secara optimal produktivitas kerja, kepatuhan dan kedisiplinan, kurangnya kemampuan menangani masalah bidang kerja, kurangnya semangat kerja, tidak transparan pada proses pelayanan, tidak tepat waktu, dan mekanisme atau tata cara pelayanan yang kurang baik.

Sebagaimana disebutkan dalam ayat-ayat siyasah yang berkaitan dengan karakteristik ASN, seorang yang berhak memimpin dalam pemerintahan negara adalah mereka yang memiliki keahlian yang memadai dan memenuhi kriteria dalam menduduki bidang serta siap untuk mengemban jabatan dengan sungguh-sungguh berdasarkan tugas yang telah dilimpahkan guna memberikan masyarakat yang membutuhkan pelayanan publik diberbagai wilayah tugas ASN

---

[79]Deden Haria Garmana, Tinjauan Perilaku Birokrasi Aparatur Pemerintah Daerah di Era Otonomi Daerah, *Journal of Regional Pubic Administration (JRPA),* hlm. 17-18, Vol. 1, No. 1, 1 Desember 2016, diakses melalui penelitian.stiasebelasapril.ac.id, pada tanggal 26 Oktober 2019.

itu sendiri. Karena pada dasarnya menempatkan jabatan seseorang pada posisi yang tepat akan memberikan kesuksesan dalam menjalankan pemerintahan.

Dalam Islam sendiri, orang-orang yang bekerja dianggap melaksanakan perintah Allah SWT dan sesuai dengan kaidah dan nilai Islam, karena semua perbuatan manusia adalah ibadah, yang buruk dan benar memiliki sanksi dan apresiasi yang dijanjikan bagi manusia di muka bumi dan akhirat. Pada individu sendiri kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dari kinerjanya, dapat memberikan pengaruh pada segala aspek. Sehingga pengaruh kinerja itu sendiri pun dapat pula mempengaruhi ketakwaan kepada Allah SWT.

BAB EMPAT
PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis laksanakan tentang Karakteristik ASN menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Ditinjau Dengan Ayat-Ayat Siyasah, maka dapat dikemukakan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Dalam pengangkatan ASN dibutuhkan karakteristik yang mampu memenuhi persyaratann guna menjalankan dengan baik sistem pemerintahan di antaranya profesionalitas dan integritas tinggi seperti adil, amanah, anti korupsi, disiplin, dan jujur.
2. Karakteristik ASN yang ideal dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara adalah mereka yang mampu menjaga nilai dasar, menjaga kode etik dan kode prilaku, menjaga komitmen, integritas dan tanggung jawab pada pelayanan publik, memiliki kompetensi dan kualifikasi akademik yang diperlukan sesuai bidang tugas, menjaga jaminan perlindungan hukum yang diberikan, dan bekerja dalam jabatannya secara profesional. Hal itu sejalan pada karakteristik yang telah disebutkan ayat-ayat siyasah diantaranya seperti keadilan, amanah, berilmu pengetahuan, kejujuran, disiplin, ramah tamah, sopan santun dan rasa hormat terhadap orang lain.Karakteristik yang telah disebutkan dapat menjadi tolok ukur bagi optimalnya produktifitas kinerja pejabat ASN sebagai profesi yang diharapkan mampu menunjang sistem birokrasi pemerintahan yang memberikan pelayanan publik secara efektif dan efisien.
3. Prinsip-prinsip dalam Undang-Undang maupun dalam ayat-ayat siyasah yang telah disebutkan berpengaruh penting terhadap karakteristik ASN pada individual maupun organisasi dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawab terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam pemerintahan dan sektor pelayanan publik. Karena hal tersebut dapat menjadi acuan bagi tahapan dari perencanaan, rekrutmen, dan pengembangan yang merupakan proses tercapainya karakteristik sesuai dengan penempatan kinerja ASN.Walaupun masih saja terdapat kesenjangan antara teori dan fakta pada pelayanan kinerja ASN.

B. Saran

1. Mengingat bahwa tingkat kesadaran manusia terhadap kepentingan bersama belum terlalu baik dengan jumlah penduduk yang sangat besar, maka perlu kiranya pengkajian Undang-Undang ASN secara seksama demi memperbaiki kualitas pegawai dalam memberikan pelayanan publik dan meningkatkan kemampuan birokrasi pemerintah untuk mengejar berbagai sektor perkembangan negara-negara lainnya.
2. Pembinaan karakteristik ASN dapat dilakukan secara rutin sebagai upaya peningkatan kesadaran mengoptimalkan produktifitasseperti kemampuan dan berilmu pengetahuan, transparan dalam proses pelayanan, kepatuhan, kedisiplinan, ketepatan waktu dan mekanisme atau tata cara pelayanan yang baik dalam mengemban tugas dan tanggung jawab di sektor pemerintahan publik.
3. Tidak hanya penerapan prinsip karakteristik ASN dalam Undang-Undang namun prinsip karakteristik ASN dalam ayat-ayat siyasah sangat perlu dimasukkan ke lingkup pemerintahan sebagai faktor yang dapat membangun karakteristik dalam diri pejabat untuk mencapai nilai akuntabilitas, tanggung jawab, jujur, kerja keras, amanah, adil, sederhana, anti korupsi, dan disiplin.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif sehingga sifat yang dimiliki hanya berupaya memaparkan sumber data mengenai karakterisitik Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negarayang ditinjau dengan Ayat-Ayat siyasah tanpa melakukan penelurusan lebih jauh.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahan. Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2007.

