

Analisis Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam Perspektif Fiqh Siyasah

Catur Saputra, John Kenedi, Nenana Julir

Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu

e-mail: *¹ catursaputra2607@gmail.com, ² johnkenedi1962@gmail.com, ³ nenan@mail.uinfasbengkulu.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menganalisis implementasi pengembangan karir Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Bengkulu Utara berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 jo. PP Nomor 17 Tahun 2020 serta perspektif fiqh siyasah. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan yuridis empiris. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir ASN telah berjalan sesuai peraturan yang berlaku, mencakup evaluasi kinerja, pelatihan, pendidikan, dan promosi jabatan berdasarkan sistem merit. Dalam perspektif fiqh siyasah, khususnya siyasah idariyah, BKAD memiliki otoritas mengatur sistem administrasi demi kemaslahatan pegawai. Dengan demikian, pengembangan karir ASN di BKAD telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan prinsip-prinsip syariah yang mendorong keadilan, efisiensi, dan kemanfaatan dalam tata kelola pemerintahan.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, ASN, Fiqh Siyasah, Manajemen ASN, Kebijakan Publik

Abstract

This study analyzes the implementation of career development for State Civil Apparatus (ASN) at the Regional Finance and Asset Agency (BKAD) of North Bengkulu Regency based on Government Regulation Number 11 of 2017 in conjunction with Government Regulation Number 17 of 2020 and the perspective of fiqh siyasah. The study used a qualitative method with an empirical juridical approach. Data were obtained through interviews, observation, and documentation. The results show that ASN career development has been carried out in accordance with applicable regulations, including performance evaluation, training, education, and job promotions based on a merit system. From the perspective of fiqh siyasah, especially siyasah idariyah, BKAD has the authority to regulate the administrative system for the benefit of employees. Thus, ASN career development at BKAD is in accordance with statutory provisions and sharia principles that promote justice, efficiency, and benefit in personnel governance.

Keywords : Career Development, ASN, Fiqh Siyasah, ASN Management, Public Policy

Pendahuluan

Pengembangan karir ASN di Indonesia menjadi isu strategis dalam upaya mewujudkan birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pelayanan publik. Seiring diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang kemudian diperbarui melalui Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, diharapkan terdapat kepastian hukum dan keadilan dalam pengelolaan karir ASN, mencakup promosi, mutasi, rotasi, hingga pengembangan kompetensi. BKAD Kabupaten Bengkulu Utara merupakan salah satu perangkat daerah yang menerapkan aturan ini, khususnya dalam penyetaraan jabatan struktural menjadi fungsional sesuai PermenPAN-RB Nomor 17 Tahun 2021.

Namun demikian, realisasi di lapangan tidak semudah yang diatur dalam regulasi. Penyetaraan jabatan, misalnya, sering kali menimbulkan kebingungan ASN karena perbedaan esensi tugas antara jabatan struktural dan fungsional, serta kewajiban pengumpulan angka kredit yang sebelumnya tidak ada. ASN senior merasa dirugikan karena angka kredit awal disamakan dengan ASN junior. Masalah lainnya adalah rendahnya pemerataan pelatihan fungsional, lemahnya pemetaan kebutuhan kompetensi, dan promosi berbasis kedekatan personal dibandingkan merit system sebagaimana amanat regulasi.

Perspektif fiqh siyasah menyoroti pentingnya keadilan (al-'adl), kemaslahatan (al-maslahah), dan amanah (al-amanah) dalam pengelolaan pemerintahan. Prinsip ini menuntut pemerintah berlaku adil dalam menempatkan ASN sesuai kompetensi dan kontribusi riil, bukan berdasarkan faktor non-teknis. Ketimpangan implementasi merit system di BKAD Kabupaten Bengkulu Utara menunjukkan adanya celah antara norma hukum positif dengan nilai syariat dalam fiqh siyasah.

