

**IMPLEMENTASI PASAL 70 UNDANG-UNDANG NO 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PENGEMBANGAN
KOMPETENSI ASN DITINJAU DARI PERSPEKTIF ISLAM
(Studi Kasus Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara)**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Islam (S.H.)

Oleh

SINKI PRAMITA SARI
NIM 1516150004

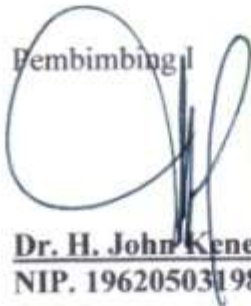
**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA/SIYASAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
TAHUN 2019/2020 M**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Sinki Pramita Sari, NIM 1516150004 dengan judul “Implementasi Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Dalam Pengembangan Kompetensi ASN Ditinjau Dari Perspektif Islam (Studi Kasus Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara)”, Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu

Bengkulu, Juli 2019 M

Pembimbing I



Dr. H. John Kenedi, S.H., M.Hum
NIP. 196205031986031004

Pembimbing II



Hamdan, M.PdI
NIDN. 2012048802



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS SYARIAH

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276,51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

PENGESAHAN

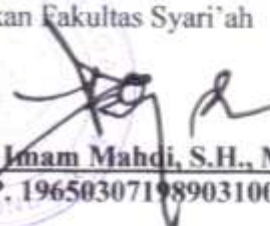
Skripsi oleh Sinki Pramita Sari, NIM 1516150004 dengan judul "Implementasi Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Dalam Pengembangan Kompetensi ASN Ditinjau Dari Perspektif Islam (Studi Kasus Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara)". Program Studi Hukum Tata Negara, Telah diuji dan dipertahankan didepan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada :

Hari : Jum'at

Tanggal : 29 Agustus 2019


Dan dinyatakan LULUS, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum Islam (SH) dalam Hukum Tata Negara.

Bengkulu, 02 September 2019
Dekan Fakultas Syari'ah



Dr. Imam Mahdi, S.H., M.H
NIP. 196503071989031005

Tim Sidang Munaqasyah

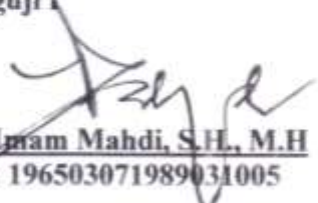
Ketua


Dr. H. John Kenedi, S.H., M.Hum
NIP. 196205031986031004

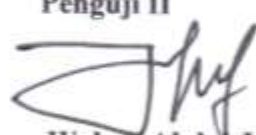
Sekretaris


Hamdan, M.PdI
NIDN. 2012048802

Penguji I


Dr. Imam Mahdi, S.H., M.H
NIP. 196503071989031005

Penguji II


Wahyu Abdul Jafar, M.HI
NIP. 198612062015031005

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi dengan judul "Implementasi Peraturan Menteri Dalam Negeri No 18 Tahun 2018 Pasal 7 Tentang Peran dan Fungsi Kepemimpinan Rukun Tetangga (RT) Di Desa Air Petai Kecamatan Sukaraja", adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Bersedia Skripsi ini diterbitkan di Jurnal Ilmiah Fakultas Syariah atas nama saya dan nama dosen pembimbing Skripsi saya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 21 Agustus 2019 M

Mahasiswa yang menyatakan



Wiri Siptimum

NIM 1516150067

MOTTO

Tuntutlah Ilmu Walau Sampai Ke Negeri Cina

يَمْعَشِرَ الْجِنَّ وَالْإِنْسِ إِنْ أَسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ فَانْفُذُوا
لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَنِ ۝ ٣٣

Artinya: Hai jama'ah jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya kecuali dengan kekuatan.(QS. Ar-Rahman:33)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا
تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ١١

Artinya :Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.(QS. Al-Mujadilah:11)

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۚ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَب ۝ ٨

Artinya : Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.,Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.(Q.S.Asy-Syahr:6-8)

PERSEMBAHAN

Dengan segala syukur kepada Allah yang maha Esa dan atas do'a dan dukungan akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat pada waktunya, oleh karena itu skripsi ini saya persembahkan:

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta : Ayahanda (Ramadi Usman) dan Ibunda (Sulastri) yang selalu memberikan curahan kasih sayang untukku, semangat, dorongan, bimbingan dan nasehat serta do'a tulus yang tiada hentinya demi tercapainya keberhasilanku. SemogarahmatAllahSWTselalutercurahkepadakeduanya.
- ❖ Kakak ku dan Adik ku yang selalu mendukung dan bertanya kapan wisuda. Terimakasih atas motivasi dan dukungannya yang selalu menyemangatiku..
- ❖ Keluarga besarku dari ayah, ibu nenek dan sampai ke cucu yang selalu mendoakanku telah memberikan semangat, dukungan moril maupun materiil selama aku menempuh pendidikan.
- ❖ Kedua pembimbing skripsiku yang telah memberikan waktu, ilmu, perhatian, dan masukan.
- ❖ Seluruh dosen program studi Hukum Tata Negara Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, atas segala bimbingan perhatian dan ilmu yang sangat berharga yang diberikan kepadaku.
- ❖ Para Sahabat Seperjuangan Hukum Tata Negara Lokal A dan B angkatan 2015 yang telah memberi semangat. Thank's for all.
- ❖ Almamater Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu

Terimalahinisebagaibuktikasihkupadakalianyangtelahmemberikandorongan,
motivasi,semangat,pengorbanan,kesabaran,ketabahansertadoanyadalamsetiapjalanku.

ABSTRAK

Implementasi Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dalam Pengembangan Kompetensi ASN ditinjau dari Perspektif Islam (Studi Kasus di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara). Oleh: Sinki Pramita Sari, NIM.:1516150004.

Pembimbing I: Dr. H.John Kenedi,S.H.,M.Hum, Pembimbing II: Hamdan, M.PdI

Ada dua persoalan yang dikaji dalam skripsi ini, yaitu : (1) Bagaimana implementasi Pasal 70 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara terkait pengembangan kompetensi ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, (2) Bagaimana pandangan fiqih siyasah dusturiyah terhadap Pasal 70 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara terkait pengembangan kompetensi ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara. Untuk mengungkapkan permasalahan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bermanfaat untuk memberikan informasi, fakta dan data implementasi Pasal 70 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara terkait pengembangan kompetensi ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara dengan teknik pengumpulan data primer berupa wawancara terhadap informan. Kemudian data tersebut diuraikan, dianalisis, dan dibahas untuk menjawab permasalahan tersebut. Dari hasil penelitian ditemukan (1) Pegawai Negeri Sipil (ASN) di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara mengetahui dan memahami isi dari Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara khususnya Pasal 70 yang berkaitan dengan hak Pegawai Negeri Sipil (ASN) untuk mendapatkan kesempatan mengembangkan kompetensi diri. Implementasi Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 telah dilaksanakan dengan baik oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, (2) Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara telah menjalankan syariat Islam dan mencontoh teladan Muhammad Rasullullah SAW yang selalu berusaha meningkatkan kemampuan umatnya.

Kata Kunci : Implementasi, Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014, Pengembangan Kompetensi, ASN

ABSTRACT

Implementation of Article 70 of Law No. 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus related to the development of ASN competencies in Islamic Perspective (Case Study in North Bengkulu District Education Office) "By: Sinki Pramita Sari, NIM.:1516150004.

Advisor I: Dr. H. John Kenedi, S.H., M. Hum, Advisor II: Hamdan, M.PdI

There are two issues examined in this thesis, namely: (1) How is the implementation of Article 70 of Law Number 5 Year 2014 concerning State Civil Apparatus related to the development of ASN competencies in North Bengkulu District Education Office, (2) What is the view of Islamic Law on Article 70 Law Number 5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus related to the development of ASN competencies in the North Bengkulu District Education Office. To express these problems in depth and thoroughly, the researcher used a qualitative descriptive method that was useful to provide information, facts and data on the implementation of Article 70 of Law Number 5 Year 2014 concerning State Civil Apparatus related to the development of ASN competencies in the North Bengkulu District Education Office with collection techniques primary data in the form of interviews with informants. Then the data is described, analyzed, and discussed to answer these problems. From the results of the study it was found (1) Civil Servants (ASN) in the North Bengkulu District Education Office to know and understand the contents of Law No. 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus especially Article 70 relating to the rights of Civil Servants (ASN) to obtain opportunity to develop self competence. Implementation of Article 70 of Law No. 5 of 2014 has been implemented well by the North Bengkulu District Education Office, (2) The North Bengkulu District Education Office has implemented Islamic law and imitated the example of Muhammad the Prophet SWA who always tried to improve the ability of his people.

Keywords: Implementation, Article 70 of Law No. 5 of 2014, Competency Development, ASN

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr Wb,

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Implementasi Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara)" dapat di selesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Penyusunan skripsi ini merupakan sebagai salah satu syarat untuk penulisan Skripsi dalam bidang Hukum Tata Negara Jurusan Hukum Tata Negara/Siyasah pada Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terimakasih teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapat balasan dari Allah SWT kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sirajuddin M.Ag., M.H Rektor IAIN Bengkulu yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menimba ilmu di IAIN.
2. Dr. Imam Mahdi, SH.,MH, sebagai Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan kemudahan selama masa perkuliahan di IAIN.
3. Bapak Ade Kosasih, SH.,MH, sebagai Ketua Program Studi Hukum Tata Negara Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah membantu saya dalam administrasi di masa perkuliahan.
4. Bapak Dr.H.John Kenedi, S.H.,M.Hum, sebagai Pembimbing I yang banyak membantu, memberi kritik dan saran dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Hamdan, M.PdI, sebagai Pembimbing II yang telah memotivasi dan membimbing dalam penulisan skripsi ini.
6. Kedua orang tua ku yang selalu mendo'akan kesuksesan penulis skripsi ini.

7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Syariah IAIN Bengkulu yang telah mengajarkan dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
8. Staf dan karyawan Fakultas Syariah IAIN Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan, oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamua'laikum Wr Wb.

Bengkulu, 02 September 2019

Sinki Pramitha Sari
NIM 1516150004

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.	vi
ABSTRAK.	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah.	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.	9
F. Penelitian Terdahulu.	9
G. Metode Penelitian.....	12
H. Sistematika Penulisan.....	19
BAB II. KAJIAN TEORI	
A. Teori Negara Hukum.....	22
B. Teori Implementasi Peraturan.	29
C. <i>Siyasah Dusturiyah</i>	38
BAB III. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara .	42
B. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara.....	43
C. Kepegawaian.	44
D. Stuktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara....	47

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Terkait Pengembangan Kompetensi Khususnya ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara.....	55
B. Tinjauan Hukum Siyasah Dusturiyah Terhadap Pendidikan dan Pelatihan Dalam Pengembangan Kompetensi ASN.....	66

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan.	73
B. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA.....	75
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Daftar Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara.....	44
Tabel 4.1	Karakteristik Informan.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam sistem pemerintahan menurut pandangan syariat Islam adalah sebagai *ajir* (pekerja) dan majikannya adalah negara. Sebagai pekerja dalam pemerintahan, Aparatur Sipil Negara memiliki peranan penting dalam mengembangkan tatanan pemerintahan. Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan diperlukan Aparatur Sipil Negara yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan dan pelatihan.

Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi Negara memiliki hak dan kewajiban. Adapun hak Aparatur Sipil Negara (ASN) tertuang dalam Pasal 21 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 yang berbunyi :

- ASN berhak memperoleh:
1. Gaji, tunjangan, dan fasilitas
 2. Cuti
 3. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
 4. Perlindungan
 5. Pengembangan kompetensi.¹

Berdasarkan Pasal 21 diketahui bahwa Aparatur Sipil Negara berhak mendapatkan pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kemampuan diri dan kinerjanya. Salah satu bentuk pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini

¹ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*

tertuang dalam Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 yang berbunyi :

1. Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi.
2. Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.
3. Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier.
4. Dalam mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.
5. Dalam mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ASN diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.
6. Selain pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pertukaran antara ASN dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.²

Pengembangan kompetensi ASN Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 di atas, pelaksanaannya diatur dalam peraturan pemerintah No 11 tahun 2017 tentang pelaksanaan pengembangan kompetensi. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan. Pengembangan sumber daya manusia juga pernah dilakukan oleh nabi Muhammad SWA, beliau melakukan pembinaan-pembinaan atau *halaqah-halaqah* terhadap para sahabat sehingga dapat berbuat lebih banyak dan baik lagi dalam ilmu pengetahuan dan pengamalan ke masyarakat.