Abdullah Al-Qarni, A'idh bin. *Rahasia Surah Yusuf* diterjemahkan oleh Najib Junaidi dan Nur Qomari. Surabaya: Pustaka eLBA. 2015. Cetakan ke 2.

Al-Mawardi, Imam.*Al-Ahkamus Sulthaniyyah wal Wilayatul Diniyah* Terjemahan Abdul Hayyie al-Kattani dan Kamaluddin Nurdin dengan Judul *Hukum Tata Negara dan Kepemimpinan dalam Takaran Islam*. Jakarta: Gema Insani. 2000.

Al-Mawardi, Imam. *Ahkam Suthaniyah: Sistem Pemerintahan Khalifah.* Terjemahan Khalifurrahman Fath dan Fathurrahman. Jakarta: Qisthi press. 2017.

Amiruddin dan Abidin, Zainal, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Balai Pustaka. 2006.

Dwiyanto, Agus. *Administrasi Publik: Desentralisasi, Kelembagaan, dan Aparatur Sipil Negara*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2015. (*Di akses melalui Aplikasi Online Perpustakaan Wakil Presiden Indonsesia, pada tanggal 07 September 2019).*

Ghuffron, Ahmad. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: Rieka Cipta. 1991.

Hafidhuddin, Didin dan Tanjung, Hendri, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press. 2003.

Hakim, Abdul. *Kepemimpinan Islam*. Semarang; Unissula Pres. 2007. (*Diakses melalui http://scholar.google.com.co.id, pada tanggal 29 September 2019).*

Hamka. *Tafsir Al-Azhar Jilid 5*. Jakarta: Gema Insani Press. 2015.

Hawwa, Said, *Al-Islam* Terj. Abd Hayyie Al-Kattani dkk, Jakarta: Gema Insani Press. 2004.

Kartono, Kartini. *Pengantar Metodologi Riset Sosial.* Bandung: Mandar Maju. 1996.

Khaleed, Badriyah. *Legislative Drafting; Teori dan Praktik Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan*. Yogyakarta: Medpress Digital. 2014. (*Di akses melalui https://books.google.co.id pada hari Rabu tanggal 11 September 2019).*

Khaldun, Ibnu. *The Muqaddimah: An Introduction to History*. Trans. Franz Rosenthal.Bollingen Series Princeton University Press.Diterjemahkan oleh Ahmadie Thoha. Jakarta: Pustaka Firdaus. 2000.

Ma'ruf, Jasman J. *Assessment Center; Pedoman Uji Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018. *Diakses melalui Aplikasi Perpustakaan Nasional Indonesia Online.*

Mahfud MD, Moh. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Yogyakarta: Liberty. 1986.

Muin Salim, Abdul. *Fiqh Siyasah: Konsepsi Kekuasaan Politik dalam Al-Qur'an*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2002.

Muhadi, Zainuddin dan Mustaqim, Abd, *Studi Kepemimpinan Islam (Telaah Normatif dan Historis).* Semarang: Putra Mediatama Press, 2005.

Muhammad Ghazali, Syeikh. *Tafsir Tematik Dalam Al-Qur'an*. Jakarta: Gaya Media Pratama. 2005.

Noer, Deliar. *Islam, Pancasila dan Azas Tunggal,* Jakarta: Yayasan perkhidmatan. 1983.

Rudito, Bambang. *Aparatur Sipil Negara; Pendukung Reformasi Birokrasi*. Jakarta: Kencana, 2016. (*Di akses melalui Aplikasi Online Perpustakaan Wakil Presiden Indonesia Online, pada tanggal 11 September 2019*).

Syafiie, Inu Kencana. *Etika Pemerintahan; Dari Keseimbangan Good Governance dengan Clean Government Sampai pada State of The Art*

Ilmu Pemerintahan dalam Mengubah Pemerintah Biadab Menjadi Pemerintah Beradab. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.

Syafiie, Inu Kencana. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.

Shihab, Quraish, *Tafsir Al-Misbah*, *Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an Jilid 2*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.

Shihab, Quraish, *Tafsir Al-Misbah*, *Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an Jilid 6*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.

Shihab, Quraish, *Tafsir Al-Misbah*, *Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an Jilid 7*. Jakarta: Lentera Hati, 2004.

Shihab, Quraish, *Tafsir Al-Misbah*, *Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an Jilid 10*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.

Shihab, Quraish, *Tafsir Al-Misbah*, *Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an Jilid 11*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.

Siagian, Sondang P. *Sistem Informasi untuk Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Gunung Agung. 1976.

Siagian, Sondang P. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. 1999.

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara. 2009.

Sugioyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualifikatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2009.