Secara filosofis, karir ASN bukan semata soal jabatan atau gaji, tetapi media untuk mengabdikan kepada masyarakat, negara, dan agama. Oleh karena itu, sistem pengembangan karir harus dirancang adil, akuntabel, dan transparan untuk mencapai maqashid al-syariah. Sayangnya, kendala seperti rendahnya kualitas data kepegawaian, keterbatasan anggaran pelatihan, hingga mentalitas status quo ASN, menjadi tantangan tersendiri dalam penerapan sistem ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami sejauh mana implementasi pengembangan karir ASN di BKAD Kabupaten Bengkulu Utara selaras dengan PP Nomor 11 Tahun 2017 jo. PP Nomor 17 Tahun 2020 dalam bingkai fiqh siyasah. Dengan mengangkat kasus konkret di BKAD, penelitian ini diharapkan memberi kontribusi pada perbaikan manajemen ASN secara konseptual dan praktis. Pada penelitian terdahulu mengangkat hanya dari sisi peraturan perundang-undangan seperti “Manajemen Pengembangan Karir ASN Berbasis Sistem Merit dalam Perspektif UU No 5 Tahun 2014”, “Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional Terhadap Pola Karier Jabatan Fungsional dalam Perspektif Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014”, “Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 dalam Pengembangan Karier pada BKPSDM Kota Padangsidimpuan”, serta “Pengembangan Karir Kontribusinya terhadap Kinerja Pegawai”.

Metode

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan yuridis empiris. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali realitas pelaksanaan pengembangan karir ASN di lapangan serta menilai kesesuaiannya dengan aturan formal dan norma syariat. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pejabat struktural dan fungsional di BKAD Kabupaten Bengkulu Utara, termasuk Kepala Badan, Sekretaris, serta beberapa ASN hasil penyetaraan jabatan. Wawancara semi-terstruktur digunakan agar informan bebas mengemukakan pandangannya.

Data sekunder diperoleh dari literatur terkait manajemen karir ASN, regulasi kepegawaian, serta sumber-sumber fiqh siyasah kontemporer. Teknik pengumpulan data meliputi observasi terhadap aktivitas ASN dalam melaksanakan tugas fungsionalnya, studi dokumentasi terhadap data kepegawaian, serta pengumpulan arsip terkait pelaksanaan pelatihan dan promosi.

Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan Miles & Huberman yaitu reduksi data (menyaring informasi relevan), display data (penyajian narasi dan tabel temuan), serta verifikasi

untuk menarik kesimpulan sahih. Validitas data diperkuat dengan triangulasi sumber dan metode.

Fiqh siyasah adalah gabungan dari dua kata, yaitu fiqh dan siyasah. Kata fiqh berasal dari bahasa Arab yang berarti pemahaman mendalam atau pengetahuan yang luas mengenai suatu perkara. Sedangkan siyasah merujuk pada tindakan memimpin, mengelola, atau mengatur sesuatu, sering kali dikaitkan dengan kepemimpinan dalam urusan public. Secara keseluruhan, fiqh siyasah berfokus pada pemahaman tentang prinsip-prinsip Islam yang diterapkan dalam pengelolaan pemerintahan atau urusan publik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dapat disimpulkan bahwa untuk hasil dari pengembangan karir melalui Aspek Perencanaan, maka pihak BKAD Kabupaten Bengkulu Utara memberikan jaminan bahwa proses dan pengembangan karir itu menawarkan kepada pegawai rasa aman yang lebih transparan dan terjamin, serta memupuk keterampilan, kecerdasan (*throughput*), wawasan, motivasi dan komitmen mereka, yang pada akhirnya mengarah pada kemajuan posisi mereka.

Berdasarkan pengamatan, untuk mempermudah penempatan pegawai dalam posisi jabatan dan pekerjaannya di BKAD Kabupaten Bengkulu Utara, dilakukan proses analisis jabatan. Menurut Ms, analisis jabatan menjadi sebuah proses penting untuk menetapkan siapa dan bagaimana jabatan tersebut diberikan. Prosesnya antara lain mengumpulkan, mencata, mengolah dan menyusun data jabatan menjadi informasi jabatan. Dalam hal ini juga dapat mempermudah pengaturan administrasi kepegawaian sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Analisis jabatan tersebut menurut Edi bertujuan untuk mengetahui uraian tugas yang harus dilaksanakan untuk sebuah jabatan, volume kerja dan waktu yang diperlukan untuk sebuah pekerjaan serta prestasi apa saja yang dibutuhkan dalam sebuah jabatan.