² Pasal 70 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*

Dalam perspektif Islam, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Artinya, Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Isra': 70.³

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ۝ ٧٠﴾

Artinya : Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rosulullah pun memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasehat-nasehat dan beberapa petunjuk.⁴

Tujuan dari pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara adalah menjaga dan meningkatkan profesionalitas kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik. Dalam sistem kenegaraan Islam, eksistensi suatu pemerintahan dianggap sama penting dengan eksistensi negara itu sendiri. Konsep pemerintahan Islam adalah sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an, yakni pada surat An-Nisaa' ayat 58-59.

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ

³ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*

⁴ Munir dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 188

تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨ يَا أَيُّهَا
 الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي
 شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ
 وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Artinya : 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.

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

Berdasarkan firman Allah SWT di atas, dapat dilihat bahwa dalam menjalankan pemerintahan hendaklah berdasarkan kepada tiga aturan penting yakni taat kepada Allah dan Rasul-Nya, taat kepada yang memegang kekuasaan di antara umat dan mengambalikan kepada Allah dan Rasul-Nya, jika terjadi perselisihan dengan pihak yang berkuasa.

Pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk dapat memenuhi tuntutan masyarakat akan pemerintahan yang baik (*goodgovernance*). Hal ini senada dengan sasaran Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang ASN yaitu reformasi birokrasi dalam mewujudkan pemerintah yang bersih dan bebas dari KKN, peningkatan pelayanan publik dan meningkatnya kualitas dan akuntabilitas birokrasi.⁵

Sebagaimana dikatakan oleh Sedarmayanti bahwa profesionalisme

⁵ Miftah Thoha, *Pembinaan Oraganisasi "Proses Diagnosa dan Intervensi"*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2007), h. 9

merupakan pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin yang efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik, efisien dan efektif. Hal tersebut juga diterangkan di dalam pemerintahan Islam yang menjelaskan bahwa dalam menjalankan pemerintahan, pejabat-pejabat atau sumber daya manusia yang ada di pemerintahan melaksanakan tugas dan kewajibannya secara benar dan berlandaskan Islam, tidak melakukan kecurangan-kecurangan dalam melayani masyarakat.⁶

Pengembangan kompetensi ASN sebagai salah satu bentuk mewujudkan hak ASN sering mengalami kendala seperti : ASN yang sering mengalami pindah tugas jarang mendapatkan pendidikan dan latihan karena statusnya yang tidak menetap, diklat yang sering di adakan tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) ASN sehingga ASN tidak dapat mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi yang diadakan, stuktur organisasi tempat ASN bekerja dan sikap kepemimpinan pemimpin juga dapat menjadikan ASN tidak mendapatkan hak untuk berkembang.

Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam upaya memenuhi hak Aparatur Sipil Negara dan meningkatkan profesionalisme ASN juga berlaku di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara yang merupakan instansi pemerintah yang bertanggungjawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayah Kabupaten Bengkulu Utara.

Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara bertugas melaksanakan

⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2011), h.45

urusan pemerintahan Kabupaten Bengkulu Utara bidang pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh Walikota / Bupati sesuai dengan bidang tugasnya. Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya didukung sejumlah pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan dan besarnya tanggung jawab yang terdiri dari 49 Aparatur Sipil Negara dan 22 honorer dengan berbagai tingkat pendidikan. Dari jumlah tersebut 60 s/d 70% Aparatur Sipil Negara yang langsung menangani berbagai pekerjaan adalah Aparatur Sipil Negaragolongan I,II,III.⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Iin Novalinda, diketahui bahwa profesionalisme aparatur atau staff Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih kurang baik. Hal ini dapat dilihat kemampuan ASN dalam melayani masyarakat dan kurangnya pengetahuan ASN dalam memberikan informasi yang dibutuhkan masyarakat.⁸

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara untuk mengembangkan kompetensi agar menjadi pegawai yang profesionalisme dengan memberikan pelatihan dan pendidikan. Adapun program-program kegiatan yang telah dilaksanakan untuk pengembangan profesional Aparatur Sipil Negara adalah Bimtek Aset Daerah

⁷Profil Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, dokumentasi pada tanggal 02 Maret 2019

⁸ Iin Novalinda, *Staff*, wawancara pada tanggal 02 Maret 2019

(Pengelolaan Barang Milik Daerah dan Mekanisme Pertanggung Jawabannya Berdasarkan Permendagri No 19 Tahun 2016), Bimtek Kepegawaian (Implementasi Undang-undang No 5 Tahun 2014 Tentang ASN dan Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP), pelatihan *open source office application* tingkat dasar angkatan 1 tahun 2018.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Margono, diketahui bahwa di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara masih jarang dilakukandan perencanaan pengembangan kompetensi belum dimasukkan di dalam rencana kerja anggaran tahunan.⁹

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Pasal 70 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Dalam Pengembangan Kompetensi ASN (Studi Kasus di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara)”.

B. Batasan Masalah

Pada penelitian ini agar permasalahan dan pembahasan tidak melebar, maka dari itu penelitian ini dibatasi hanya pada pengembangan kompetensi ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara berdasarkan pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 yang meliputi pendidikan dan pelatihan.

C. Rumusan Masalah

⁹ Margono, *Kepala Dinas*, wawancara pada tanggal 03 Maret 2019

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana implementasi Pasal 70 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara terkait pengembangan kompetensi ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara.?
2. Bagaimana pandangan fiqh siyasah dusturiyah terhadap Pasal 70 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara terkait pengembangan kompetensi ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara.?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui implementasi Pasal 70 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara terkait pengembangan kompetensi ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara.
2. Mengetahui pandangan fiqh siyasah dusturiyah terhadap Pasal 70 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara terkait pengembangan kompetensi ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai wujud pertumbuhan dan perkembangan ilmu pengetahuan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas khazanah keilmuan keislaman dalam bidang Hukum Islam, bagi peneliti khususnya, dan bagi pembaca umumnya

2. Secara Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi stimulus bagi penelitian selanjutnya. Sehingga proses pengkajian secara mendalam akan terus berlangsung dan memperoleh hasil yang maksimal.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara dalam pengembangan pegawai negeri.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis..

- a. Bambang Nurdiansyah (2015), dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan dan Pelatihan Di Kantor Sekretariat kabupaten Mamuju. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan

Sumber Daya Manusia khususnya aparat dilingkungan Sekretariat Kabupaten Mamuju telah merujuk pada mekanisme yang berlaku secara umum mulai dari system seleksi, pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir dan disiplin, hingga ke program sumber daya manusianya.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Perbedaannya adalah pada penelitian ini meneliti implementasi UU No 5 Tahun 2014 terkait pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan sedangkan pada penelitian terdahulu hanya pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan.¹⁰

- b. Penelitian Fransiska Xeviria, A. Djumlani Tahun 2015 dengan judul “Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Barat Tahun 2015” yang merupakan mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Universitas Mulawarman Samarinda. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan serta menganalisis pelaksanaan pendidikan dan latihan yang di lakukan oleh kantor Dinas Pertambangan dan Energi (Distamben) Kabupaten Kutai Barat dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Serta kendala-kendala di hadapi oleh kantor Distamben dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

¹⁰Bambang Nurdiansyah , *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan dan Pelatihan Di Kantor Sekretariat Kabupaten Mamuju*’, diakses <https://core.ac.uk/download/pdf/77623949.pdf> pada tanggal 12 April 2019

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Distamben Kabupaten Kutai Barat sepenuhnya diserahkan kepada BKD yang menunjuk instansi yang berwenang.¹¹

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan. Perbedaannya adalah pada penelitian ini meneliti implementasi pasal 70 UU No 5 Tahun 2014 terkait pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan sedangkan pada penelitian terdahulu meneliti tentang pengaruh pengembangan kompetensi terhadap kinerja.

- c. Penelitian Mulyaningsih tahun 2016, dengan judul “Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Sumber Daya Aparatur (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Magelang)”. Penelitian ini bertujuan menganalisis evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) kompetensi sumber daya aparatur yang diselenggarakan oleh BKD Kota Magelang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan diklat kompetensi telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan kriteria yang ditentukan meskipun masih terdapat beberapa kendala.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang pengembangan kompetensi. Perbedaannya adalah pada

¹¹Fransiska Xeviria, A. Djumlani, *Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Barat Tahun 201* diakses <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/download/602/552> pada tanggal 12 April 2019

penelitian ini meneliti implementasi pasal 70 UU No 5 Tahun 2014 terkait pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan sedangkan pada penelitian terdahulu meneliti tentang evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.¹²

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris yang artinya penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan secara sistematis dan metodologis untuk mengungkapkan data yang diperlukan dalam penelitian yang bersumber dari lokasi atau lapangan.¹³

Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi dimasyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data terkumpul kemudian diolah untu dapat ditarik kesimpulan dalam pemecahan masalah.¹⁴

Pada penelitian yuridis empiris, pendekatan yang biasa digunakan

¹²Mulyaningsih, *Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Sumber Daya Aparatur (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Magelang)* diakses <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/viewFile/610/560> pada tanggal 12 April 2019

¹³Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 2008), h 43.

¹⁴Soerjono Soekanto, *Pengantar ...*, h 43.

adalah kualitatif deskriptif adalah metode penelitian dengan cara membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif¹⁵. Pada penelitian ini, peneliti ingin memberi gambaran dan penjelasan mengenai pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara dalam implementasi Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan pandangan hukum Islam Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara terkait pengembangan kompetensi ASN.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara pada bulan Juni 2019.

3. Subjek/Informan Penelitian

Informan adalah orang yang diharapkan dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi pada latar belakang. Untuk mendapat data yang tepat maka perlu ditentukan informan yang memiliki kompetensi dan sesuai dengan kebutuhan data. Pada penelitian ini, informan yang digunakan adalah Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara dan ASN yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang di adakan Dinas Pendidikan Kabupten Bengkulu Utara.

Teknik pengambilan sampel atau pemilihan informan dalam

¹⁵Notoatmodjo, S, *Metodologi Penelitian Kesehatan. Edisi Revisi*, (Jakarta: Rineka Cipta., 2012), h. 29

penelitian ini menggunakan *purposivesampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.¹⁶

4. Sumber Bahan Hukum dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Bahan Hukum

Sebagaimana jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis empiris, maka sumber bahan hukum atau data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Data Primer

Data primer yaitu data yang peneliti dapatkan dari responden atau sumber pertama berupa informasi-informasi yang belum di olah berupa hasil wawancara dengan pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara.

2) Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku serta dokumentasi perusahaan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a) Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat seperti peraturan perundang-undangan terdiri dari

¹⁶Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta. Rineka Cipta, 2006) h. 45

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

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan-bahan yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer, yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan-bahan hukum primer. Terdiri dari buku-buku, literature dan hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.¹⁷

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan-bahan penunjang lain yang ada relevansinya dengan pokok permasalahan, memberikan informasi, petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.¹⁸ Bahan hukum tersier bukan merupakan bahan hukum, namun secara signifikan dapat dijadikan bahan analisa terhadap penerapan peraturan hukum dilapangan, seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia, ensklopedia, bulletin, majalah, artikel-artikel di internet dan bahan-bahan lainnya yang sifatnya seperti karya ilmiah berkaitan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian hukum empiris yang digunakan oleh peneliti, yaitu observasi, wawancara dan

¹⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 142

¹⁸ Peter Mahmud Marzuki. 2010. *Penelitian Hukum...*, h. 52

dokumentasi¹⁹

1) Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab antara pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan, dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.²⁰

Wawancara pada penelitian ini dilakukan dengan Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara terkait pengembangan ASN dan faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pengembangan ASN.

Pada penelitian ini indikator implementasi Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dapat dilihat pada kisi-kisi pedoman wawancara sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kisi-Kisi Pedoman Wawancara

Variabel	Indikator
Implementasi Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 (Model Ripley dan Fraklin)	Tingkat kepatuhan pada ketentuan berlaku
	Lancarnya pelaksanaan kebijakan
	Terwujudnya kinerja atau dampak yang dikehendaki

2) Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan, meliputi kegiatan pemusatan perhatian

¹⁹Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme ...*, h.161

²⁰ Sarjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2006), h.11

terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indra jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, peraba dan pengecap.²¹

Pengamatan dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui beberapa hal-hal penting yang berhubungan dalam pengembangan ASN dan faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pengembangan ASN.