Thoha, Miftah.*Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia.* Jakarta: Kencana. 2005. *(Di akses di Aplikasi Perpustakan Nasional Online, pada tanggal 10 September 2019).*

Warsito, Hermawan. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Utama. 1992.

Warson Munawwir, Ahmad. *Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesia Terlengkap*. Surabaya: Pustaka Progessif. 1984.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukkan Perundang-Undangan.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Nomor Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

TAP MPR RI Nomor XI/MPR/1998 Tahun 1998 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Artikel Ilmiah dan Jurnal Ilmiah

Baso Intang Sappaile.Kemampuan Penilik dalam Melaksanakan Tugas Pokok Ditinjau dari Keputusan Menpan No.15/KEP/MENPAN/3/2002. *Jurnal Ilmiah:* Visi PTK-PNF. Volume 2, Nomor 1, 2007.

Damar April Sudarmadi. Perlindungan dan Bantuan Hukum Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). *Artikel Informasi Hukum,* 12 Oktober 2017.

Nurlinah dan Syamsul Bahri.Relasi Aktor dalam Proses Pengagkatan PNS dalam Jabatan Struktural di Kota Makasar.*Jurnal Ilmu Pemerintahan.*Volume 9, Nomor 1, Januari 2016.

Muhammad Nadhir, Pengaruh Servant Leadership, Karateristik Individu, Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, *Jurnal Pendidikan PEPATUDZU: Media Pendidikan dan Sosial Kemasyarakatan,* Volume 1, Nomor 2, November 2016.

Mohamad Zaenal Arifin.Pendidikan Moral dalam kisah Yusuf as. KOORDINAT Vol. XV No. 1 April: Tangerang. 2016.

Muhammad Dian Supyan.Kepemimpinan Islam dalam Tafsir Al-Mishbah Karya M. Quraish Shihab.Yogyakarta: Uin Sunan Kalijaga. 2013.

Muhammadong. Islam dan Negara (Studi Kritis Atas Pemikiran Ali Abdul Raziq). Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Makassar. Volume II No. 3; Oktober-Januari 2012.

Nila Mardiah, Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan dalam Perspektif Islam, Jurnal Kajian Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Vol. 1, No. 2, Juli-desember 2016, di akses melalui http://journal.febi.uinib.ac.id

Ratna Hartati. Membangun Aparatur Sipil Negara (ASN) Yang Handal Dalam Menjalankan Revolusi Mental, April 2017.

Thasya Cyntia Luwer. *Indikator Nilai Dasar*. Diakses melalui http://id.scribd.com

Tedi Sudrajat. Eksistensi Kebijakan Pengisian Jabatan Struktural dalam Kerangka Pengembangan SDM Aparatur Berbasis Merit. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* Volu. 8 No. 1, Juni 2014. Diakses melalui jurnal.bkn.go.id.

Zahri Fuad.Bentuk Pemerintahan Ideal dalam Al-Qur'an.Skripsi Fakultas Dakwaah dan Komunikasi Uin Ar-Raniry Banda Aceh 2016.

Veronica Lesyani Moninja, Sarah Sambiran dan Michael S. Mantiri. Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pelayanan Publik. Diakses melalui https://ejournal.unsrat.ac.i

Website

Memahami Subtansi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Berbagai Analisis Beberapa Rumusan oleh Turiman Fachturahman Nur. Diakses melalui http://kesbangpol.bantenprov.go.id, pada tanggal 24 Agustus 2019.

Muhammad Quraish Shihab dalam wawancara diakses melaui islami.co/ciri-pemimpin-yang-baik-menurutiustadz-quraish-shihab/, diakses pada tanggal 03 Januari 2020.

Kamus

J.S., Badudu. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.Jakarta: Pustaka Sinar Harapan. 1994.

Syarif.*Kamus Umum Bahasa Indonesia*.Jakarta: Pustaka Grafika. 1990.

Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa.*Kamus Besar Bahasa Indonesia V*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Jakarta. 2016. Diakses melalui Aplikasi Online Kamus Besar Bahasa Indonesia V.

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp./Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor : 1606/Un.08/FSH/PP.00.9/04/2019

T E N T A N G

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syari'ah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKU Skripsi tersebut;
b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.

Mengingat :
1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Operasional Pendidikan;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri ;
7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS dilingkungan Departemen Agama RI;
8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry;
10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

M E M U T U S K A N

Menetapkan :

P e r t a m a : Menunjuk Saudara (i) :
a. Prof. Dr. H.Rusydi Ali Muhammad,SH., M.A — Sebagai Pembimbing I
b. Irwansyah,M.Ag — Sebagai Pembimbing II

untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :

N a m a : Mindi Mailusi
N I M : 150105012
Prodi : Hukum Tata Negara/Siyasah
J u d u l : Karakteristik Aparatur Sipil Negara Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 di Tinjau Dengan Ayat-Ayat Siyasah

K e d u a : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

K e t i g a : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2019;

K e e m p a t : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 22 April 2019
Dekan,

Muhammad Siddiq

Tembusan :
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Ketua Prodi HTN;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.