Informasi ini selanjutnya dikonfirmasi dengan dokumen analisis jabatan (anjab) yang ada di BKAD Bengkulu Utara. Salah satunya adalah dokumen pengumpulan data beban kerja untuk jabatan Sekretaris, sebagai berikut:

PENGUMPULAN DATA BEBAN KERJA

1. Nama Jabatan : Sekretaris Badan Keuangan dan Aset Daerah Bengkulu Utara
2. Unit Organisasi : Badan Keuangan dan Aset Daerah Bengkulu Utara
3. Perangkat Daerah : Badan Keuangan dan Aset Daerah Bengkulu Utara

NO	RINCIAN TUGAS/KEGIATAN	SATUAN	JUMLAH VOLUME KERJA	NORMA WAKTU
1	2	3	4	5
1	Menyusun rencana operasional Sekretaris Badan Keuangan dan Aset berdasarkan rencana strategis Badan Keuangan dan Aset sebagai pedoman pelaksanaan tugas.			
	1.1 Rencana Program Kerja Unit	Dokumen	2	900
2	Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan Sekretaris Badan Keuangan dan Aset sesuai dengan program yang telah ditetapkan dan kebijakan pimpinan			

	agar target kerja tercapai sesuai rencana			
	2.1 Notulensi Rapat Koordinasi Kegiatan	Kegiatan	2	2100
3	Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Sekretaris Badan Keuangan dan Aset dengan cara mengadakan rapat/pertemuan dan bimbingan secara berkala agar diperoleh kinerja yang diharapkan.			
	3.1 Notulensi arahan pelaksanaan tugas	Kegiatan	3	3000
4	Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sekretaris Badan Keuangan dan Aset sesuai dengan tugas, tanggung jawab, permasalahan dan hambatan serta ketentuan yang berlaku untuk ketepatan dan kelancaran pelaksanaan tugas.			
	4.1 Pelaksanaan Tugas bawahan	Kegiatan	3	1500
5	Menyelenggarakan urusan tata usaha kantor, rumah tangga badan, urusan perlengkapan dan urusan kepegawaian Badan			
	5.1 Penyelenggaraan urusan tata usaha kantor, rumah tangga badan, urusan perlengkapan dan urusan kepegawaian Badan	Kegiatan	12	1560
6	Mengkoordinasikan Menyelenggarakan tugas Badan dan memberikan Melayani administrasi kepada bidang-bidang lain dilingkungan Badan			
	6.1 Pengkoordinasian Penyelenggaraan tugas Badan dan Pemberian pelayanan administrasi kepada bidang-bidang lain dilingkungan Badan	Kegiatan	12	900
7	Mengkoordinasikan dan Mengidentifikasi permasalahan pada bidang dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta Melaksanakan fasilitasi dalam penyelesaian permasalahan pada Badan			
	7.1 Pengkoordinasian Identifikasi permasalahan pada bidang dalam Pelaksanaan tugas dan fungsi serta Pelaksanaan fasilitasi dalam penyelesaian permasalahan pada Badan	Kegiatan	23	1560

8	Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sekretaris Badan Keuangan dan Aset dengan cara membandingkan rencana dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan rencana yang akan datang			
	8.1 Laporan evaluasi kegiatan unit	Laporan	2	900
9	Menyusun laporan pelaksanaan tugas Sekretaris Badan Keuangan dan Aset sesuai dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai akuntabilitas kinerja Badan Keuangan dan Aset.			
	9.1 Laporan kinerja unit	Laporan	1	1800
10	Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis			
	10.1 Laporan tugas kedinasan lain	Laporan	12	300

Setelah melalui tahapan pengumpulan data dan pengolahan data, tahapan selanjutnya adalah melakukan verifikasi terhadap data yang ada. Hal-hal yang diperhatikan dalam melakukan verifikasi adalah:

1. Identitas jabatan: nama jabatan, kode jabatan, letak jabatan dan ikhtisar jabatan.
2. Nama jabatan: sebutan untuk memberi ciri dan gambaran atas isi jabatan, yang berupa sekelompok tugas yang melembaga atau menyatu dalam satu wadah jabatan, tugas, dan fungsi yang sama sebaiknya menggunakan nama jabatan yang sama.
3. Kode jabatan: kode yang mempresentasikan suatu jabatan, yang dibuat untuk mempermudah inventarisasi jabatan.
4. Ikhtisar jabatan: ikhtisar jabatan atau ringkasan tugas adalah ringkasan dari tugas-tugas yang dilakukan, yang tersusun dalam satu kalimat yang mencerminkan pokok-pokok tugas jabatan.
5. Kualifikasi jabatan: persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai yang menduduki suatu jabatan, agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.
6. Uraian tugas: paparan semua tugas yang merupakan upaya pokok pemangku jabatan dalam memproses bahan kerja menjadi hasil kerja menggunakan perangkat kerja dalam kondisi tertentu.
7. Hasil kerja: produk yang harus dicapai oleh pemangku jabatan.
8. Bahan kerja: adalah masukan yang diproses dengan tindak kerja (tugas) menjadi hasil kerja.
9. Perangkat kerja: adalah acuan atau pedoman yang digunakan untuk mengolah bahan kerja menjadi hasil kerja.
10. Tanggung jawab: adalah rincian atas segala sesuatu yang dipertanggungjawabkan kepada pemangku jabatan, beserta segi-seginya.
11. Wewenang: adalah hak dan kekuasaan pemangku jabatan untuk mengambil sikap atau menentukan sikap pengambilan keputusan.
12. Syarat jabatan: adalah persyaratan minimal lain yang dapat dipenuhi oleh pegawai untuk menduduki suatu jabatan, agar dapat melaksanakan tugas dengan baik