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik untuk memperoleh data melalui buku-buku dan sejenisnya yang relevan dengan penelitian. Selain itu bisa juga dengan mengambil data-data dilapangan yang bisa berupa foto dan sebagainya.

5. Teknik Pengolahan Data

Data yang terkumpul, diolah melalui pengolahan data dengan tahap-tahap sebagai berikut:²²

1) Identifikasi

Identifikasi data yaitu mencari dan menetapkan data yang berhubungan dengan peran dan fungsi Ketua Rukun Tetangga (RT) di Desa Air Petai Kecamatan Sukaraja.

2) Editing

²¹Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme ...*, h.162

²²Peter Mahmud Marzuki. 2010. *Penelitian Hukum...*, h. 55

Editing yang meneliti kembali data yang diperoleh dari keterangan para responden maupun dari kepustakaan.hal ini perlu untuk mengetahui apakah data dapat dilakukan untuk proses selanjutnya.

3) Klasifikasi Data

Klasifikasi data yaitu menyusun data yang diperoleh menurut kelompok yang telah ditentukan secara sistematis sehingga data tersebut siap untuk dianalisis.

4) Penyusunan Data

Sistematisasi data yaitu penyusunan data secara teratur sehingga dalam data tersebut dapat dianalisa menurut susunan yang benar dan tepat.

6. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data penelitian ini peneliti menggunakan analisa deskriptif kualitatif atau disebut juga analisis isi (*content analysis*). Dalam menganalisis, penelitian ini penulis akan mendiskripsikan atau menggambarkan secara utuh dan nyata mengenai Pasal 70 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara terkait pengembangan kompetensi ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dari konsep Miles dan Huberman, proses analisis data dilakukan secara interaktif dan

berlangsung terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh²³.

Adapun tahap analisis data yaitu:

1. *Data reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data yaitu data primer dan skunder yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak untuk itu perlu dipilih mana yang penting, kemudian dirangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari tema dan polanya.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Data display (penyajian data) yaitu didalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan yang paling sering adalah dengan teks yang bersifat naratif.

3. *Conclusion Drawing/Verification* (Kesimpulan)

Langkah terakhir dalam penelitian ini adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan Dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

H. Sistematika Penulisan Hukum

Untuk memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai sistematika penulisan hukum yang sesuai dengan aturan baru dalam penulisan hukum,

²³ Miles, B Matthew dan Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru* (Jakarta:UIP, 2009), h.32

maka penulis menyiapkan suatu sistematika penulisan hukum. Adapun sistematika penulisan hukum ini terdiri dari 4 (empat) bab yang tiap-tiap bab terbagi dalam sub-sub bagian yang dimaksudkan untuk memudahkan pemahaman terhadap keseluruhan hasil penelitian ini. Di sini penulis akan menjabarkan dalam bentuk sistematika penulisan hukum sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian hukum, dan sistematika penulisan hukum.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi mengenai kajian pustaka yang berkenaan dengan judul dan masalah yang diteliti yang memberikan landasan atau kerangka teori serta diuraikan juga mengenai konsep kerangka pemikiran.

BAB III : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini berisi mengenai gambaran objek penelitian yang berkenaan dengan judul dan masalah yang diteliti.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis membahas sekaligus menjawab permasalahan yang ditentukan sebelumnya. Pertama untuk mengetahui implementasi Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Kedua untuk fiqih siyasah dusturiyah terhadap Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan dari jawaban permasalahan yang menjadi obyek penelitian dan saran-saran yang ditujukan kepada para pihak yang terkait dengan permasalahan penelitian ini

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Teori Negara Hukum

1. Pengertian Negara Hukum

Di Indonesia, istilah negara hukum secara konstitusional telah disebutkan pada UUD 1945. Penggunaan istilah negara hukum mempunyai perbedaan antara sesudah dilakukan amandemen dan sebelum dilakukan amandemen. Sebelum amandemen UUD 1945, yang berbunyi bahwa "Indonesia adalah negara yang berdasar atas negara hukum". Sedangkan setelah dilakukannya amandemen UUD 1945 yaitu "Negara Indonesia adalah negara hukum." istilah negara tersebut dimuat dalam UUD 1945 pasal 1 ayat (3). Meskipun ada perbedaan UUD 1945 sebelum dan sesudah amandemen pada hakikatnya keduanya mempunyai tujuan yang sama yaitu menjadikan Negara Indonesia sebagai negara hukum.²⁴

Negara Hukum menurut Abdul Aziz Hakim adalah, negara berlandaskan atas hukum dan keadilan bagi warganya. Artinya adalah segala kewenangan dan tindakan alat-alat perlengkapan negara atau penguasa, semata-mata berdasarkan hukum atau dengan kata lain diatur oleh hukum sehingga dapat mencerminkan keadilan bagi pergaulan hidup warganya.²⁵

²⁴ Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Dasar 1945

²⁵ Abdul Aziz Hakim, *Negara Hukum dan Demokrasi Di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), h. 8

Pengertian lain negara hukum secara umum ialah bahwasanya kekuasaan negara dibatasi oleh hukum yang berarti segala sikap, tingkah laku dan perbuatan baik dilakukan oleh penguasa atau aparatur negara maupun dilakukan oleh para warga negara harus berdasarkan atas hukum.²⁶

Menurut Juniarsa Ridwan dalam buku yang sama bahwa, penggabungan kata-kata Negara dan Hukum, yaitu istilah “Negara Hukum” berarti suatu negara yang di dalam wilayahnya meliputi :²⁷

- a. Semua alat-alat perlengkapan negara, khususnya alat perlengkapan dari pemerintah dalam tindakan-tindakannya baik terhadap para warga negara maupun dalam saling berhubungan masing-masing tidak boleh sewenang-wenang, melainkan harus memperhatikan peraturan-peraturan hukum yang berlaku, dan
- b. Semua orang dalam hubungan kemasyarakatan harus tunduk pada peraturan-peraturan hukum yang berlaku.

Sementara itu, Prof Sudargo Gautama mengemukakan, ada tiga ciri atau unsur-unsur Negara Hukum, yakni:²⁸

- a. Terdapat pembatasan kekuatan negara terhadap perorangan, maksudnya adalah negara tidak dapat bertindak sewenang-wenang, tindakan negara dibatasi oleh hukum, individu mempunyai hak terhadap negara atau rakyat mempunyai hak terhadap penguasa.

²⁶ Ridwan HR, *Hukum Administasi Negara*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2014), h. 21.

²⁷ Juniarso Ridwan & Ahmad Sodik Sudrajat. *Hukum Administrasi Negara dan Peraturan Pelayanan Publc*, (Bandung : Nuansa, 2009), h.24

²⁸ Sudargo Gautama, *Peraturan Pelayanan Publc*, (Bandung : Alfabeta, 2009), h.43

b. Asas Legalitas, setiap tindakan negara harus berdasarkan hukum yang telah diadakan terlebih dahulu yang harus ditaati juga oleh pemerintah atau aparatnya.

c. Pemisahan Kekuasaan

Menurut D. Muthiras negara hukum adalah negara yang susunan diatur dengan sebaik - baiknya dalam Undang - Undang sehingga segala kekuasaan dari alat pemerintahannya didasarkan oleh hukum. Rakyatnya tidak boleh bertindak sendiri-sendiri menurut semaunya yang bertentangan dengan hukum. Negara hukum itu ialah negara yang diperintah oleh orang-orang tetapi oleh Undang – Undang.²⁹

Menurut Moh. Kusnardi dan Harmmaily Ibrahim, Negara hukum sebagai negara hukum yang menjamin adanya tertib hukum dalam masyarakat artinya memberi perlindungan hukum pada masyarakat dimana antara hukum dan kekuasaan ada hubungan timbal balik.³⁰

Berdasarkan definisi dari beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa Negara Hukum merupakan suatu negara yang tatanan pemerintahannya berdasarkan Undang-Undang dan menjamin kehidupan bermasyarakat dalam perlindungan hukum.

²⁹ D.Muthiras. *Hukum Administrasi Negara*, (Bandung : Nuansa, 2009), h.24

³⁰ Moh.Kusnardi dan Harmmaily Ibrahim, *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*, (Jakarta: Pusat studi HTN UI dan Sinar Bakti,2008), h. 142

2. Ciri-Ciri Negara Hukum

Negara hukum merupakan terjemahan dari istilah Rechtsstaat atau Rule of Law. Friedrich Julius Stahl dari kalangan ahli hukum Eropa Kontinental memberikan ciri-ciri Rechtsstaat sebagai berikut :³¹

a. Adanya perlindungan juga pengakuan terhadap Hak Asasi Manusi

Pengakuan hak asasi manusia adalah merupakan unsur utama dalam ciri – ciri negara hukum secara umum di Indonesia. hal ini karena hak asasi manusia adalah hak yang paling dasar dimana pelanggaran terhadapnya harus bisa ditindak tegas. Disitulah hukum diperlukan, sebagai alat maupun pedoman dalam usaha penegakan, perlindungan, dan pengakuan terhadap hak asasi manusia

b. Ada sistem ketatanegaraan

Sistem ketatanegaraan adalah sebuah sistem kelembagaan yang mengatur urusan – urusan kenegaraan. Di Indonesia, kita mengenal beberapa lembaga tinggi negara seperti Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Komisi Yudisial, dan lembaga kepresidenan. Setiap lembaga tersebut memiliki tugas dan wewenang masing – masing untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan sistem ketatanegaraan.

³¹ Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, (Jakarta: Ichtiar, 2006), h. 9

c. Memiliki sistem peradilan yang bebas serta tidak memihak

Peradilan dalam negara hukum haruslah bebas dan tidak bias atau tidak memihak. Peradilan disini adalah termasuk hakim, jaksa, petugas administrasi pengadilan, dan tentu saja hukum yang ditetapkan. Akan tetapi, akhir – akhir ini di Indonesia sering terjadi kasus yang melibatkan pejabat peradilan seperti jaksa dan hakim yang menerima suap atau gratifikasi saat menangani sebuah kasus. Tidak hanya di tingkat daerah, hal tersebut juga terjadi di area pemerintahan pusat. Hal ini sangat disayangkan mengingat Indonesia adalah negara hukum yang seharusnya memiliki sistem peradilan yang independen. Hal tersebut tentu saja telah mencoreng nama baik peradilan di Indonesia

d. Adanya supremasi hukum

Salah satu ciri – ciri negara hukum secara umum di Indonesia adalah adanya supremasi hukum. Supremasi hukum adalah dimana hukum bisa dijadikan patokan atau aturan dalam segala bidang. meskipun begitu, kekuatan hukum tersebut tidak bisa digunakan dengan semena – mena. Seberapapun kekuatan hukum, hukum hanya bisa dijatuhkan kepada yang salah. Aturan dalam menjatuhkan hukum pun harus ditaati dengan benar.

Menurut Hornby.A.S supremasi hukum adalah kekuasaan tertinggi hukum dalam mengatur kehidupan manusia.³² Sedangkan menurut Soetandyo Wignjosoebroto supremasi hukum merupakan

³² Hornby,A.s., Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English, (Oxford:Oxford University Press, 2005), h.119

upaya untuk menempatkan hukum dalam tempat tertinggi sebagai perlindungan pada seluruh masyarakat tanpa adanya intervensi dari manapun termasuk para pemegang kekuasaan negara.³³ Selain itu, pendapat lain dari Abdul Manan menyatakan bahwa supremasi hukum adalah kiat untuk menegakkan hukum di posisi tertinggi sebagai komandan atau panglima yang melindungi dan menjaga stabilitas kehidupan bangsa dan negara. Dari pengertian – pengertian tersebut, yang harus kita ingat adalah bahwa posisi hukum menempatkan kita untuk bisa menghormati hukum dengan menaati peraturan yang berlaku.

3. Unsur-Unsur Negara Hukum

Menurut Frederik Julius Stahl, unsur-unsur negara hukum *Rechtsstaat* adalah:³⁴

- a. Perlindungan hak asasi manusia
- b. Pemisahan atau pembagian kekuasaan untuk menjamin hak - hak itu
- c. Pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- d. Peradilan administrasi dalam perselisihan

Dalam perkembangannya konsep negara hukum, mengalami penyempurnaan yang secara umum dapat dilihat antara lain :

- a. Sistem pemerintahan negara yang didasarkan atas kedaulatan rakyat.
- b. Bahwa pemerintah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya harus berdasar atas hukum atau peraturan perundang - undangan.

³³ Soetandyo Wignjosoebroto, *Hukum (Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya)*, *ELSAM dan HUMA*, (Jakarta: Mandar Maju, 2002), h.155

³⁴Frederik Julius Stahl,*Hukum Administrasi Negara*, (Bandung : Nuansa, 2010), h.84

- c. Adanya jaminan terhadap hak - hak asasi manusia.
- d. Adanya pembagian kekuasaan dalam negara
- e. Adanya pengawasan dari badan-badan peradilan yang bebas dan mandiri, dalam arti lembaga peradilan tersebut benar - benar tidak memihak dan tidak berada di bawah pengaruh eksekutif.
- f. Adanya peran yang nyata dari anggota - anggota masyarakat atau warga Negara untuk turut serta mengawasi perbuatan dan pelaksanaan kebijaksanaan yang dilakukan oleh pemerintah.
- g. Adanya sistem perekonomian yang dapat menjamin pembagian merata sumber daya yang diperlukan bagi kemakmuran warga negara.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa peran Ketua RT merupakan salah satu bentuk dari unsur Negara Hukum yaitu adanya pembagian kekuasaan yang dalam tanggung jawabnya berdasarkan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

4. Prinsip-Prinsip Negara Hukum

Prof. Bagir Manan, mengatakan bahwa konsep negara hukum sangat terkait dengan sistem hukum yang dianut oleh negara yang bersangkutan. Dalam literatur lama pada dasarnya sistem hukum di dunia ini dapat dibedakan dalam dua kelompok besar yaitu sistem hukum Eropa Kontinental dan sistem hukum Anglo-Saxon. Menurut Thahir Azhary, dalam kepustakaan ditemukan lima macam konsep negara hukum yaitu:³⁵

³⁵ Nurul Qamar, *Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Demokrasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), h. 32

a. Nomokrasi

Islam adalah konsep negara hukum yang pada umumnya diterapkan di negara-negara Islam.

b. Rechtsstaat

Konsep negara hukum yang diterapkan di negara-negara Eropa Kontinental, antara lain misalnya: Belanda, Jerman, Prancis.

c. Rule of Law

Konsep negara hukum yang diterapkan di negara-negara Anglo-Saxon, seperti: Inggris, USA.

d. Socialist Legality

Konsep negara hukum yang diterapkan di negara-negara komunis.

B. Teori Implementasi Peraturan

1. Pengertian Implementasi Peraturan

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Menurut Nurdin Usman, implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.³⁶

Guntur Setiawan berpendapat, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan

³⁶Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, (Jakarta: Grasindo, 2010), h. 70

tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.³⁷

Menurut Agustino, implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri.³⁸

Menurut Edwards III, implementasi kebijakan merupakan aktivitas yang terlihat setelah dikeluarkan pengarahannya yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola input untuk menghasilkan *output* atau *outcomes* bagi masyarakat. Selain itu Edwards III juga menyatakan bahwa tanpa implementasi yang efektif keputusan pembuat kebijakan tidak akan berhasil dilaksanakan.³⁹

Dari berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh berbagai aktor pelaksana kebijakan dengan sarana-sarana pendukung berdasarkan aturan-aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Teori-Teori Implementasi

Implementasi dipandang secara luas mempunyai makna pelaksanaan undang-undang dimasa berbagai aktor, organisasi, prosedur

³⁷Guntur Setiawan, *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2004), h. 39

³⁸Agostiono, *Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter dan Van Horn*, diakses <http://kertyawitaradya.wordpress.com>, hari Senin, pada tanggal 08 Mei 2019, pukul 14.00 WIB

³⁹Edward III, George C (edited), *Public Policy Implementing*, (London: Jai Press Inc, 1990) h.1

dan teknik bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan dalam upaya untuk meraih tujuan-tujuan kebijakan atau program-program (Winarso, 2016:134). Ada beberapa teori implementasi di antaranya:

a. Model Implementasi Oleh George C. Edward III

Model implementasi kebijakan yang berspektif *top down* yang dikembangkan oleh George C. Edward III. Edward III menamakan model implementasi kebijakan publiknya dengan *Direct and Indirect Impact on Implementation*. Dalam pendekatan teori ini terdapat empat variabel yang mempengaruhi keberhasilan implelementasi suatu kebijakan, yaitu : komunikasi, sumberdaya, disposisi, struktur birokrasi.⁴⁰

1) Komunikasi

Implementasi yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus dikomunikasikan kepada kelompok sasaran sehingga akan mengurangi distorsi implementasi, jika tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas atau bahkan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan terjadi resistensi dari kelompok sasaran.

Komunikasi yang berhasil dalam implementasi kebijakan dapat dilihat dari indikator berikut ini :

⁴⁰Edward III, George C (edited), *Public Policy Implementing*, (Londong: Jai Press Inc, 1990)
h.1

- a) Transmisi; penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali yang terjadi dalam penyaluran komunikasi adalah adanya salah pengertian (*misscommunication*).
- b) Kejelasan; komunikasi yang diterima oleh para pelaksana kebijakan (*street level-bureuarats*) haruslah jelas dan tidak membingungkan (tidak ambigu/mendua) ketidakjelasan pesan kebijakan tidak selalu menghalangi implemementasi, pada tataran tertentu, para pelaksana membutuhkan fleksibilitas dalam melaksanakan kebijakan. Tetapi pada tataran yang lain hal tersebut justru akan menyelewengkan tujuan yang hendak dicapai oleh kebijakan yang telah ditetapkan.
- c) Konsistensi; perintah yang diberikan dalam melaksanakan suatu komunikasi haruslah konsisten dan jelas untuk diterapkan atau dijalankan. Karena jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan⁴¹

2) Sumber Daya

Sumber daya merupakan hal penting lainnya dalam mengimplementasikan kebijakan, menurut Goerge C.Edward III (dalam Agustino). Indikator sumber daya terdiri dari beberapa elemen, yaitu:⁴²

⁴¹Edward III, George C (edited), *Public ...*, 4

⁴²Edward III, George C (edited), *Public ...*, h.6

a) Staf

Sumberdaya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf. Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan salah satunya disebabkan oleh karena staf yang tidak mencukupi, memadai, ataupun tidak kompeten di bidangnya. Penambahan jumlah staf dan implementor saja tidak cukup, tetapi diperlukan juga kecukupan staf dengan keahlian dan kemampuan yang diperlukan (kompeten dan kapabel) dalam mengimplementasikan kebijakan atau melaksanakan tugas yang diinginkan oleh kebijakan itu sendiri.

b) Informasi

Dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk, yaitu pertama informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Implementor harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan saat mereka diberi perintah. Kedua, informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan. Implementer harus mengetahui apakah orang yang terlibat di dalam pelaksanaan kebijakan tersebut patuh terhadap hukum.

c) Wewenang

Pada umumnya kewenangan harus bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan. Kewenangan merupakan otoritas

atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik. Ketika wewenang nihil, maka kekuatan para implementor dimata publik tidak terlegitimasi, sehingga dapat menggagalkan proses implementasi kebijakan. Tetapi dalam konteks yang lain, ketika wewenang formal tersebut ada, maka sering terjadi kesalahan dalam melihat efektivitas kewenangan. Disatu pihak, efektivitas akan menyusut manakala wewenang diselewengkan oleh para pelaksana demi kepentingannya sendiri atau demi kepentingan kelompoknya.

d) Fasilitas

Fasilitas fisik juga merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin memiliki staf yang mencukupi, mengerti apa yang harus dilakukan dan memiliki wewenang untuk melaksanakan tugasnya, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil.⁴³

3) Disposisi

Disposisi merupakan watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik maka dia akan

⁴³Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya,2008), h. 143

dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang telah direncanakan dan sebaliknya.

4) Struktur Birokrasi

Keberhasilan implementasi kebijakan publik adalah struktur birokrasi. Walaupun sumber daya untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia, atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat dilaksanakan atau direalisasikan karena terdapatnya kelemahan dalam struktur birokrasi. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama banyak orang, ketika struktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang tersedia, maka hal ini akan menyebabkan sumber daya-sumber daya menjadi tidak efektif dan menghambat jalannya kebijakan. Birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan secara politik dengan jalan melakukan koordinasi dengan baik.⁴⁴

Dua karakteristik, menurut Edward III, yang dapat mendongkrak kinerja struktur birokrasi/organisasi kearah yang lebih baik, yaitu dengan melakukan : a) Standar Operating Procedures (SOPs); adalah suatu kegiatan rutin yang memungkinkan para pegawai (atau pelaksana

⁴⁴ Agostiono, *Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter dan Van Horn*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), h. 154

kebijakan/administrator/birokrat) untuk melaksanakan kegiatan-kegiatannya setiap hari sesuai dengan standar yang ditetapkan atau standar minimum yang dibutuhkan dan b) Fragmentasi; adalah upaya penyebaran tanggungjawab kegiatan-kegiatan atau aktivitas-aktivitas pegawai diantara beberapa unit kerja.⁴⁵

b. Model yang dikembangkan oleh Van Meter dan Van Horn

Model kebijakan ini berpola “dari atas kebawah” dan lebih berada di “mekanisme paksa” daripada di “mekanisme pasar”. Model ini mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linier dari kebijakan publik, implementor dan kinerja kebijakan publik. Menurut Meter dan Horn ada enam variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, yakni:⁴⁶

- 1) Ukuran dan tujuan kebijakan;
- 2) Sumber daya;
- 3) Komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas;
- 4) Karakteristik agen pelaksana;
- 5) Kondisi sosial, politik dan ekonomi; dan

c. Model Brian W. Hogwood dan Lewis A. Gunn

Implementasikan kebijakan dapat berjalan secara sempurna (*perfect implementation*), maka diperlukan beberapa persyaratan tertentu. Syarat-syarat itu adalah sebagai berikut :

⁴⁵ Hariyanto, *Belajar dan Pembelajaran sebuah Teori dan Konsep Dasar*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000), h. 183

⁴⁶ Agostiono, *Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter dan Van Horn*, Rajawali Press, Jakarta, 2010, h 154

- 1) Kondisi eksternal yang dihadapi oleh badan/instansi pelaksana tidak akan menimbulkan gangguan/kendala yang serius.
- 2) Tersedia waktu dan sumber-sumber yang cukup memadai.
- 3) Perpaduan sumber-sumber yang diperlukan benar-benar tersedia.
- 4) Kebijakan yang akan diimplementasikan didasari pada hubungan kausalitas yang handal.
- 5) Hubungan kausalitas bersifat langsung dan hanya sedikit mata rantai penghubungannya.
- 6) Hubungan saling ketergantungan harus kecil.
- 7) Pemahaman yang mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan.
- 8) Tugas-tugas diperinci dan ditempatkan dalam urutan yang tepat.
- 9) Komunikasi dan koordinasi yang sempurna.
- 10) Pihak-pihak yang memiliki wewenang/kekuasaan dapat menuntut dan mendapatkan kepatuhan yang sempurna.⁴⁷

d. Model Ripley dan Franklin

Implementasi kebijakan dapat berjalan dengan baik dengan indikator berikut ini :⁴⁸

- 1) Tingkat kepatuhan pada ketentuan yang berlaku.

Perspektif pertama (*compliance perspective*) memahami keberhasilan implementasi dalam arti sempit yaitu sebagai kepatuhan para implementor dalam melaksanakan kebijakan yang

⁴⁷ Dunn, William N, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua*, (Yogyakarta:Gadjah Mada Univesity Press, 2003), h. 32

⁴⁸ Budi Winarno, *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*, (Jakarta: Media Presindo, 2002), h.45.

tertuang dalam dokumen kebijakan (dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah, atau program.

2) Lancarnya pelaksanaan rutinitas fungsi

Keberhasilan implementasi ditandai dengan lancarnya rutinitas fungsi dan tidak adanya masalah- masalah yang dihadapi.