Peneliti menyimpulkan bahwa perencanaan jabatan di BKAD Bengkulu Utara meliputi proses analisa jabatan dan analisa beban kerja. Pada proses ini, analisa dilakukan oleh tim yang

dibentuk oleh Kepala Badan sebagai PPK di BKAD Bengkulu Utara. Analisa ini dilakukan untuk mengetahui uraian tugas yang harus dilaksanakan untuk sebuah jabatan, volume kerja dan waktu yang diperlukan untuk sebuah pekerjaan serta prestasi apa saja yang dibutuhkan dalam sebuah jabatan.

Pelaksanaan pengembangan karir di BKAD Bengkulu Utara menitikberatkan kepada upaya pengembangan keterampilan dan kemampuan pegawai, peningkatan pengetahuan, pemberian promosi sesuai dengan peraturan kepegawaian dan promosi didasarkan pada prestasi kerja.

Data pegawai BKAD Bengkulu Utara yang telah mengikuti pendidikan dan latihan adalah:

Pegawai BKAD Bengkulu Utara Yang Sudah Mengikuti Pendidikan dan Latihan

No	Nama	Diklat	Tahun
1	ES, S.Si, MT	Kepemimpinan Tingkat III	2004
2	Ms, S.St.Pi, MM	Kepemimpinan Tingkat III	2016
3	Sub, S.Sos	Kepemimpinan Tingkat IV	2003
4	NE, S.IP	Kepemimpinan Tingkat IV	2018

Data di atas menunjukkan bahwa beberapa pegawai pada BKAD Bengkulu Utara sudah mengikuti Pendidikan dan Latihan yang menunjang tugas dan jabatan yang diemban. Dalam penyelenggaraan pelatihan, identifikasi peserta harus dilakukan sesuai persyaratan yang ditentukan dalam kurikulum pelatihan. Pegawai diwajibkan mengikuti pelatihan terkait pekerjaan. Langkah-langkah pelatihan dilakukan pegawai berorientasi pada pekerjaan dan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, mereka fokus pada pekerjaannya.

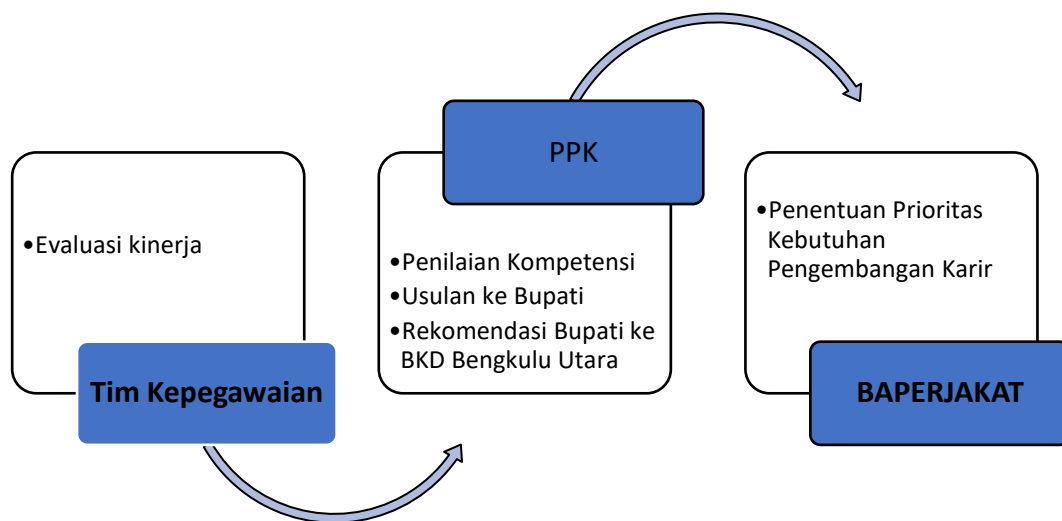
Prosedur pengangkatan ASN dalam jabatan mengisyaratkan bahwa pegawai yang membidangi kepegawaian menginventarisir lowongan jabatan struktural yang ada disertai persyaratan jabatannya. Kemudian lowongan formasi jabatan struktural tersebut segera diinformasikan kepada seluruh pimpinan satuan organisasi di lingkungan masing-masing. Selanjutnya para pejabat struktural secara hierarki mengajukan calon yang memenuhi syarat guna mengisi lowongan jabatan kepada pejabat yang berwenang dengan tembusan disampaikan kepada ketua Baperjakat melalui Sekretaris.

Menurut peneliti pemberian promosi di BKAD Bengkulu Utara sudah sesuai dengan peraturan kepegawaian, promosi didasarkan pada prestasi kerja dan asas promosi adalah kepercayaan. Mutasi pada BKAD Bengkulu Utara dapat juga dilakukan atas dasar kepentingan penyegaran dan pengembangan instansi. Atas dasar kepentingan ini, maka pimpinan akan menilai dan mempertimbangkan mutasi tanpa harus menunggu adanya permohonan atau persetujuan pegawai yang bersangkutan.

Dengan demikian, mutasi dapat dilaksanakan jika terpenuhi beberapa syarat antara lain: analisis jabatan dan analisis beban kerja terhadap jabatan ASN yang akan mutasi, surat permohonan mutasi (jika atas permintaan yang bersangkutan, surat usul mutasi dari PPK instansi penerima dengan menyebutkan jabatan yang akan diduduki.

Syarat lain adalah, surat persetujuan mutasi dari PPK instansi asal dengan menyebutkan jabatan yang akan diduduki, surat pernyataan dari instansi asal bahwa yang bersangkutan tidak sedang dalam proses atau menjalani hukuman disiplin dan/atau proses peradilan yang dibuat oleh PPK atau pejabat lain yang menangani kepegawaian paling rendah menduduki JPT Pratama. Promosi dan mutasi ini sangat penting bagi upaya pengembangan karir pegawai. Promosi dan mutasi dilakukan dengan tujuan untuk pengembangan pegawai, merupakan tugas baru bagi pegawai dan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pejabat Pembina Kepegawaian pada BKAD Bengkulu Utara mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karir dapat dilakukan melalui beberapa cara. Peneliti menggambarkan proses pengembangan karir di BKAD Bengkulu Utara adalah sebagai berikut:



Evaluasi hasil pengembangan karir dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas dari strategi pengembangan karir yang telah dilakukan. Evaluasi hasil pengembangan karir harus mencakup penilaian terhadap pencapaian tujuan karir, keterampilan dan kompetensi yang ditingkatkan, serta dampak positif yang dihasilkan dari pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Strategi pengembangan karir dapat menjadi salah satu solusi dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN dan memperbaiki kualitas pelayanan publik. Implementasi strategi pengembangan karir dapat memberikan manfaat bagi pegawai dan institusi pemerintah, antara lain meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan daya saing institusi pemerintah, dan meningkatkan pelayanan publik yang berkualitas.

Implementasi strategi pengembangan karir di BKAD Bengkulu Utara tidaklah mudah dan perlu mengatasi beberapa tantangan, antara lain keterbatasan sumber daya, tidak adanya sistem pengembangan karir yang jelas, kurangnya dukungan dari atasan dan manajemen, tidak adanya keterlibatan dan partisipasi dari pegawai, serta perubahan kebijakan dan kondisi institusi pemerintah. Oleh karena itu, pimpinan BKAD Bengkulu Utara merencanakan dan mengimplementasikan strategi pengembangan karir yang terstruktur dan berkelanjutan, melibatkan seluruh pegawai, dan didukung oleh manajemen yang memiliki visi dan komitmen yang kuat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pelayanan publik. Dengan demikian, strategi pengembangan karir dapat menjadi sarana yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN di BKAD Bengkulu Utara dan memperbaiki kualitas pelayanan publik.

Secara regulatif, Peraturan Bupati Bengkulu Utara Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan dan Tugas BKAD telah mengakomodasi amanat peraturan pusat. Namun, dalam praktiknya, pemenuhan aspek administratif ini belum disertai dengan perubahan paradigma dan budaya kerja yang mendukung transformasi substansial di lingkungan BKAD. Hal ini menunjukkan bahwa proses implementasi pengembangan karir ASN di BKAD baru menyentuh tataran formalitas, belum mengarah pada perwujudan prinsip-prinsip fiqh siyasah yang menekankan keadilan, musyawarah, dan maslahat publik.