3) Terwujudnya kinerja dan dampak yang dikehendaki

Bahwa keberhasilan suatu implementasi mengacu dan mengarah pada implementasi/pelaksanaan dan dampaknya (manfaat) yang dikehendaki dari semua program-program yang dikehendaki

Pendapat Ripley dan Franklin diatas menunjukkan bahwa keberhasilan suatu implementasi akan ditentukan bagaimana tingkat kepatuhan, lancarnya rutinitas fungsi lembaga , dan hasil kebijakan yang sesuai dengan rencana dari kebijakan.⁴⁹

Pada penelitian ini, ketiga perspektif itu dipakai sebagai pedoman untuk mengukur keberhasilan implementasi program kemitraan. Hal ini dikarenakan ketiga persepektif tersebut tidak kontradiksi satu dengan yang lain, bahkan mereka saling melengkapi sehingga ketiga persepektif tersebut lebih holistic, oleh karenanya cocok dengan penelitian ini

C. *Siyasah Dusturiyah*

1. Pengertian *Siyasah Dusturiyah*

Siyasah dusturiyah adalah bagian *fiqh siyasah* yang membahas masalah perundang-undangan negara. Dalam hal ini juga dibahas antara

⁴⁹ Budi Winarno, *Kebijakan Publik...*, h.45.

lain konsep-konsep konstitusi (undang-undang dasar negara dan sejarah lahirnya perundang-undangan dalam suatu negara), legislasi (bagaimana cara perumusan undang-undang), lembaga demokrasi dan syura yang merupakan pilar penting dalam perundang-undangan tersebut. Di samping itu, kajian ini juga membahas konsep negara hukum dalam siyasah dan hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga negara serta hak-hak warga negara yang wajib dilindungi⁵⁰

Secara terminologis, Muhammad Iqbal mendefinisikan bahwa *siyasah* adalah pengaturan perundang-undangan yang diciptakan untuk memelihara ketertiban dan kemaslahatan serta mengatur keadaan. Sedang kata “*dusturi*” berasal dari bahasa persia. Semula artinya adalah seorang yang memiliki otoritas, baik dalam bidang politik maupun agama. Dalam perkembangan selanjutnya, kata ini digunakan untuk menunjukkan anggota kependetaan (pemuka agama) Zoroaster (*majusi*). Setelah mengalami penyerapan ke dalam bahasa Arab, kata *dustur* berkembang pengertiannya menjadi asas dasar/ pembinaan. Menurut istilah, *dustur* berarti kumpulan kaedah yang mengatur dasar dan hubungan kerja sama antara sesama anggota masyarakat dalam sebuah negara baik yang tidak tertulis (konvensi) maupun yang tertulis (konstitusi).⁵¹

Berdasarkan definisi dari beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa siyasah dusturiyah adalah bagian fiqh siyasah yang

⁵⁰A. Djazuli, *Fiqh Siyasah, Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syari'ah*, h. 52

⁵¹Dr. Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah, Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta, Prenadamedia Group, 2014), h.. 177

membahas perundang-undangan Negara dalam hal ini juga dibahas antara lain konsep-konsep konstitusi, (Undang-undang dasar Negara dan sejarah lahirnya perundang-undangan dalam suatu Negara), legislasi, (bagaimana cara perumusan undang-undang), lembaga demokrasi dan *syura* yang merupakan pilar penting dalam perundang-undangan tersebut. Disamping itu, kajian ini juga membahas konsep Negara hukum dalam siyasah dan hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga Negara serta hak-hak warga Negara yang wajib dilindung.

2. Ruang Lingkup *Siyasah Dusturiyah*

Fiqh siyasah dusturiyah mencakup bidang kehidupan yang sangat luas dan kompleks. Keseluruhan persoalan tersebut, dan persoalan *fiqh siyasah dusturiyah* umumnya tidak lepas dari dua hal pokok: pertama, dalil-dalil *kulliy*, baik ayat-ayat Al-Quran maupun hadis, *maqosidu syariah*, dan semangat ajaran Islam di dalam mengatur masyarakat, yang akan tidak akan berubah bagaimanapun perubahan masyarakat. Karena dalil-dalil *kulliy* tersebut menjadi unsur dinamisator di dalam mengubah masyarakat. Kedua, aturan-aturan yang dapat berubah karena perubahan situasi dan kondisi, termasuk di dalamnya hasil ijtihad para ulama, meskipun tidak seluruhnya. *Fiqh siyasah dusturiyah* dapat terbagi kepada:⁵²

- a. Bidang *siyasah tasyri'iyah*, termasuk dalam persolan *ahlu hali wal aqdi*, perwakilan persoalan rakyat. Hubungan muslimin dan non muslim

⁵²Dr. Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah ,Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta, Prenadamedia Group, 2014), h.. 178

di dalam satu negara, seperti Undang-Undang Dasar, Undang-undang, Peraturan Pelaksanaan, Peraturan daerah, dan sebagainya.

- b. Bidang *siyasah tanfidiyah*, termasuk di dalamnya persoalan *imamah*, persoalan *bai'ah*, *wizarah*, *waliy al-ahadi*, dan lain-lain.
- c. Bidang *siyasah qadlaihah*, termasuk di dalamnya masalah-masalah peradilan.
- d. Bidang *siyasah idariyah*, termasuk di dalamnya masalah-masalah administratif dan kepegawaian.⁵³

⁵³Khalid Ibrahim Jindan, *Teori Politik Islam; Telaah Kritis Ibnu Taimiyah Tentang Pemerintahan Islam* (Surabaya: Risalah Gusti, 2009), h. 56

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara

Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara merupakan instansi pemerintah di bawah Pemerintah Kabupaten Bengkulu Utara yang membidangi masalah pendidikan, baik pendidikan formal maupun pendidikan non formal.⁵⁴

Berdasarkan Peraturan Gubernur Bengkulu Nomor: 19 Tahun 2009 Tanggal 25 Agustus 2009, tugas pokok Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara adalah melaksanakan kewenangan desentralisasi dan tugas dekonsentrasi di bidang kependidikan dalam Kabupaten Bengkulu Utara melalui arah kebijakan dengan membangun dan merehabilitasi sarana dan prasarana pendidikan, menambah dan meningkatkan pusat pembelajaran dan pelatihan masyarakat di daerah tertinggal, menetapkan wajib belajar 12 tahun bagi daerah yang berAPK 95%, mendukung pelaksanaan kurikulum tingkat satuan pendidikan, meningkatkan fungsi perpustakaan menjadi learning society, meningkatkan akses pembelajaran melalui teknologi informatika dan meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan tenaga pendidik.

Adapun tugas pokok Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara sebagai berikut:

⁵⁴ Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, Profil Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, 2019

1. Tercapainya sistem manajemen pendidikan yang mendorong terlaksananya penyelenggaraan pendidikan dasar, menengah dan tinggi serta non formal, informal yang dapat memenuhi masa depan semua jenjang pendidikan.
2. Tersedianya lembaga, tenaga kependidikan yang bermutu, profesional, bersertifikat dalam jumlah yang memadai.
3. Terakreditasi semua jenjang pendidikan.
4. Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan pada setiap jenjang pendidikan
5. Meningkatkan kualitas pelayanan disemua jenjang pendidikan.
6. Melaksanakan kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) jenjang pendidikan formal.

B. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara

Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu memiliki visi: “Terwujudnya pendidikan formal, non formal dan informal yang berkualitas dan bersaing tinggi, berdasarkan penguasaan iptek dan imtaq yang berwawasan lingkungan”. Untuk mencapai visi tersebut Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu memiliki misi, sebagai berikut: ⁵⁵

1. Meningkatkan ketersediaan layanan disemua jenjang pendidikan.
2. Meningkatkan keterjangkauan layanan disemua jenjang pendidikan.
3. Meningkatkan mutu dan relevansi layanan disemua jenjang pendidikan

⁵⁵ Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, Profil Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, 2019

C. Kepegawaian

Adapun daftar kepegawaian yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara adalah sebagai berikut :⁵⁶

Tabel 4.1
Daftar Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan
Kabupaten Bengkulu Utara

No	Nama	NIP	Jabatan
1	Iskriman SH	196703071987031002	Staf Bidang Pembinaan PAUD
2	Margono, SPD	196405251990021001	Kepala Dinas
3	Solita Mida, S.Pd	197005131995122001	Sekretaris Dinas
4	Dra. Maryulis	196605031991022002	Kasi Kurikulum Pendidikan dan Penilaian SMP
5	Drs. Irnadi	1965010119866011003	Kasi Sejarah dan Tradisi Sejarah
6	Bait S.Pd	196603121988031003	Kasi PTK SD dan SMP
7	Katwanto SPd	196504081989031005	Kabid Pembinaan Ketenagaan
8	Kusno SPd	197103031993061001	Kabid Pembinaan SMP
9	Tukiman S.Pd	196703121991121001	Kabid.Pembinaan SD
10	Fauzi S.Pd	196703271991021001	Kasi.Peserta Didik dan Pembangunan Karakter SMP
11	Ratu Yahrami M.Pd	19721081992032003	Kasi Pembinaan PAUD dan Pendidikan Formal
12	Sugeng Prayitno S.Pd	196709201992031006	Kabid Kebudayaan
13	Adiyansyah AMA	197404221998031003	Kasi Kelembagaan dan Sarana Prasarana SMP
14	Agus Widiatono SH	196512101987031010	Kasi tenaga kebudayaan
15	Emwan	196912251993031004	Kasubbag perencanaan

⁵⁶ Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, Profil Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, 2019

16	Atek kusuman ningtias, ST	19780102200042005	Kasubbag umum dan kepegawaian
17	Rodia susanti, MM	197902272009012006	Kasi Kelembagaan Dan Sarana Prasarana Paud Dan Pendidikan Non Fo
18	Novian mashuri,A,SE	197611242007011012	Kasi Kurikulum Dan Penilaian SD
19	Made sutanye, ST	197609162011011001	Kasi Kelembagaan Dan Sarana Prasarana SD
20	Pauzan, S.IP	1978110120090011008	Kasi Peserta Didik Dan Pembangunan Dan Karakter PAUD Dan PNF
21	Hendra Despriansyah Putra, M.Ip	1986121200110011003	Fungsional Umum
22	Arianty Yuza SS	1983063200110012003	Kasi Cagar Budaya dan Permuseuman
23	Efkuswara, S.Ip	196906121996061001	Kasi PTK PAUD dan Pendidikan Non Formal
24	Santoso, S,Ip	1967090200700120027	Kasi Peserta Didik dan Pembagunan Karakter SD
25	Baharudin, SE	19760109200110011001	Kasubag Keuangan
26	Prostauli Simbolon	19651001131987032002	Staf Bidang Pembinaan Ketenagaan
27	Mimi Karsih, S.Pd	1975101620010012004	Kasi Kurikulum dan Penilaian PAUD dan Pendidikan Non Formal
28	Muhammad Yasin, S.IP	196510221998011001	Staf Bidang Pembinaan PAUD
29	Ria Guna Siregar, S.S	1984040420110120014	Staf Bidang Kebudayaan
30	Rosmaliyan S.Ip	19800200282006042021	Staf Bidang Pembinaan Ketenagaan
31	Susilawati	196209201982122001	Staf Bidang Kebudayaan

32	Hj. Elfi Manani S.Ip	19780620200600420015	Kasi Kesenian
33	Filma Magdalena S.Ip	19760229200200122004	Staf Bidang Pembinaan SMP
34	Yeni S.IP	1982102520010012003	Staf Bidang Pembinaan SMP
35	Reri Haryanti S.Pd	1986052520010012003	Staf Subag Keuangan
36	Nuzardi SE	1980072320014021001	Staf Bidang Pembinaan PAUD
37	Erika S.IP	19720516200300122001 2	Staf Bidang Pembinaan SD
38	Erlinda Purwanida, S.Ip	1978100520070012024	Staf Bidang Pembinaan Ketenagaan
39	Taufik Subhani, SE	198206242007011005	Staf Bidang Pembinaan SMP
40	Rahmat Triyanto SE	198403312015031001	Staf Subag Perencanaan
41	Sutikto Rahuntoro	197219241999031005	Staf Bidang Pembinaan SD
42	Enjonaidi S.Ip	1972051220061001	Staf Subag Keuangan
43	Iin Novalinda SE	1985112920010012009	Staf Subag Umum Kepegawaian
44	Mayan Sari SE	1985040420100120031	Staf Subag Keuangan
45	Efwan Kaulana S.IP	19761226200110011002	Staf Subag Keuangan
46	Jutawan, A.Md	198211021120021002	Staf Bidang ketenagaan
47	Robert Junanto, A.Md	19830603200110011006	Staf Subag Umum dan Kepegawaian
48	Jaya Masri,	19680412200100320310 03	Staf Bidang Kebudayaan
49	Sri Nanik Sujiyanti	19731012001200122001	Staf Bidang Pembinaan SD

Sumber : Profil Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara.⁵⁷

⁵⁷ Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, Profil Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, 2019

D. Stuktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara

Setiap organisasi apapun bentuknya selalu mempunyai tujuan yang merupakan landasan bagi organisasi yang akan dijadikan pedoman pokok dalam mengambil kebijakan. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila terjalin kerja sama yang baik antar semua anggota atau personil yang ada dalam organisasi dan penentuan tugas dan tanggung jawab yang jelas dari masing-masing anggota sesuai dengan keahliannya dan terjabar jelas dalam struktur organisasi.

Organisasi merupakan alat atau wadah yang statis. Pengorganisasian juga dapat diartikan penentuan atau pembagian kerja (*job discription*) yang dijabarkan lebih lanjut dalam sebuah bagan yang disebut dengan struktur organisasi. Menurut Hasibuan, organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu.⁵⁸

Sedangkan struktur organisasi (desain organisasi), menurut Handoko, adalah mekanisme-mekanisme formal dengan nama organisasi dikelola. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda dalam suatu organisasi.⁵⁹

⁵⁸ Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 21

⁵⁹ Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 21

Struktur organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara mengacu pada Peraturan Daerah Tahun 2008 Tanggal 20 Oktober 2008. Adapun struktur organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu seperti pada lampiran. Adapun tugas dan fungsi masing-masing bagian dalam struktur organisasi, sebagai berikut:⁶⁰

1. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, mempunyai rincian tugas:
 - a. Memimpin pelaksanaan tugas dibidang kependidikan sesuai kewenangan dinas.
 - b. Merumuskan program dibidang kependidikan sesuai rencana strategis daerah.
 - c. Merumuskan kebijakan teknis dibidang kependidikan.
 - d. Memberi perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum dibidang kependidikan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
 - e. Menyelenggarakan pembinaan teknis dibidang kependidikan.
 - f. Membina Unit Pelayanan Teknis Dinas, dan lainnya.
2. Sekretaris, mempunyai rincian tugas:
 - a. Merencanakan program per tahun anggaran Sekretaris berdasarkan tugas pokok dan fungsi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

⁶⁰ Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, Profil Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, 2019

- b. Membagi tugas pada Sub Bagian Umum, Kepegawaian, Keuangan dan Perencanaan agar pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c. Memberi petunjuk kepada Sub bagian dalam rangka pelaksanaan kegiatan dan memberikan arahan agar pelaksanaan kegiatan dapat dilaksanakan secara tuntas.
- d. Memeriksa dan menilai hasil kerja Sub Bagian dengan cara mencocokkan dengan petunjuk kerja dan ketentuan yang berlaku agar tercapai keserasian dan kebenaran hasil kerja.
- e. Memimpin Penyusunan Program kerja, pengelolaan urusan keuangan, administrasi kepegawaian, peraturan perundang-undangan.
- f. Mengatur pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Umum, Kepegawaian, Keuangan dan Perencanaan.
- g. Mengelola Urusan Umum dan Kepegawaian, Keuangan dan Perencanaan
- h. Mengevaluasi setiap pelaksanaan Sub Bidang Umum dan Kepegawaian, Keuangan dan Perencanaan.
- i. Melaporkan hasil pelaksanaan program kerja, pengelolaan urusan keuangan, kepegawaian, peraturan perundang-undangan, kelembagaan, persuratan, rumah tangga, perlengkapan, dokumentasi dan informasi.
- j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.⁶¹

⁶¹ Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, Profil Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, 2019

3. Kepala Bidang Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, mempunyai rincian tugas:
- a. Merencanakan program per tahun anggaran Bidang Pendidikan dan Tenaga Kependidikan berdasarkan tugas pokok dan fungsi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
 - b. Membagi tugas pada setiap Seksi agar pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - c. Memberi petunjuk kepada setiap seksi dalam rangka pelaksanaan kegiatan dan memberikan arahan agar pelaksanaan kegiatan dapat dilaksanakan secara tuntas.
 - d. Memeriksa dan menilai hasil kerja setiap seksi dengan cara mencocokkan dengan petunjuk kerja dan ketentuan yang berlaku agar tercapai keserasian dan kebenaran hasil kerja.
 - e. Mengatur pelaksanaan kegiatan setiapseksi.
 - f. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas bidang PTK.
 - g. Mengikuti rapat-rapat pembahasan yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi berdasarkan disposisi Kepala Dinas Pendidikan untuk memberikan maupun memperoleh masukan dan saran dalam pembahasan substansi rapat.
 - h. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas di bidang PTK seperti guru-guru, sertifikasi guru, angka kredit guru dan lain sebagainya yang berhubungan dengan PTK.⁶²

⁶² Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, Profil Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, 2019

- i. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan dan program kerja di bidang PTK.
 - j. Melaporkan hasil pelaksanaan program kerja Bidang Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.
 - k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
4. Kepala Bidang Pendidikan Dasar, mempunyai rincian tugas:
- a. Merencanakan program per tahun anggaran Bidang Pendidikan Dasar berdasarkan tugas pokok dan fungsi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
 - b. Membagi tugas pada setiap Seksi agar pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - c. Memberi petunjuk kepada setiap seksi dalam rangka pelaksanaan kegiatan dan memberikan arahan agar pelaksanaan kegiatan dapat dilaksanakan secara tuntas.
 - d. Memeriksa dan menilai hasil kerja setiap seksi dengan cara mencocokkan dengan petunjuk kerja dan ketentuan yang berlaku agar tercapai keserasian dan kebenaran hasil kerja.
 - e. Mengatur pelaksanaan kegiatan setiap seksi.
 - f. Mengelola data-data kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang berhubungan dengan bidang pendidikan dasar.
 - g. Mengikuti rapat-rapat pembahasan yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi berdasarkan disposisi Kepala Dinas Pendidikan untuk memberikan maupun memperoleh masukan dan saran dalam

pembahasan substansi rapat. h. Melaporkan hasil pelaksanaan program kerja Bidang Pendidikan Dasar.

h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

5. Kepala Bidang Pendidikan Menengah dan Perguruan Tinggi, mempunyai rincian tugas:

- a. Merencanakan program per tahun anggaran Bidang Pendidikan Menengah dan Perguruan Tinggi berdasarkan tugas pokok dan fungsi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
- b. Membagi tugas pada setiap Seksi agar pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c. Memberi petunjuk kepada setiap seksi dalam rangka pelaksanaan kegiatan dan memberikan arahan agar pelaksanaan kegiatan dapat dilaksanakan secara tuntas.
- d. Memeriksa dan menilai hasil kerja setiap seksi dengan cara mencocokkan dengan petunjuk kerja dan ketentuan yang berlaku agar tercapai keserasian dan kebenaran hasil kerja.
- e. Mengatur pelaksanaan kegiatan setiap seksi.
- f. Mengelola data-data kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang berhubungan dengan bidang Pendidikan Menengah dan Perguruan Tinggi.
- g. Mengkoordinir setiap pelaksanaan kegiatan seksi yang berhubungan dengan Bidang Pendidikan Menengah dan Perguruan Tinggi.⁶³

⁶³ Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, Profil Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, 2019

- h. Mengikuti rapat-rapat pembahasan yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi berdasarkan disposisi Kepala Dinas Pendidikan untuk memberikan maupun memperoleh masukan dan saran dalam pembahasan substansi rapat.
 - i. Melaporkan hasil pelaksanaan program kerja Bidang Pendidikan Menengah dan Perguruan Tinggi.
 - j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
6. Kepala Bidang Pendidikan Non Formal, mempunyai rincian tugas:
- a. Merencanakan program per tahun anggaran Bidang Pendidikan Non Formal berdasarkan tugas pokok dan fungsi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
 - b. Membagi tugas pada setiap Seksi agar pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - c. Memberi petunjuk kepada setiap seksi dalam rangka pelaksanaan kegiatan dan memberikan arahan agar pelaksanaan kegiatan dapat dilaksanakan secara tuntas.
 - d. Memeriksa dan menilai hasil kerja setiap seksi dengan cara mencocokkan dengan petunjuk kerja dan ketentuan yang berlaku agar tercapai keserasian dan kebenaran hasil kerja.
 - e. Mengatur pelaksanaan kegiatan setiap seksi.
 - f. Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan seksi.⁶⁴

⁶⁴ Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, Profil Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, 2019

- g. Menyusun program kerja dan memberikan bimbingan teknis, standar, kriteria, prosedur kerja berkaitan dengan Bidang Pendidikan Non Formal.
 - h. Mengikuti rapat-rapat pembahasan yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi berdasarkan disposisi Kepala Dinas Pendidikan untuk memberikan maupun memperoleh masukan dan saran dalam pembahasan substansi rapat.
 - i. Melaporkan hasil pelaksanaan program kerja Bidang Pendidikan Non Formal.
 - j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
7. Unit Pelayanan Teknis Dinas (UPTD), mempunyai tugas pokok membantu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.⁶⁵

⁶⁵ Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, Profil Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, 2019

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Terkait Pengembangan Kompetensi Khususnya ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara

Penelitian dilakukan dengan wawancara mendalam (*indepth interview*) dengan para informan. Peneliti menggunakan sampel purposif (*purposive sampling*) yang didasarkan pada kemampuan informan menggambarkan secara jelas mengenai implementasi Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Dalam Perspektif Islam.

Berdasarkan hasil dokumentasi dan wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara diketahui bahwa jumlah Aparatur Negara Sipil atau ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara sebanyak 49 orang dan jumlah honorer sebanyak 29 orang.

“Jumlah pegawai yang terdaftar sebagai Pegawai Negeri Sipil (ASN) di di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara sebanyak 49 orang, kalau honorernya ada 28 orang yang tersebar di beberapa bidang tugas”⁶⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui bahwa jumlah pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara cukup banyak untuk

⁶⁶Margono, *Kepala Dinas*, Wawancara 29 Juni 2019

dijadikan sampel penelitian. Maka dari itu pada penelitian ini, sampel atau informan dipilih berdasarkan kriteria yang telah dipilih yaitu orang yang berkompeten untuk dalam Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 dan pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat). Adapun informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Informan

No	Nama	Jabatan	Diklat
1	Margono, S.Pd	Kepala Dinas	Diklat PIM III
2	Dra. Maryulis	Kasi. Kurikulum dan Penilaian SMP	Diklat Pengawas Sekolah
3	Arianti Yuza SS	Kasi Cagar Budaya dan Permuseuman	Diklat STTPL
4	Muhammad Yasin S.Ip	Staff Bidang Pembinaan PAUD	STTPL
5	Riaguna Siregar, S.S	Staf Bidang Kebudayaan	Diklat STTPL

Sumber: Data Primer, 2019

Hasil penelitian ini membahas implementasi Pasal 70 Undang-Undang No.5 Tahun 2014 terkait pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi ASN merupakan salah satu hak ASN yang tertuang dalam Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014. Tujuan dari pengembangan kompetensi salah satunya masalah untuk meningkatkan kinerja ASN dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayanan publik. Undang-Undang No 5 Tahun 2014 sejak diterbitkannya telah disosialisasikan kepada seluruh Aparatur Sipil Negara yang ada di seluruh Indonesia, khususnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Utara, yang artinya ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara mengetahui apa saja yang menjadi hak nya dalam menjadi abdi Negara.

“Saya sudah tahu soal Undang-Undang No 5 Tahun 2014, begitupun isinya. Secara garis besar Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tersebut berisikan hak dan kewajiban seluruh Aparatur Sipil Negara yang ada baik dari PPK sampai pejabat eselon. Di dalam Pasal 70 saya mengetahui ada hak ASN untuk mendapatkan pengembangan kompetensi diri dalam meningkatkan profesionalisme ASN”⁶⁷

Pernyataan ini juga diperkuat dengan pernyataan ASN lainnya.

“Saya paham isi Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 dimana di dalam pasal tersebut menyatakan bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Salah satu bentuk pengembangan kompetensi ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara adalah dengan pemberian pendidikan dan pelatihan atau sering disebut diklat pada ASN, contohnya saya pernah ikut diklat pengawas sekolah.”⁶⁸

Pernyataan lainnya terkait pemahaman isi Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 dapat dilihat dari hasil wawancara berikut ini.

“Saya paham maksud dari Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 yaitu hak ASN untuk mengembangkan kompetensi diri.”⁶⁹

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa para ASN di Dinas Pendidikan sudah memahami isi Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014, para ASN sudah mengetahui apa saja yang menjadi haknya sebagai abdi Negara.

Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan wujud dari nawacita presiden untuk reformasi sistem birokrasi agar menjadi lebih baik lagi. Di dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 memuat berbagai keterangan dan aturan terkait Aparatur Sipil Negara. Pasal 70 Undang-Undang NO 5 Tahun 2014 menjelaskan tentang setiap hak dan

⁶⁷Margono, *Kepala Dinas*, Wawancara pada tanggal 29 Juni 2019

⁶⁸Maryulis, *Kasi Pembinaan Ketenagaan*, Wawancara 30 Juni 2019

⁶⁹Arianti Yuza, *Kasi Cagar Budaya dan Permuseuman*, Wawancara 29 Juni 2019

kesempatan Pegawai ASN untuk mengembangkan kompetensi. Berikut hasil wawancara terhadap pendapat ASN sehubungan dengan isi Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014.

“Kalau menurut saya sudah jelas isi dari Pasal 70 Undang-Undang No Tahun 2014 dimana setiap ASN atau ASN berhak mengembangkan kompetensi dengan mendapatkan pendidikan dan pelatihan”⁷⁰

Pernyataan lainnya yang mendukung pernyataan di atas.

“Undang-Undang No 5 Tahun 2014 merupakan penyempurnaan dari Undang-Undang tentang ASN sebelumnya, menurut saya isi dari Undang-Undang tersebut sudah baik, dimana semuanya sudah terkandung didalamnya seperti hak ASN yang terdapat pada pasal 70.”⁷¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa isi pasal 70 sudah menjelaskan dengan baik hak ASN dalam pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan.

Implementasi Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara dalam pengembangan kompetensi ASN dapat dilihat dari tingkat kepatuhan Dinas Pendidikan melaksanakan kebijakan tersebut dengan memberikan kesempatan kepada ASN untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan.

“Dinas Pendidikan selalu berupaya untuk memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengembangkan kemampuannya, salah

⁷⁰Muhammad Yasin *Staf Bidang Pembinaan PAUD*, Wawancara 29 Juni 2019

⁷¹Riguana Siregar, *Staf Bidang Kebudayaan*, Wawancara 30 Juni 2019

satu nya dengan mengikutsertakan beberapa karyawannya untuk ikut diklat. Saya pernah ikut diklat Adum”⁷²

Pernyataan di atas didukung pernyataan berikut ini.

“SeluruhASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara dalam mengembangkan kompetensi, diberi kesempatan untuk diikutsertakan kedalam diklat. Setiap ada undangan diklat dari pusat, Kepala Dinas akan menunjuk salah satu perwakilan untuk mengikuti diklat tersebut sesuai dengan bidangnya masing-masing.”⁷³

Berdasarkan hasil wawancara di atas, diketahui bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara telah melaksanakan isi Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai.

Selain itu, implementasi sebuah kebijakan dapat dilihat dari pelaksanaan akan kebijakan tersebut dimana dalam hal ini Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara selalu berupaya dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara berikut ini.

“Saya sebagai Kepala Dinas selalu berupaya dalam memenuhi hak ASN termasuk didalamnya hak untuk pengembangan kompetensi. Bila ada anggaran saya akan mengadakan diklat atau mengirim staf saya untuk mengikuti undangan diklat yang diadakan pemerintah pusat.”

⁷²Arianti Yuza, *Kasi Cagar Budaya dan Permuseuman*, Wawancara 29 Juni 2019

⁷³Riguana Siregar, *Staf Bidang Kebudayaan*, Wawancara 30 Juni 2019

Pernyataan di atas dibenarkan oleh salah satu ASN Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara berikut ini.

“ Ya benar, Kepala Dinas selalu berupaya untuk meningkatkan kompetensi kami, hal ini dengan tujuan agar kami menjadi ASN yang profesional”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara telah melaksanakan Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Tujuan dari pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN adalah menjadikan ASN yang profesional dan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Adapun hasil wawancara sehubungan dengan dampak dari pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN dapat dilihat sebagai berikut.

“Alhamdulillah, setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan ASN mendapatkan ilmu baru yang dapat diterapkan di tempat kerja. Dan saya perhatikan bahwa ASN yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan rata-rata terjadi peningkatan hasil kerjanya”

Pernyataan di atas juga didukung oleh pernyataan lainnya yang dapat dilihat dari hasil wawancara berikut ini.

“Saya selalu berusaha mengaplikasikan ilmu yang saya peroleh dari hasil mengikuti pendidikan dan pelatihan. Hal ini bertujuan agar saya dapat menjadi ASN yang profesional dan rekan kerja saya dapat merasakan ilmu yang saya bagikan”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka diketahui bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan memberikan dampak yang baik terhadap kompetensi ASN dan menjadikan hasil kerja ASN meningkat. Hal ini sesuai dengan tujuan dari diadakannya pendidikan dan pelatihan tersebut.

Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara dalam upayanya menerapkan Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 dipengaruhi banyak faktor baik itu faktor pendukung maupun faktor penghambat. Adapun faktor pendukung dalam mengembangkan kompetensi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, sebagian besar pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kemampuannya dan memiliki keinginan yang kuat untuk dapat bekerja lebih baik. Selai dukungan dari dalam diri pegawai, dukungan lainnya adalah adalah perhatian dari kepemimpinan Kepala Dinas Kabupaten Bengkulu Utara terhadap kinerja pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara berikut ini :

“Saya sangat senang kalau disuruh ikut Diklat, yang artinya dengan mengikuti diklat maka ilmu saya bertambah dan saya juga dapat mengetahui dan saling sharing informasi pada sesama peserta diklat”⁷⁴

Pernyataan lainnya yang menunjukkan motivasi pegawai dalam mengembangkan kompetensi juga dapat dilihat pada pernyataan berikut :

“Saya pernah ikut diklat Adum, disana saya mendapatkan banyak ilmu dan berkenalan dengan peserta lainnya yang berasal dari provinsi lain.

⁷⁴Muhammad Yasin *Staf Bidang Pembinaan PAUD*, Wawancara 29 Juni 2019

Saya sangat ingin sekali untuk dapat kesempatan mengikuti diklat lagi”⁷⁵

Pernyataan di atas juga didukung oleh pernyataan dibawah ini.

“Saya memiliki motivasi yang kuat untuk dapat meningkatkan kinerja saya di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara ini, saat ini saya sedang melanjutkan pendidikan sebagai bentuk usaha saya meningkatkan kompetensi saya. Selain itu saya juga termotivasi untuk mengikuti diklat lagi, sudah cukup lama saya tidak ikut diklat setelah diklat STTPL”⁷⁶

Dukungan Kepala Dinas juga dapat dilihat dari pernyataan dibawah ini:

“Saya sangat mendukung adanya pelatihan dan pendidikan untuk para pegawai karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan bisa meningkatkan kompetensi pegawai itu sendiri. Saya selalu mencari info diklat-diklat yang diadakan di pusat sehingga saya dapat mengikutsertakan pegawai saya untuk diklat tersebut. Terkadang ada undangan dari pusat juga sering datang ke Dinas, dan saya sangat mensupportnya dengan cara mengirimkan segera calon peserta diklat.”⁷⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa faktor pendukung implementasi Pasal 70 Undang-Undang Tahun 2014 terkait pengembangan kompetensi pegawai adalah motivasi diri pegawai dan dukungan serta perhatian dari Kepala Dinas Pendidikan.

Pada penelitian ini, diketahui juga faktor penghambat dari implementasi Pasal 70 Undang-Undang No 5 tahun 2014 terkait pengembangan kompetensi yaitu pelaksanaan diklat itu sendiri, dimana terkadang dalam melaksanakan diklat, Dinas Pendidikan Kabupaten

⁷⁵Arianti Yuza, *Kasi Cagar Budaya dan Permuseuman*, Wawancara 29 Juni 2019

⁷⁶Riguana Siregar, *Staf Bidang Kebudayaan*, Wawancara 30 Juni 2019

⁷⁷Margono, *Kepala Dinas*, Wawancara pada tanggal 29 Juni 2019

Bengkulu Utara sering menghadapi kendala dalam pengadaan sarana dan prasarana serta anggaran yang terbatas.

“Sebenarnya tidak ada masalah mbak dalam pengembangan kompetensi pegawai, saya selaku Kepala Dinas sangat mendukung adanya diklat hanya saja untuk melaksanakan diklat perlu perencanaan dan persiapan yang matang mbak, sarana dan prasarana yang memadai dan keuangan yang cukup. Masalahnya saat ini sarana dan prasarana dan keuangan Dinas Pendidikan tidak memadai untuk mengadakan diklat. Jadi kami jarang mengadakan diklat, untuk meningkatkan kompetensi pegawai saya mengutus pegawai ke balai diklat atau diklat-diklat yang diadakan anggaran pusat”⁷⁸.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa implemmentasi Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 telah dilaksanakan dengan baik dan didukung adanya motivasi diri dalam diri pegawai untuk mengembangkan kompetensi dan perhatian dari Kepala Dinas. Namun implemntasi Pasal 70 Undang-Undang ASN terkendala dalam sarana dan prasaran serta anggaran yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa, implementasi pengembangan kompetensi di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara sebagai wujud dari pemahamam isi Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 dan pemenuhan hak pegawai negeri sipil sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya kepatuhan Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara dalam melaksanakan Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014, mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk para stafnya

⁷⁸Margono, *Kepala Dinas*, Wawancara pada tanggal 29 Juni 2019

beberapa pegawai yang mengikuti diklat sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sependapat dengan teori implemtasi kebijakan model Ripley dan Franklin yang menyatakan bahwa suatu kebijakan dapat dinyatakan berjalan dengan baik apabila adanya tingkat kepatuhan dari pelaksana dalam menjalankan kebijakan tersebut, terlaksananya isi dari kebijakan yang ditetapkan dan tercapainya tujuan yang dikehendaki dari isi kebijakan tersebut.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (disingkat dengan UU ASN) lahir dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

UU ASN hadir untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian karena sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global.

Pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara harus berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik dan untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya.

Salah satu bentuk program pengembangan pegawai dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan-pelatihan. pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan pegawai baik secara horizontal maupun vertikal. Secara horizontal berarti memperluas keterampilan jenis pekerjaan yang diketahui, sedangkan vertical memperdalam satu bidang tertentu. Pendidikan dan pelatihan pegawai member kontribusi pada peningkatan produktivitas efektifitas dan efisiensi organisasi. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai harus diberikan secara berkala agar setiap pegawai terpelihara kompetensinya untuk peningkatan kinerja organisasi. Olehkarenaini program pelatihan harus mendapat perhatian melalui perencanaan kebutuhan diklat bagi pegawai setiap pegawai.

Pelatihan biasanya terfokus usaha peningkatan kinerja pegawai melalui penyediaan pembelajaran keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan – kelemahan dalam kinerja mereka. Dalam pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian yang dapat

langsung terpakai pada pekerjaan. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang didudukinya sekarang.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat ahli Thiha, yang menyatakan bahwa Dasar pertimbangan instansi dalam melaksanakan diklat untuk para pegawainya adalah pembinaan dan pengembangan karir pegawai yang bersangkutan, kepentingan promosi, tersedianya anggaran dan syarat-syarat pegawai yang mengikuti diklat. Untuk pemilihan pegawai yang diikutsertakan dalam diklat didasarkan pada kebutuhan organisasi, alasan peningkatan kinerja, kemampuan dan keterampilan pegawai, kepangkatan.

B. Tinjauan Hukum Siyasah Dusturiyah Terhadap Pendidikan dan Pelatihan Dalam Pengembangan Kompetensi ASN

Aparatur Sipil Negara merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam struktur birokrasi pemerintahan. Maka dari itu pengembangan kompetensi diri ASN yang ada dalam Pasal 70 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 merupakan hal wajib untuk dilaksanakan dan adanya Undang-Undang tersebut menjadikan pemerintah sudah menjalankan syariat Islam yang menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa Aparatur Sipil Negara memahami pentingnya dalam mengembangkan kemampuan diri.

“Saya paham sebagai makhluk ciptaan Allah SWT kita harus terus berupaya dalam mengembangkan kemampuan diri, seperti mengikuti

diklat. Dan alhamdulillah pemerintah mendukung akan hal itu yang disusun dalam Pasal 70 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014”⁷⁹

Pernyataan di atas juga didukung oleh pernyataan responden lainnya, sebagai berikut :

“Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 merupakan sarana bagi ASN dalam memenuhi syariat Islam yang menginginkan manusia memiliki kualitas kerja dan etos kerja yang baik”⁸⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 secara hukum dapat menjadi wadah bagi ASN dalam memenuhi syariat Islam.

Indonesia merupakan negara hukum yang dalam kegiatannya berlandaskan dalam hukum negara dan tertuang dalam perundang-undangan. Salah satu unsur negara hukum adalah perlindungan hak azazi manusia.