Siyasah bertujuan mengawasi masalah politik dan merumuskan strategi untuk mencapai tujuan tertentu. Kata siyasah juga dapat dilihat dari segi terminologisnya, dan terdapat perbedaan pendapat di antara banyak ahli hukum Islam terkemuka yang mendefinisikan siyasah sebagai peraturan berbasis syariat mengenai kesejahteraan manusia.

Siyasah iddadiyah merupakan bagian dari siyasah sar'iyah yang mana pembahasannya tentang ketatanegaraan. Dalam mengelola data pemerintahan dibutuhkan adanya administrasi negara yang baik. Dalam mencapai tata pemerintahan yang baik (good governance) dibutuhkan prinsip-prinsip yang harus diimplementasikan.

Mengacu kepada konsep siyasah iddadiyah di atas, peneliti berpendapat bahwa pengembangan karir pegawai di BKAD Bengkulu Utara adalah persoalan fiqh siyasah atau iddadiyah, karena pengembangan karir adalah masalah ijthady yang implementasinya diserahkan kepada pihak pemerintah untuk mengambil kebijakan yang memberikan kemaslahatan kepada manusia dalam hidupnya. Pengembangan karir ASN pada BKAD Bengkulu utara adalah hak dan kewajiban pemerintah dalam mengatur tentang sistem administrasi dalam pemerintahannya yang mencakup masalah administrasi dan kepegawaian, dalam system ketatanegaraan Islam termasuk bagian dari fiqh siyasah iddadiyah.

Implementasi pengembangan karir ASN di BKAD Kabupaten Bengkulu Utara telah mengikuti pedoman yang ditetapkan dalam PP No. 11 Tahun 2017. Proses promosi dan mutasi jabatan di BKAD dilakukan dengan mempertimbangkan kinerja dan kompetensi ASN. Namun, dalam perspektif fiqh siyasah, perlu adanya evaluasi lebih lanjut untuk memastikan bahwa proses ini berjalan dengan prinsip keadilan yang lebih mengutamakan kemaslahatan umat. Misalnya, apakah proses promosi dan mutasi dilakukan secara adil tanpa adanya intervensi atau kepentingan pribadi yang merugikan ASN lainnya.

Pengembangan karir ASN di BKAD Kabupaten Bengkulu Utara sudah mengikuti PP No. 11 Tahun 2017, namun masih terdapat ruang untuk meningkatkan aspek transparansi, keadilan, dan akuntabilitas dalam proses tersebut. Dalam perspektif fiqh siyasah, penting untuk menjaga agar setiap kebijakan yang diambil senantiasa berorientasi pada kepentingan masyarakat, keadilan bagi ASN, dan menghindari praktik-praktik yang dapat merugikan umat. Dengan demikian, pengembangan karir ASN tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang adil dan profesional.

Peneliti menemukan beberapa kebijakan aplikatif dalam pengelolaan karir ASN di BKAD Bengkulu Utara:

Semua ASN di BKAD Bengkulu Utara diberikan kesempatan yang setara untuk pengembangan karir. Misalnya, promosi jabatan dilakukan berdasarkan penilaian kinerja yang objektif, bukan berdasarkan kedekatan pribadi atau faktor diskriminasi lainnya. Sistem evaluasi yang transparan dan adil membuat setiap ASN merasa dihargai dan memiliki peluang yang sama.

Pihak pemerintah di BKAD Bengkulu Utara menjalankan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab dan kejujuran. Misalnya, penggunaan anggaran untuk pelatihan atau pengembangan karir ASN harus dilakukan secara efisien, tanpa ada penyalahgunaan dana. Kebijakan yang diambil harus mendukung kepentingan umum, bukan kepentingan pribadi.

Kebijakan pengembangan karir ASN di BKAD Bengkulu Utara berfokus pada kesejahteraan masyarakat. Misalnya, memberikan pelatihan kepada ASN untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam memberikan pelayanan publik yang lebih baik. Dengan demikian, peningkatan kualitas ASN akan langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Sebelum memutuskan kebijakan terkait pengembangan karir ASN, pemerintah BKAD Bengkulu Utara dapat mengadakan musyawarah dengan perwakilan ASN, serikat pekerja, atau pihak terkait lainnya. Hal ini memungkinkan untuk mendapatkan masukan dan perspektif yang lebih luas, serta memastikan kebijakan yang diambil dapat diterima oleh semua pihak.

Semua kebijakan pengembangan karir ASN harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Misalnya, jika ada perubahan kebijakan tentang mutasi atau promosi ASN, pemerintah harus menyampaikan prosedur dan dasar hukum yang jelas kepada semua ASN agar tidak ada kebingungannya.

Semua keputusan yang berkaitan dengan pengembangan karir ASN, seperti promosi atau mutasi, harus diumumkan dengan jelas. Misalnya, hasil evaluasi kinerja ASN harus dipublikasikan dengan transparan, dan setiap ASN berhak mengetahui alasan mengapa mereka dipromosikan atau tidak dipromosikan.

Pengembangan karir ASN di BKAD Bengkulu Utara, menurut peneliti, bisa dipandang sebagai masalah dalam fiqh siyasah atau lebih khusus lagi siyasah idariyah. Hal ini karena pengembangan karir ASN merupakan masalah ijthadi, yang berarti kebijakan terkait pengembangan karir ini diserahkan kepada pemerintah untuk ditentukan dengan cara yang paling memberikan manfaat bagi masyarakat.

Dalam siyasah idariyah, pemerintah diberi kewenangan untuk mengatur sistem administrasi, termasuk pengelolaan ASN, dengan tujuan untuk mencapai maslahah (kemaslahatan atau kebaikan) bagi umat. Ini berarti bahwa pengembangan karir ASN bukan hanya urusan administrasi semata, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana kebijakan itu memberikan kesejahteraan umum bagi masyarakat.

Secara lebih konkret, pemerintah memiliki hak dan kewajiban untuk mengatur pengembangan karir ASN di BKAD, karena hal tersebut merupakan bagian dari sistem administrasi pemerintahan. Dalam konteks fiqh siyasah idariyah, pengaturan tersebut tidak hanya berfokus pada keefektifan administrasi saja, tetapi juga harus memperhatikan prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan manfaat yang sebesar-besarnya untuk masyarakat.

Jadi, pengembangan karir ASN di BKAD Bengkulu Utara dilihat sebagai bagian dari kewajiban pemerintah untuk memastikan bahwa ASN yang mengelola pelayanan publik memiliki kesempatan yang adil untuk berkembang, sesuai dengan prinsip-prinsip yang ada dalam siyasah idariyah. Hal ini bukan hanya soal memenuhi hak-hak ASN, tetapi juga soal mewujudkan keadilan sosial dan kesejahteraan umat melalui kebijakan yang ada.

Novelty (kebaruan) dari topik penelitian tentang pengembangan karir ASN di BKAD Kabupaten Bengkulu Utara berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dengan perspektif fiqh siyasah terletak pada beberapa aspek berikut:

Penggunaan pendekatan yang menggabungkan administrasi publik dengan fiqh siyasah. Banyak penelitian yang berfokus pada pengembangan karir ASN hanya menyoroti aspek manajerial atau kebijakan publik saja. Namun, dalam penelitian ini, kami mencoba mengintegrasikan perspektif fiqh siyasah yang menekankan nilai etis dan moral dalam pengelolaan ASN.

Fiqh siyasah menawarkan prinsip-prinsip penting seperti keadilan, amanah, dan maslahah (kesejahteraan umat), yang bisa menjadi dasar untuk pendekatan baru dalam

mengelola karir ASN. Hal ini memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan tidak hanya mengikuti aturan administratif, tetapi juga sejalan dengan nilai moral dan etika Islam.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi dengan menerapkan prinsip-prinsip fiqh siyasah dalam praksis pengelolaan ASN di Kabupaten Bengkulu Utara. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak menekankan pada manajemen modern, namun penelitian ini menawarkan perspektif yang lebih mendalam dengan mengutamakan nilai keadilan sosial, akuntabilitas, dan kesejahteraan masyarakat dalam setiap kebijakan pengembangan karir ASN.

Pendekatan fiqh siyasah yang diambil dalam penelitian ini tidak hanya sebatas teori, tetapi juga digunakan untuk mengevaluasi apakah kebijakan pengelolaan ASN yang diterapkan di BKAD Bengkulu Utara sudah mencerminkan nilai moral yang terkandung dalam ajaran Islam.

Penelitian ini mencoba menggali lebih dalam tentang bagaimana sistem pengelolaan ASN tidak hanya dilihat dari segi teknis semata, tetapi juga dengan memperhatikan bagaimana keberlanjutan dalam pengelolaan ASN bisa menciptakan keadilan sosial dan kesejahteraan umum.

Di tengah banyaknya tantangan yang ada dalam administrasi ASN, penelitian ini menawarkan solusi berbasis nilai-nilai Islam yang memastikan kebijakan pengembangan karir ASN tidak hanya efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, tetapi juga tetap sejalan dengan prinsip-prinsip moral dalam fiqh siyasah.

Dengan demikian, penelitian ini menawarkan perspektif baru dalam mengelola ASN yang tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga menekankan pada prinsip moral yang dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat secara keseluruhan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tantangan implementasi pengembangan karir ASN di BKAD Bengkulu Utara bersifat kompleks, melibatkan aspek struktural, kultural, dan sumber daya. Penyelesaian masalah ini membutuhkan intervensi komprehensif yang mencakup reformasi kebijakan, peningkatan kapasitas SDM, dan penguatan sistem manajemen berbasis teknologi informasi. Integrasi prinsip fiqh siyasah dalam kebijakan kepegawaian ASN diyakini dapat menjadi landasan normatif dan etis untuk mendorong terwujudnya birokrasi yang adil, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik yang bermaslahat.

Kesimpulan

Pelaksanaan pengembangan karir Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Bengkulu Utara dilakukan dengan berlandaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Proses pengembangan karir ASN di BKAD sudah mencakup berbagai aspek, seperti evaluasi kinerja, pelatihan untuk peningkatan kompetensi, dan promosi jabatan yang berdasarkan pada prestasi dan kemampuan.

Perspektif fiqh siyasah idariyah prinsip keadilan, amanah, dan kemaslahatan umat, menjadi landasan moral dalam menentukan kebijakan pengembangan karir ASN. Dalam hal ini, BKAD memastikan bahwa kebijakan yang diambil tidak hanya mempertimbangkan aspek administratif dan teknis, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai Islam yang mengutamakan kesejahteraan bersama. BKAD Bengkulu Utara juga berkomitmen untuk menjalankan prinsip *maslahah* (kemaslahatan umum) dalam setiap keputusan yang diambil terkait pengembangan karir ASN.

Referensi

- Chairiah, C., Mahfud, C., & Sudarmo, S. (2020). Implementation of merit system in state civil apparatus management in Indonesia. *Journal of Governance and Integrity*, 4(2), 123–131. <https://doi.org/10.15282/jgi.4.2.2020.5671>
- Dwiputrianti, S. M., Rachmawati, D., & Sulaeman, Y. (2023). An analysis of human resource development policies in the Indonesian bureaucracy: Challenges of career development in the implementation of the merit system. *Cogent Social Sciences*, 9(1), 2156734. <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2156734>
- Firdausijah, A. (2022). The importance of human capital management for career development of civil servants: An Indonesian case study. *International Journal of Public Sector Performance Management*, 8(1), 58–76. <https://doi.org/10.1504/IJPSPM.2022.119542>
- Firdausijah, A. (2023). Determinants of talent management in Indonesian public organizations: Does meritocracy matter? *International Journal of Public Administration*, 46(6), 497–509. <https://doi.org/10.1080/01900692.2022.2091083>
- Jafar, W. A. (2018). Fiqh Siyasah dalam Perspektif Al-Qur'an dan Hadist. *Jurnal Pemerintahan dan Politik Islam*, 3(1), 18.
- Kusuma, R. D. K. (2021). Pengembangan Karier ASN Berbasis Kompetensi di BKD Kabupaten Lombok Utara. *Jurnal MSDM Aparatur*.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum*. Kencana Prenada.
- Moleong, L. J. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, I., et al. (2022). Implementasi Kebijakan PP 17/2020. *JEHSS*, 5(2), 1272–1284.
- Peraturan Bupati Bengkulu Utara Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bengkulu Utara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Rakhmawanto, A. (2020). Pengembangan Karier ASN. *Jurnal Civil Service*, 14, 2–4.
- Ramdani, R., Wahyudi, A., & Pratama, R. (2024). Digitalization of human resource management in local governments: Empirical evidence from Indonesia. *Public Policy and Administration Research*, 14(1), 25–34. <https://doi.org/10.7176/PPAR/14-1-04>
- Sari, H. N., et al. (2023). Pengembangan Karir dalam Era Ambiguitas. *JUBIMA*, 1(4), 25–46.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Widyanti, R. (2018). *Manajemen Karir*. Rizky Artha Mulia.