“Isi Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 menjelaskan hak ASN dalam mendapatkan kesempatan pengembangan kompetensi. Melalui Undang-Undang tersebut kami mempunyai landasan untuk mendapatkan hak tersebut.”⁸¹

Pernyataan di atas diperkuat dengan pernyataan responden lainnya sebagai berikut:

“Reformasi Undang-Undang yang mengatur ASN dengan diterbitkannya Undang-Undang No 5 Tahun 2014 khususnya Pasal 70

⁷⁹Riguana Siregar, *Staf Bidang Kebudayaan*, Wawancara 30 Juni 2019

⁸⁰Margono, *Kepala Dinas*, Wawancara pada tanggal 29 Juni 2019

⁸¹Muhammad Yasin *Staf Bidang Pembinaan PAUD*, Wawancara 29 Juni 2019

memberikan kepada kami penjelasan terkait hak ASN dalam meningkatkan kemampuan diri”⁸²

Berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui bahwa adanya Undang-Undang No 5 khususnya Pasal 70 memberikan ASN mendapatkan haknya sebagai warga negara hukum Indonesia.

Pemerintahan yang baik adalah suatu pemerintahan yang mampu menegakkan keadilan diantara warganya, pemerintahan yang merujuk kepada syariat. Konstitusinya tercermin dalam prinsip-prinsip Islam dan hukum-hukum syariat yang disebutkan di dalam Al-Qur’an dan dijelaskan Sunnah Nabawy, baik mengenai aqidah, ibadah, akhlak, mu’amalah maupun berbagai macam hubungan. Oleh karena itu hukum yang berlaku harus selalu bersumber dan merujuk kepada hukum yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Kemudian pemerintahan yang dipimpin oleh seorang *ulil amri* yang dipilih oleh rakyat, untuk menjalankan tugas-tugas pemerintahan guna terciptanya kondisi masyarakat yang sehat (moral dan fisik) serta sejahtera.

Ulil Amri adalah seseorang atau sekelompok orang yang mengurus kepentingan-kepentingan umat. Sedangkan menurut istilah lainnya, pemerintah adalah seseorang yang di amanahi oleh Allah untuk memegang dan menjalankan tugas-tugas kolektif dalam mewujudkan kesejahteraan dan keadilan (*al-adl wal ihsan*) serta tata kehidupan yang baik (*hayyah thayyibah*) bagi seluruh umat.

⁸²Arianti Yuza, *Kasi Cagar Budaya dan Permuseuman*, Wawancara 29 Juni 2019

Pada hakikatnya, pemerintah dan masyarakat adalah dua institusi yang memiliki fungsi dasar sama, yaitu untuk merealisasikan segala kewajiban kolektif atau kewajiban publik dalam mewujudkan falah. Peran pemerintah ini berlandaskan pada Al-Qur'an dan sunnah, baik secara eksplisit maupun implisit. Kehidupan Rasulullah dan Khulafaur Rasyidin merupakan teladan yang amat baik bagi eksistensi pemerintah.

Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam sistem pemerintahan menurut pandangan syariat Islam adalah sebagai *ajir* (pekerja) dan majikannya adalah negara. Aparatur Sipil Negara memiliki peranan penting dalam mengembangkan tatanan pemerintahan, maka dari itu diperlukan Aparatur Sipil Negara yang berprofesional, bertanggungjawab, jujur dan adil.

Profesionalitas kerja sangatlah diutamakan di semua lini dan jabatan, terlebih lagi dalam konteks pekerjaan profesi, sehingga segala upaya dalam menggapai idealitas kerja yang penuh dengan dedikasi dan kesungguhan akan dilakukan dan sebagai konsekuensi positifnya ialah terciptanya profesionalitas kerja.

Pengembangan kompetensi merupakan salah satu hak dari pegawai yang dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan. Selain itu pengembangan kompetensi merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi atau berkemampuan tinggi ASN dalam menjalankan perannya sebagai abdi negara dapat dilakukan dengan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan berperan membangun manusia sebagai agen transformasi sosial ekonomi, sebab pembangunan memerlukan

keterampilan -keterampilan untuk menggunakan teknologi maju, sehingga dapat dikatakan bahwa pendidikan merupakan wadah perubahan social budaya, yaitu pengembangan ilmu pengetahuan, penyesuaian nilai dan sikap yang mendukung pembangunan, penguasaan berbagai keterampilan dalam penggunaan teknologi maju untuk mempercepat proses pembangunan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Islam memandang Pendidikan dalam hal ini ilmu pengetahuan sebagai hal yang pokok, sehingga Allah Swt. memerintahkan melalui ayat pertama yang berkaitan dengan ilmu, yakni memerintahkan membaca “iqra”.

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rosulullah pun memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasehat-nasehat dan beberapa petunjuk. Sehingga dalam hal ini pelatihan menjadi sesuatu yang sangat penting dalam usaha menjamin kelangsungan hidup baik karyawan maupun pemerintahan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara sudah melakukan beberapa agenda kerja yang bertujuan untuk mengembangkan potensi sumber daya manusianya (*human resources*). Hal ini sebagai desakan dari evaluasi yang dilakukan secara terus-menerus

jangka panjang yang nantinya akan berimplikasi pada pemenuhan kualitas personalnya sebagai upaya meminimalisir semua bentuk kasalahan manusia dalam dunia kerja (*Human Error*).

Berdasarkan hasil penelitian juga diketahui bahwa dengan adanya Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 memberikan kesempatan ASN dalam memenuhi syariat Islam yang menganjurkan ASN sebagai hamba Allah SWT untuk selalu menuntut ilmu seluas-luasnya. Dan dengan adanya Pasal 70 tersebut menjadikan landasan dan pegangan ASN dalam mendapatkan pendidikan dan pelatihan.

Hasil penelitian ini mendukung firman Allah SWT dalam ayat Al-Qur'an yang menjelaskan pentingnya ilmu untuk manusia dan perintah menuntut ilmu yang tertuang dalam surat Ar-Rahman ayat 33.

يَمْعَشِرَ الْجِنَّ وَالْإِنْسِ إِنْ أَسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَتَفَدُّوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ
فَأَنْفُدُوا لَا تَتَفَدُّونَ إِلَّا بِسُلْطَنِ ۝ ۳۳

Artinya : Hai jama'ah jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya kecuali dengan kekuatan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dengan adanya Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 menjadikan wadah bagi ASN untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan kompetensi diri dan profesionalisme. Selain itu Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 memberikan hak kepada ASN untuk menuntut ilmu seluas-luasnya. Hal ini tertuang dalam Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 yang berbunyi:

1. Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi.
2. Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.
3. Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier.
4. Dalam mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.
5. Dalam mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ASN diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.
6. Selain pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pertukaran antara ASN dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.⁸³

Negara Indonesia merupakan negara hukum, yaitu suatu negara yang tatanan pemerintahannya berdasarkan Undang-Undang dan menjamin kehidupan bermasyarakat dalam perlindungan hukum. Menurut Frederik Julius Stahl, unsur-unsur negara hukum *Rechtsstaat* adalah perlindungan hak asasi manusia, pemisahan atau pembagian kekuasaan untuk menjamin hak-hak itu, pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan, peradilan administrasi dalam perselisihan.⁸⁴

Berdasarkan hasil penelitian juga diketahui, melalui Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014, ASN mendapatkan perlindungan secara hukum terhadap hak yang mereka dapatkan sebagai Aparatur Sipil Negara dan sebagai warga negara hukum yaitu perlindungan hak-hak asasi manusia

⁸³ Pasal 70 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*

⁸⁴ Frederik Julius Stahl, *Hukum Administrasi Negara*, (Bandung : Nuansa, 2010), h.84

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Implementasi Pasal 70 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 terkait pengembangan kompetensi ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara telah dilaksanakan. Hal ini dapat dilihat kepatuhan ASN dalam menjalankan kebijakan, adanya pegawai yang telah mendapat diklat pengembangan kompetensi dan adanya peningkatan kinerja pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.
2. Fiqih Siyasah Dusturiyah memberikan landasan untuk selalu mengembangkana kompetensi diri melalui pendidikan baik pendidikan yang dilakukan secara kelembagaan maupun pelatihan yang berpengaruh kepada perbaikan diri.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Mengingat pentingnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, maka disarankan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Utaralebih meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk para staffnya sehingga hak-hak ASN dapat terpenuhi dengan baik.

2. Hendaknya ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara dapat terus memperbaiki diri dengan mengembangkan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul Aziz Hakim, 2011. *Negara Hukum dan Demokrasi Di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Achmad S.Ruky, 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas* . Jakarta :PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Achmad, dkk, 2006, *Analisis Kualitas Pelayanan pada Pasien Puskesmas*, Surakarta : Jurnal Empirika.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 2008, *Manajemen Syariah*, Jakarta.PT Raja Grafindo Persada.
- Andrew E. Sikula, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga.
- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta. Rineka Cipta.
- Bambang Wahyudi, 2012, *Manajemen Sumber Daya*, Jakarta: Sulita.
- Besterfield, Dale H. et al. 2003, *Total Quality Management*, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Daryanto & Bintoro, 2013, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Jakarta: Gava Media.
- Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, 2018. *Profil Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara*
- Djazuli, Fiqh Siyasah, 2006, *Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syari'ah*, Jakarta: Gramedia
- Edward III, George C (edited), 1990. *Public Policy Implementing*, London: Jai Press Inc.
- Flippo, Edwin B, 2008. *Manajemen Personalia, jilid 2, Edisi VI, Terjemahan Moh. Mas'ud*. Jakarta: Erlangga.
- Frederik Julius Stahl, 2010, *Hukum Administrasi Negara*,(Bandung : Nuansa.
- Guntur Setiawan, 2004, *Impelemtasi dalam Birokrasi Pembangunan*, Jakarta: Balai Pustaka.

- Hariyanto, 2000. *Belajar dan Pembelajaran sebuah Teori dan Konsep Dasar*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Johnny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bandung PT Remaja Rosdakary.
- Juniarso Ridwan & Ahmad Sodik Sudrajat. 2009, *Hukum Administrasi Negara dan Peraturan Pelayanan Publik*, Bandung : Nuansa.
- Jusmaliani, 2011, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Khalid Ibrahim Jindan, 2010, *Teori Politik Islam; Telaah Kritis Ibnu Taimiyah Tentang Pemerintahan Islam*, Surabaya: Risalah Gusti.
- Malthis, Robert L. dan John H. Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Moh.Kusnardi dan Harmmaily Ibrahim, 2008, *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*, Jakarta: Pusat studi HTN UI dan Sinar Bakti.
- M.Irfan Islamy. 2008. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta: BumiAksara.
- Muhammad Abdul Qadir Abu Faris, 2003. *Fiqh Politik Hasan al-Banna*, Terj. Odie alFaeda, Solo: Media Insani.
- Mujar Ibnu Syarif dan Khamami Zada, 2008. *Fiqh Siyasa Doktrin dan Pemikiran Politik Islam*, Jakarta: Erlangga.
- Muhammad Iqbal, 2014, *Fiqh Siyasa ,Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*, Jakarta, Prenadamedia Group.
- Muthiras D, 2009, *Hukum Administrasi Negara*, Bandung : Nuansa.
- Nanang Fattah, 2008., *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan. Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurdin Usman, 2010, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Jakarta: Grasindo.
- Ridwan HR, 2014, *Hukum Administasi Negara*, Jakarta, Rajawali Pers, 2014.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Satori Djam'an. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung. PT Refika Aditama.

Siagian, Sondang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE TKPN, Yogyakarta

Sudargo Gautama, 2009, *Peraturan Pelayanan Publik*, Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.

B. Jurnal dan Internet

Bambang Nurdiansyah, 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan dan Pelatihan Di Kantor Sekretariat Kabupaten Mamuju* eJournal Administrative Reform 2015 diakses pada tanggal 12 April 2019

Fransiska Xeviria, A. Djumlani, 2015. *Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Barat Tahun 2015*. eJournal Administrative Reform 2016 diakses pada tanggal 12 April 2019

Sulaiman Bani, 2013. *Pengembangan Kompetensi di Balai Diklat Pekanbaru* eJournal Administrative Reform 2013 diakses pada tanggal 12 April 2019

Agostiono, 2010. *Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter dan Van Horn*, diakses <http://kertyawitaradya.wordpress.com>, hari Senin, pada tanggal 08 Mei 2019, pukul 14.00 WIB

C. Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Pasal 1 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara