

**MERIT SYSTEM SEBAGAI MEKANISME PENGISIAN POSISI MENTERI
MENURUT UNDANG-UNDANG NO 5 TAHUN 2014
PERSPEKTIF MAŞLAHAH MURSALAH**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS NEGERI ISLAM SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM IMU HUKUM ISLAM**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
OLEH:
HASANNUDIN AS'ARI
17103070045

**PEMBIMBING:
Dr. AHMAD PATTIROY, M.Ag.**

**PRODI HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021**

ABSTRAK

Jabatan merupakan otoritas yang memiliki wewenang dalam menjalankan tugasnya demi tujuan yang sudah diamanatkan oleh pemberi wewenang kepadanya. Sistem pemilihan menteri saat ini dinilai tidaklah objektif, mekanisme saat ini masih terbilang sekedar bagi-bagi jabatan bagi koalisi partai yang memenangkan pemilu, sehingga akan berdampak pada kualitas pejabat yang tidak sesuai dengan kebutuhan jabatan tersebut. Perlu adanya mekanisme alternatif yang bisa menyelesaikan problem tersebut sehingga jabatan akan jatuh kepada mereka yang memiliki kualitas untuk menerima dan menjalankan jabatan tersebut. Salah satu mekanisme yang dinilai sesuai dalam menentukan pengisian jabatan menteri adalah dengan menggunakan sistem merit. *Merit system* merupakan sistem pemilihan dan pengangkatan jabatan yang didasarkan kepada kompetensi dan kemampuan sehingga penilaian akan calon pejabat yang akan dipilih merupakan analisis yang objektif. Dengan sistem ini nantinya diharapkan jabatan menteri akan dijabat oleh pejabat-pejabat yang sesuai dengan kebutuhan dan tanggung jawab jabatan tersebut. Penelitian ini mencoba menganalisis terkait sistem merit sebagai mekanisme pengisian posisi jabatan menteri perspektif *maṣlahah mursalah*. Fokus pembahasan diperoleh dengan menelaah *merit system* sebagai mekanisme pengisian jabatan pada tingkat menteri lalu dianalisis menggunakan teori *maṣlahah mursalah* sebagai alat bedah analisis pada penelitian ini.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian pustaka (*library research*) dengan mengumpulkan, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian berupa literatur yang relevan dengan permasalahan. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan normatif, yaitu dengan mendekati permasalahan menggunakan norma-norma hukum terutama hukum tata negara(*siyāsah*). Sumber data dalam penelitian ini adalah berupa data primer dan data sekunder, seperti peraturan perundang-undangan terkait, buku, jurnal, dan media lain yang relevan dengan permasalahan. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif-analitis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *merit system* sebagai mekanisme pengisian jabatan ditingkat menteri merupakan sebuah alternatif yang baik. Selain itu maknisme yang digunakan dalam *merit system* ini sesuai dengan *maṣlahah mursalah*, dimana ketentuan-ketentuan didalamnya sejalan dengan asas-asas *maṣlahah mursalah* yakni mendatangkan kemaslahatan dan menghindari kerusakan. Namun, walaupun sistem ini diakui secara hukum di Indonesia sebagai salah satu mekanisme pengisian jabatan selain pemilihan umum tetapi penerapan sistem ini dalam mekanisme pengisian jabatan menteri perlu adanya pembentukan peraturan perundang-undang dengan ekspelisit mengatur kedudukan sistem ini dalam sistem pengisian jabatan di tingkat menteri.

Kata kunci: *Merit System, Sistem Merit, Menteri, Pengisian Jabatan, Maṣlahah mursalah*

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudara Hasannudin As`ari

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Hasannudin As`ari

NIM : 17103070045

Judul Skripsi : *“Merit System Sebagai Mekanisme Pengisian Posisi Menteri menurut Undang-Undang No 5 Tahun 2014 perspektif Maṣlahah Mursalah”*

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi atau tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 13 Agustus 2021
Pembimbing,


Dr. Ahmad Pattiroy, M. Ag.
NIP. 196003271992031003



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

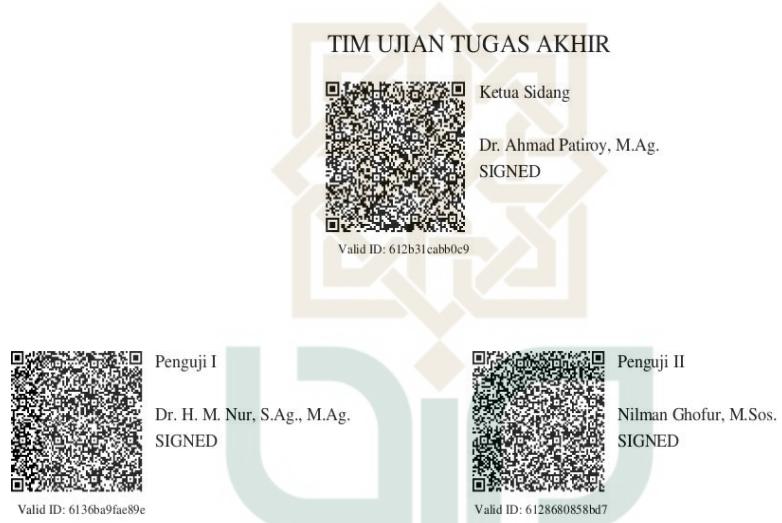
Nomor : B-701/Un.02/DS/PP.00.9/09/2021

Tugas Akhir dengan judul : MERIT SISTEM SEBAGAI MEKANISME PENGISIAN JABATAN MENTERI MENURUT UNDANG-UNDANG NO 5 TAHUN 2014 PERSPEKTIF MASLAHAT MURSALAH

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : HASANNUDIN AS'ARI
Nomor Induk Mahasiswa : 17103070045
Telah diujikan pada : Rabu, 25 Agustus 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



Yogyakarta, 25 Agustus 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum.
SIGNED
Valid ID: 6138198534e92

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hasannudin As'ari
NIM : 17103070045
Prodi : Hukum Tata Negara (Siyasah)
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya dan bebas dari plagiarisme. Jika kemudian hari terbukti bukan karya sendiri atau merupakan plagiasi maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 12 Agustus 2021
Saya menyatakan,



Hasannudin As'ari
NIM: 17103070045

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

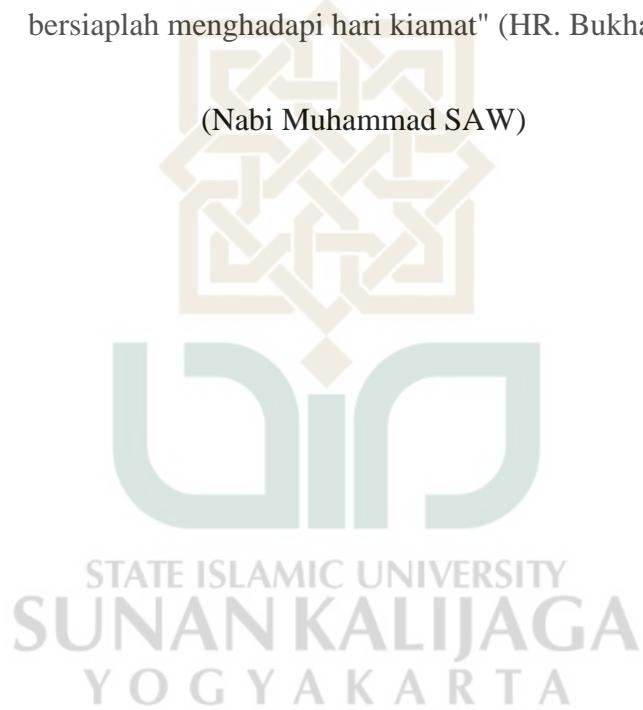
MOTTO

"Yang Benar mungkin bisa kalah tapi tidak akan pernah bisa salah"

(Yusuf Hamka)

" Apabila sebuah urusan/pekerjaan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka bersiaplah menghadapi hari kiamat" (HR. Bukhari).

(Nabi Muhammad SAW)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya haturkan kepada Allah SWT sebagai bentuk rasa syukur atas segala nikmat yang diberikan berupa nikmat waktu, kesenangan, kesabaran, kekuatan dan ketabahan sehingga saya dapat selalu hidup atas nikmat yang diberikannya.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Ayahanda (alm) Suratman dan Ibundaku Endang Wahyuni, terima kasih atas limpahan doa-doa dan kasih sayang yang tidak terhingga, atas segala dukungan dan motivasi yang selalu diberikan, serta segala pengorbanan dan kesabaran yang telah mengantarku sampai saat ini. Tidaklah pernah cukup untuk membalas segala kasih sayang dan pengorbanan yang telah engkau berikan kepadaku.
- Dua kakak tercinta yaitu Mohammad Imam Fadly dan Muhammad Irfan Fajri yang selalu mendukungku, mendoakanku dan memotivasi aku untuk menjadi yang lebih baik.
- Dosen-dosen dan seluruh staf pengajar khususnya dari Prodi Hukum Tata Negara Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Serta kepada teman-temanku yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada ku, serta memberikan contoh terbaik dalam menjalani kehidupan. Semua ini adalah segala bentuk kasih sayang dan rasa perhatian kalian kepada ku, saya mengucapkan terima kasih banyak.

SISTEM TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa ke dalam bahasa lain. Dalam skripsi ini yang dimaksud dengan transliterasi adalah pengalihan tulisan Bahasa Arab ke Bahasa Indonesia. Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan transliterasi berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dengan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 /1987 dan Nomor: 0543b/u/1987 tertanggal 22 Januari 1988 sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bâ'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sâ'	S	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Hâ'	H{	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	ka dan ha
د	Dâl	D	De
ذ	Žâl	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Râ'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Sâd	S}	es (dengan titik di bawah)
ض	Dâd	ঁ	de (dengan titik di bawah)
ط	Tâ'	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zâ'	Z}	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qâf	Q	Qi
ك	Kâf	K	Ka
ل	Lâm	L	‘el

م	Mîm	M	‘em
ن	Nûn	N	‘en
و	Wâwû	W	W
ه	Hâ’	H	Ha
ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	Yâ’	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah

مُتَعَدِّدَة	Ditulis	Muta’addidah
مُتَدَدِّدة	Ditulis	‘iddah

C. Ta' Marbutah diakhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis h

حَكْمَة	Ditulis	hikmah
عَلَة	Ditulis	’illah

(ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata sandang 'al' serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كَرَامَةُ الْأُولِيَاءِ	Ditulis	Karâmah al-Auliyâ’
-------------------------	---------	--------------------

3. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat fathah, kasrah dan dammah ditulis t atau h

زَكَّةُ الْفِطْرِ	Ditulis	Zakah al-Fitri
-------------------	---------	----------------

D. Vokal Pendek

فَعْل	Fathah	Ditulis Ditulis	A Fa'ala
ذَكَر	Kasrah	Ditulis Ditulis	I Zukira
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis Ditulis	U Yazhabu

E. Vokal Panjang

1	Fathah + alif جَاهْلِيَّة	Ditulis Ditulis	Â Jâhiliyyah
2	Fathah + ya' mati تَنْسِي	Ditulis Ditulis	Â Tansâ
3	Kasrah + ya' mati كَرِيم	Ditulis Ditulis	Î Karim
4	Dammah + wawu mati فَرُوض	Ditulis Ditulis	Û Furûd

F. Vokal Rangkap

1	Fathah + ya' mati بَيْنَكُمْ	Ditulis Ditulis	Ai Bainakum
2	Fathah + wawu mati فَوْنَ	Ditulis Ditulis	Au Qaul

G. Vokal pendek berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ لَنْ شَكْرُتُمْ	Ditulis Ditulis	A'antum La'in syakartum
-----------------------------	--------------------	----------------------------

H. Kata Sandang Alif + Lam

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang dikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

1. Bila diikuti Huruf Qamariyyah kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya

أَقْرَانْ	Ditulis	Al-Qur'ân
الْقِيَاسُ	Ditulis	Al-Qiyâs

2. Bila diikuti Huruf Syamsiyah ditulis dengan menggandakan Huruf Syamsiyah yang mengikutinya, dengan menghilangkan huruf l (el) nya.

السَّمَاءُ	Ditulis	As-Samâ'
الشَّمْسُ	Ditulis	Asy-Syams

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisnya

ذُوِيِ الْفُرُوضِ	Ditulis	Zawî al-Furûd
أَهْلُ السُّنْنَةِ	Ditulis	Ahl as-Sunnah

J. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti yang berlaku dalam EYD, di antaranya, huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Nama diri yang didahului oleh kata sandang, maka yang dituliskan dengan huruf kapital adalah huruf awal nama diri bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنْزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ

Syahru Ramadan *al-Lazi unzila Fih al-Qur'an*.

K. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

1. Kosa kata Arab yang lazim dalam bahasa Indonesia dan terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya hadis, lafaz, shalat, zakat, dan sebagainya.
2. Judul buku yang menggunakan kata Arab, namun sudah di-Latin-kan oleh penerbit, seperti judul buku Al-Hijab, Fiqh Mawaris, Fiqh Jinayah dan sebagainya.
3. Nama pengarang yang menggunakan nama Arab, tetapi berasal dari negara yang menggunakan huruf Latin, misalnya Quraish Shihab, Ahmad Syukri Soleh dan sebagainya.
4. Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Mizan, Hidayah, Taufiq, Al-Ma'arif dan sebagainya.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَبِهِ نَسْتَعِينُ عَلَىٰ أَمْرِ الدُّنْيَا وَالدِّينِ وَالصَّلَاةِ وَالسَّلَامِ عَلَىٰ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَىٰ أَهْلِهِ وَاصْحَابِهِ اجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ

Segala puji dan syukur penyusun panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kenikmatan, kesehatan, pertolongan, kesabaran dan kekuatan, sehingga penyusun mampu untuk melewati proses pendidikan dan menyelesaikan tugas akhir ini.

Shalawat dan salam penyusun haturkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai Nabi penutup bagi seluruh umat yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh terang benderang. Segala suri tuladan yang mengajarkan akan pentingnya akhlak, adab, dan ilmu melalui Al-Qur'an dan As-Sunnah dengan tujuan agar manusia taat kepada Allah dan menjauhi segala larangannya serta memperoleh kehidupan yang lebih baik.

Sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul " Merit Sistem Sebagai Mekanisme Penempatan Posisi Menteri Menurut Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Perspektif *Maslahah mursalah*". Skripsi ini disusun dan diajukan kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam ilmu hukum Islam. Disamping itu penyusun mengucapkan terima kasih kepada para pihak yang telah memberikan arahan maupun dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penyusun mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. M. Rizal Qosim, M.Si. selaku Ketua Program Studi Hukum Tata Negara (Siyar) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Bapak Dr. Ahamad Pattiroy, M. Ag selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Pembimbing Skripsi yang telah memberikan ilmu serta inspirasi kepada saya. Serta telah membimbing dan memberikan arahan dengan penuh kesabaran selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen serta staff Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah dengan tulus ikhlas membekali dan membimbing penyusun untuk memperoleh ilmu yang bermanfaat selama masa perkuliahan sehingga dapat menyelesaikan studi di Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Seluruh staf dan Karyawan Tata Usaha Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, khususnya kepada Bpk Didik yang telah membantu dalam menyelesaikan proses administrasi.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Pegawai Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan dukungan dan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Untuk kedua orang tua penyusun, Bapak alm. Suratman dan Ibu Endang Wahyuni yang telah merawat dan membesarkan dengan penuh rasa kasih sayang dan kesabaran, mendidik dan membimbing dengan nilai-nilai agama yang baik serta memberikan dukungan dan motivasi agar memiliki kehidupan yang baik. Tidak ada hentinya mengucapkan rasa syukur atas segala do'a dan dukungan yang diberikan kepada penyusun hingga saat ini.
9. Untuk saudara penyusun Mohammad Imam Fadly dan Muhammad Irfan Fadjri yang telah memberikan dukungan dan motivasi serta mendo'akan penyusun agar dapat menggapai impian sedari dulu.
10. Kepada seluruh kelurga penyusun yang telah memberikan motivasi dan dukungan serta selalu mendo'akan kelancaran dalam masa perkuliahan.
11. M Ilham Al-Ghifary, Rizky Aditya Chandra Irawan, serta teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih telah menemani saya hampir selama di Daerah Istimewa Yogyakarta yang selalu

memberikan dukungan, motivasi, inspirasi, bantuan, dan semangata dalam penyelesaian skripsi ini.

12. Segenap keluarga besar Ikatan Mahasiswa Darul Ulum (IMADU), Unit Kegiatan Mahasiswa CEPEDI, serta organisasi-organisasi lain yang telah memberikan kesempatan kepada penyusun untuk menimba ilmu dan pengalaman dalam hal mengembangkan diri.
13. Untuk semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Penyusun berharap semoga Allah SWT memberikan pahala yang setimpal kepada para pihak yang telah membantu baik didunia maupun di akhirat. Dan penyusun sendiri menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penyusun menghargai segala kritik maupun saran yang diberikan agar menjadi lebih baik dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 12 Agustus 2021



Hasannudin As'ari
NIM: 17103070045

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAJA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME	iv
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
SISTEM TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	3
D. Telaah Pustaka	4
E. Kerangka Teori	10
F. Metode Penelitian	12
G. Sistematika Pembahasan.....	14
BAB II : KONSEP TEORI MERIT SISTEM DAN <i>MAŞLAHAH MURSALAH</i>	17
A. <i>Merit System</i>	17
1. Pengertian <i>Merit System</i>	17
2. Konsep <i>Merit System</i>	17
B. <i>Maşlahah Mursalah</i>	21
1. Pengertian <i>Maşlahah Mursalah</i>	21
2. Landasan Hukum <i>Maşlahah Mursalah</i> :	24
3. Syarat-Syarat <i>Maşlahah Mursalah</i>	27
4. Pandangan Para Imam Mahzab Terkait <i>Maşlahah Mursalah</i>	32
5. Penggunaan <i>Maşlahah Mursalah</i> Dalam Kehidupan.....	34
BAB III : <i>MERIT SYSTEM DALAM PERATURAN DI INDONESIA</i>	
A. Realita Pengisian Jabatan Menteri di Indonesia	39

B. Mekanisme <i>Merit System</i> Dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang ASN	40
C. Mekanisme <i>Merit System</i> di Dalam dan di Luar Peraturan Perundang-Undangan lainya.....	48
BAB IV : MERIT SYSTEM DALAM PEMBAHARUAN MEKANISME PENGISIAN JABATAN TINGKAT MENTERI	
A. <i>Merit System</i> Sebagai Mekanisme Pengisian Jabatan di Tingkat Menteri.....	54
B. Tinjauan <i>Maṣlahah Mursalah</i> Terhadap Merit Sistem Sebagai Mekanisme Pengisian Jabatan di Tingkat Menteri	63
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	I
UNDANG-UNDANG NO 5 TAHUN 2014 TENTANG ASN	I
TERJEMAHAN AL-QUR`AN	X
CURRICULUM VITAE	XII

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Jabatan memiliki arti di dalam Kamus Bahasa Indonesia yaitu pekerjaan atau tugas dalam pemerintahan atau organisasi yang berkenaan dengan pangkat dan kedudukan.¹ Posisi suatu jabatan di dalam sistem pemerintahan atau instansi, harus memiliki syarat-syarat tertentu berupa kompetensi yang baik untuk mengisi jabatan tersebut. Oleh karena itu setiap jabatan atau posisi yang memerlukan suatu kompetensi atau pengetahuan tertentu dalam bidang itu tentu juga harus diseleksi agar sesuai dengan kebutuhan dan juga menentukan efektivitas pekerjaan, sehingga nantinya tidak akan ada penyalahgunaan dan penyelewengan jabatan dikarenakan ketidaktahuan dan tidak memiliki dasar keilmuan dalam bidang tersebut.

Khususnya para menteri yang nantinya akan mengelola suatu bidang pengelolaan negara diharapkan memiliki latar belakang dan keilmuan yang mumpuni agar tidak terjadi suatu kesalahan dalam pengelolaan negara. Maka dari itu menteri seharusnya dipilih bukan dari hasil hubungan dan alasan politik tetapi harus melalui mekanisme pemilihan yang baik sesuai standar kebutuhan bidang yang akan diisinya. Di Indonesia sendiri jabatan menteri diisi melalui jalur pengangkatan yang diangkat oleh presiden dimana para menteri-menteri itu

¹*Kamus Bahasa Indonesia*, Perwasunata, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003).

diangkat dan diberhentikan oleh presiden.² Lalu kemudian disini timbul pertanyaan, bagaimana seharusnya presiden itu betul-betul mempertimbangkan apakah menteri yang dipilihnya itu nantinya sesuai dengan spesialisasi dan kompetensi dibidangnya. Akhir-akhir ini presiden memutuskan jabatan menteri itu diisi oleh rekomendasinya ataupun dari orang-orang disekitarnya, hal ini menurut pendapat publik menjadi sesuatu pertanyaan yang terus menerus menjadi permasalahan yang cukup serius karena beberapa menteri yang diangkat saat ini tidak memiliki latar belakang dan spesialisasi di bidang menteri yang saat ini mereka jabat.

Dari sini ada permasalahan dan muncul pemikiran bahwa seharusnya pengisian jabatan di tingkat menteri pun harus memiliki sistem pengangkatan dengan cara seleksi yang mempertimbangkan latar belakang, spesialisasi, dan kompetensinya. Dari beberapa sistem seleksi yang ada kita bisa mengambil salah satu contoh mengenai bagaimana ASN itu ditempatkan berdasarkan dengan *merit system* di mana dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Undang Undang ASN pada pasal 1 adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, sesuai andil dan wajar tanpa diskriminasi.³ Oleh karenanya penulis beranggapan bahwa sistem merit ini bisa dijadikan pedoman bagaimana nantinya jabatan menteri itu diisi sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi serta penilaian kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan menteri

² Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 17 ayat (2).

³ Komisi Aparatur Negara, *Pemetaan System Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara*, www.KASN.go.id, desember 2018 hlm 1, diakses pada tanggal 9 Juni 2021.

tersebut sehingga nantinya tidak akan terjadi lagi adanya penyelewengan dan penyalahgunaan kewenangan jabatan ditingkat menteri, maka dari itu perlu adanya penelitian bagaimana mekanisme pengisian jabatan ditingkat menteri berupa pembaharuan metode dan *merit system* bisa dibilang tepat untuk menjadi mekanisme tersebut.

Lalu dengan adanya mekanisme *merit system* tersebut sebagai metode pengisian jabatan ditingkat menteri, penulis juga akan menguraikanya bagaimana *merit system* tersebut dapat dijadikan pembaharuan sistem pengisian jabatan menurut perspektif *maṣlahah mursalah*.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana urgensi penerapan *merit system* menurut Undang-Undang No 5 Tahun 2014 dijadikan sebagai perubahan pembaharuan mekanisme pengisian jabatan ditingkat menteri?
2. Bagaimana tinjauan *maṣlahah mursalah* terhadap *merit system* untuk perubahan dan pembaharuan mekanisme pengisian jabatan ditingkat menteri?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan:
 - a. Untuk menjelaskan urgensi *merit system* dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 sebagai mekanisme pengisian jabatan menteri.
 - b. Untuk menjelaskan bagaimana *merit system* untuk pengisian jabatan menteri di Indonesia perspektif *maṣlahah mursalah*.

2. Kegunaan:

a. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sebuah pertimbangan mengenai perkembangan keilmuan Hukum Tata Negara dalam aspek pengisian jabatan setingkat Menteri dengan menerapkan mekanisme *merit system*. Dimana dalam pengisian jabatan menteri tersebut bisa dijadikan perubahan pandangan kearah yang lebih baik, terlebih pisau analisis yang digunakan menggunakan konsep *maṣlahah mursalah* sehingga aspek kemaslahatan menjadi menjadi tolak ukur dan dapat menjadi pertimbangan kemaslahatan dari penerapan system merit tersebut.

b. Secara praktis:

Secara praktis penelitian ini akan membuat perubahan pandangan dan juga kesadaran sehingga diharapkan akan adanya tindakan di masyarakat tentang bagaimana seharusnya sebuah jabatan itu diisi tidak hanya pada tingkatan menteri tetapi juga dalam kehidupan masyarakat sehari-hari di Indonesia.

c. Penelitian ini juga digunakan sebagai tugas akhir dan syarat untuk mendapatkan gelar S1 (Strata Satu) dalam Program Studi Hukum Tata Negara (*Siyasah*).

D. Telaah Pustaka

Telaah pustaka berisikan tentang uraian secara sistematis mengenai hasil-hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh peneliti dan terdapat

kaitanya dengan penelitian ini.⁴ Oleh karenanya telaah pustaka memiliki kegunaan sebagai pembedah apakah suatu penelitian sudah memiliki beberapa penelitian atau belum, disamping mengetahui apakah sudah ada atau belum, telaah pustaka juga memberikan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Dari sini peneliti menemukan beberapa penelitian yang berkaitan dengan merit system dalam penyeleksian suatu jabatan.

Pertama, Jurnal yang disusun oleh Rr. Susana Andi Meyrana berjudul “*Implementasi peningkatan kinerja melalui merit system guna melaksanakan undang-undang aparatul sipil negara No. 5 tahun 2014 di Kementerian Hukum dan Ham*”. Tujuan penelitian ini untuk mengevaluasi pelaksanaan sistem merit terhadap pengembangan pegawai sesuai kebutuhan dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM dan isi dari penulisan ini adalah evaluasi dari penerapan *merit system* dalam Kementerian Hukum dan HAM. Kajian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, kualitatif untuk mendukung strategi pengumpulan permasalahan dari jawaban-jawaban responden terkait dengan masalah kajian yang akan diteliti, tujuanannya untuk menghasilkan kebijakan sebagai dasar dari hasil ini yang dievaluasi. Kesimpulan dari tulisan ini adalah Implementasi peningkatan kinerja melalui sistem merit terhadap Undang Undang No.5 Tahun 2014 di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, belum pernah isosialisasikan di Unit-unit lingkungan Kementerian Hukum dan HAM seluruh Indonesia, tentang peningkatan kinerja, yakni: Sistem Pola Karir, pelaksanaan belum terbangun dengan baik melalui, uji kompetensi melalui CAT,

⁴ Tim Fakultas Syari`ah dan Hukum, *Pedoman Teknik Penulisan Skripsi Mahasiswa*, (Yogyakarta: Fakultas Syari`ah Press, 2009), hlm. 3.

assessment, fit and proper test, sehingga belum tercipta pada peningkatan kinerja pegawai dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM, eksistensi pejabat masih membutuhkan pengetahuan untuk menangani hal-hal yang bersifat fasilitatif yang berfungsi untuk menjalankan waskat secara berjenjang sehingga pembinaan pegawai terlaksana. Dan harus dipersiapkan dengan baik mekanisme sarana yang mendukung dan dijalankan dengan obyektif dan sesuai dengan aturan yang berlaku pada isi Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara⁵

Kedua, Jurnal yang disusun Oleh Nurwita Ismail. Melalui Jurnal Fakultas Hukum Universitas Gorontalo berjudul “*Merit Sistem dalam mewujudkan transparansi karier Aparatur Sipil Negara*”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif, dan teknik pengumpulan data dengan melakukan studi kepustakaan yang bersumber dari buku/literatur-literatur. Kesimpulanya Penerapan merit sistem memiliki dua konsekuensi, yakni pertama: semua jabatan harus memiliki standar kompetensi dan Kedua: seluruh pejabat harus memahami tugas dan target kerjanya. Maksud konsekuensi ini adalah adanya kecakapan Aparatur Sipil Negara (ASN) terkait dengan jabatan yang direbutkan dalam agenda *open recruitment* melalui *merit system*. Sedangkan mengenai konsekuensi kedua, para calon pemangku jabatan diharapkan paham mengenai garis besar tugas kerja yang akan diembannya. Oleh

⁵ Rr. Susana Andi Meyrana, “Implementasi Peningkatan Kinerja Melalui Merit System Guna Melaksanakan Undang-Undang Aparatul Sipil Negara No. 5 Tahun 2014 Di Kementrian Hukum Dan Ham”. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Volume 10, Nomor 2, Juli 2016.

karena Merit Sistem diharapkan mampu memilih kandidat yang tepat untuk mengisi jabatanjabatan starategis di kementerian, lembaga negara, dan pemerintahan daerah. selain itu, sesuai dengan amanat yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN sekiranya dipahami bahwa dalam penerapan Merit System perlu adanya lelang jabatan dan seleksi terbuka pada tataran birokrasi di daerah sehingga kecil.⁶

Ketiga, Jurnal yang disusun oleh Ni Putu Yayi Laksmi dan I Ketut Markeling melaluai Jurnal Fakultas Hukum Universitas Udayana berjudul “*Penyelenggaraan Manajemen ASN Berdasarkan Sistem Merit Menurut pasal 51 Undang-Undang Nomer 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*”. Metode penelitian ini menggunakan metode penulisan yuridis normatif yang merupakan pendekatan yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan. Tulisan ini mendapatkan kesimpulan sebagai berikut 1. Manajemen diatur dalam Bab VIII Undang-undang Aparatur Sipil Negara. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang professional, memiliki nilai dasar, bertanggung jawab, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, nepotisme, jujur dan adil melalui pembinaan berdasarkan sistem prestasi kerja. Manajemen ASN merupakan keseluruhan upaya untuk meningkatkan profesionalisme penyelenggaraan tugas, efektivitas serta efesiensi, kewajiban dan fungsi kepegawaian. Berdasarkan Pasal 52 UU ASN manajemen ASN meliputi manajemen Pegawai Negeri Sipil dan

⁶ Nurwita Ismail, “Merit Sistem Dalam Mewujudkan Transparansi Karier Aparatur Sipil Negara”. *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Gorontalo*, Volume 10, Nomor 1, Januari 2019.

manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. 2. Sistem merit pada dasarnya termuat dalam Pasal 51 UU ASN yang berbunyi manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit. Sistem merit ini sama dengan pengupahan yang berhubungan terkait dengan kinerja pegawai. Sistem merit harus diterapkan pada semua komponen atau fungsi dalam manajemen ASN. Sistem ini bermaksud untuk pembinaan karier pegawai dan juga 11 untuk menghargai prestasi para pegawai dalam melaksanakan tugasnya.⁷

Keempat, Tesis yang disusun oleh Hasan Basri Melalui yang berjudul “*Analisis Pengembangan karier Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Merit Sistem (Studi Penelitian Di Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah)*”. Tesis ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Tesis Ini menjabarkan bagaimana *merit system* dapat memberikan andil dalam pengembangan karir ASN terutama dalam lingkup studi penelitian yakni di Pemerintah kabupaten Aceh Tengah dan kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini adalah manajemen *merit system* dilaksanakan dalam mewujudkan pemerintahan yang baik di pusat maupun daerah, akan tetapi sistem tersebut yang diatur dalam peraturan perundang-undangan belum maksimal dan optimal dikarenakan pemerintahan

⁷ Ni Putu Yayi Laksmi, I Ketut Markeling, “Penyelenggaraan Manajemen ASN Berdasarkan Sistem Merit Menurut Pasal 51 Undang-Undang Nomer 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”. *Jurnal Hukum Kertha Negara Universitas Udayana*, Volume 6, Nomor 4, Agustus 2018.

daerah dinilai belum mampu untuk menerapkan *merit system* dalam pengembangan karir ASN.⁸

Kelima, Skripsi yang disusun oleh Charizma Nugraha Fazli yang berjudul “*Penerapan Sistem Merit Dalam Pengisian Perangkat desa (Studi Kasus: di Desa Bendungan dan Ngestiharjo, Kecamatan Wates, Kabupaten Kulon Progo Tahun 2016)*”. jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif-kualitatif. Skripsi ini menjabarkan sejauhmana penerapan system merit dalam pengisian jabatan perangkat desa terutama penerapan system merit di Desa Bendungan dan Ngestiharjo, kecamatan Wates, kabupaten Kulon Progo.⁹

Dari penelitian-penelitian yang sudah dilakukan di atas perbedaan yang menjadi pokok pembahasan antara penelitian yang dilakukan penulis dan penelitian-penelitian sebelumnya adalah penelitian penulis lebih ingin membahas bagaimana merit system seharusnya dapat menjadi acuan mekanisme pengisian jabatan pada tingkat Menteri dan bagaimana sudut pandang perspektif *siya>sah* terutama dalam konsep *maṣlahah mursalah* menjelaskanya.

⁸ Hasan Basri, “Analisis Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Merit Sistem (Studi Penelitian Di Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah)”, *Tesis Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan(2017)*.

⁹ Charizma Nugraha Fazli, “*Penerapan Sistem Merit Dalam Pengisian Perangkat Desa (Studi Kasus: Di Desa Bendungan Dan Ngestiharjo, Kecamatan Wates, Kabupaten Kulon Progo Tahun 2016)*”, *Skripsi Program Strata Satu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.

E. Kerangka Teori

1. Teori *Merit System*

Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.¹⁰

Dalam hukum Positif di Indonesia pengertian dari sistem merit bisa dilihat dalam Pasal 1 No. 22 UU ASN. Pasal 1 No. 22 UU ASN yang memberikan pengertian bahwa “Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan”. Sistem merit (*Merit System*) adalah salah satu sistem yang dianut sebagai mekanisme dalam manajemen administrasi kepegawaian. Secara teoritik sistem merit diimplementasikan dengan menilai kecakapan seseorang pegawai dalam mengangkat dan menempatkanya pada jabatan tertentu. Sistem seperti ini memiliki pandangan dan penilaian yang objektif, karena dasar pertimbangan dalam menentukan dan memilih seseorang adalah kemampuan dan kompetensi yang dinilai secara objektif dari pegawai yang bersangkutan. Karena dasar pertimbangan seperti ini yang berlandaskan pada jasa kecakapan, maka sering kali sistem ini di Indonesia biasa disebut sebagai sistem jasa. Di Indonesia sendiri

¹⁰ Pasal 1 angka 22 UU No. 5 Tahun 2014.

penilaian terhadap kemampuan dan profesionalitas seseorang biasanya dilihat berdasarkan ijazah.

2. Teori *Maṣlaḥah Mursalah*

Menurut bahasa, kata *maṣlaḥah* berasal bahasa Arab dan telah dibakukan ke dalam bahasa Indonesia menjadi kata *maslahah*, yang berarti mendatangkan kebaikan atau yang membawa kemanfaatan dan menolak kerusakan.¹¹ Menurut bahasa aslinya kata *maṣlaḥah* berasal dari kata *salahu*, *yasluhu*, *salahan*, صالح، صلح، يصلح artinya sesuatu yang baik, patut, dan bermanfaat.¹² Sedang kata *mursalah* artinya terlepas bebas, tidak terikat dengan dalil agama (al-Qur'an dan al-Hadits) yang membolehkan atau yang melarangnya.¹³

Menurut Abdul Wahab Khallaf, *maṣlaḥah mursalah* adalah *maṣlaḥah* di mana syar'i tidak mensyari'atkan hukum untuk mewujudkan *maṣlaḥah*, juga tidak terdapat dalil yang menunjukkan atas pengakuannya atau pembatalannya.¹⁴ Sedangkan menurut Muhammad Abu Zahra, definisi *maṣlaḥah mursalah* adalah segala kemaslahatan yang sejalan dengan tujuan-tujuan syari' (dalam

¹¹ Munawar Kholil, *Kembali Kepada al-Quran dan as-Sunnah*, (Semarang: Bulan Bintang, 1955), hlm. 43.

¹² Muhammad Yunus, *Kamus Arab Indonesia*, (Jakarta: Yayasan Penyelenggaraan Penerjemah dan Penafsir al-Qur'an, 1973), hlm. 219.

¹³ Munawar Kholil, *Kembali Kepada al-Quran dan as-Sunnah...*, hlm. 45.

¹⁴ Abdullah Wahab Khallaf, *Kaidah-kaidah Hukum Islam*, alih bahasa Noer Iskandar al-Bansany (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, cet-8 2002), hlm.123.

mensyari'atkan hukum Islam) dan kepadanya tidak ada dalil khusus yang menunjukkan tentang diakuinya atau tidaknya.¹⁵

Dilihat dari definisi yang telah diberikan oleh para tokoh dan ahli tersebut nampak terlihat adanya perbedaan namun jika dilihat dari segi substansi maka semuanya memiliki kesamaan yang mendasar, yaitu mencari dan menetapkan hukum yang sama sekali belum ada dan diatur dalam sumber-sumber hukum utama islam yakni Al-Quran dan Al-Hadist, dengan pertimbangan dan mengutamakan kemaslahatan atau manfaat bagi kehidupan manusia dan se bisa mungkin menghindari kemungkaran dan kerusakan.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penyusunan skripsi ini adalah *Library Research* atau disebut sebagai penelitian kepustakaan. Metode penelitian kepustakaan dilakukan dengan kajian dari beberapa tulisan berupa literatur-literatur dan sumber-sumber lain.¹⁶ Olahan data ataupun sumber yang didapatkan kemudian ditelaah demi mendapatkan informasi yang relevan berkaitan dengan merit system dalam hukum dan pengisian jabatan menteri di Indonesia perspektif *maṣlahah mursalah*, dari sumber-sumber yang sudah

¹⁵ Muhammad Abu Zahrah, *Ushul Fiqih*, alih bahasa Saefullah Ma'shum, (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2005), hlm 424.

¹⁶ Jonhatan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Yogyakarta: Graha ilmu, 2006), hlm. 18.

dikumpulkan baik peraturan perundang-undangan, buku, artikel, jurnal, dan media lain yang berkaitan dengan fokus penelitian.

2. Sifat Penelitian

Sifat dari penelitian ini merupakan deskriptif-analitis yaitu penelitian melalui pemilahan secara sistematis dan teratur mengenai keseluruhan konsep yang memiliki kaitan dan relevansinya dengan permasalahan yang akan dibahas dan kemudian pada akhirnya akan dilakukan analisis terkait penelitian.

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan ini adalah pendekatan normatif yuridis dimana akan menguraikan penerapan *merit system* dalam pengisian jabatan menteri di Indonesia dalam perspektif *maṣlahah mursalah* dengan mempergunakan pemikiran-pemikiran berupa doktrin-doktrin dan konsep dalam ilmu hukum khususnya hukum tata negara.

4. Sumber penelitian

- a. Data primer yang dirujuk dalam penelitian ini adalah peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang No 5 Tahun 2014.
- b. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini mencakup literatur-literatur dan data relevan yang didapatkan dengan cara mencari, membaca, menelaah, dan kemudian melakukan pencatatan dari sumber yang berkaitan dengan fokus dan pokok permasalahan yang akan di bahas melalui buku, jurnal, artikel, ataupun berita diberbagai media dan perundang-undangan yang terkait.

c. Data tersier adalah data yang didapatkan diluar dari penelitian hukum yang bisa digunakan untuk menunjang penelitian dan sebagai bahan analisis dan juga tambahan untuk memperdalam persoalan yang sedang diteliti seperti: KBBI, Kamus Hukum, Kamus Bahasa asing dan lain sebagainya.

5. Teknik pengumpulan

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini secara literatur atau *Library Research* dengan mengumpulkan data dari sumber-sumber pustaka yang relevan seperti skripsi, tesis, disertasi, dan juga jurnal-jurnal, buku serta karya ilmiah lain.

6. Analisis data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan kualitatif. Penulis menelaah dan mengklasifikasikan data-data yang bersifat masih umum untuk mengambil kesimpulan yang bersifat khusus. Melalui data-data tersebut akan dianalisis dengan teori yang berkaitan dengan fokus dan pokok permasalahan.

G. Sistematika Pembahasan

Di dalam melakukan penelitian ini maka peneliti memiliki sistematika pembahasan yang digunakan yang akan diuraikan sebagai berikut:

Bab pertama, merupakan pendahuluan yang berisi sub bab bahasan seperti: Latar belakang masalah yang memberikan alasasn-alasan kenapa penelitian ini perlu dilakukan. Rumusan masalah yang merupakan penegasan yang berisi

pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan sebagai dasar penelitian dan penjelas dari latar belakang. Tujuan dan kegunaan penelitian yang berisikan goals atau hal yang ingin dituju dan juga berisikan apa saja manfaat dari penelitian yang akan dilakukan. Telaah pustaka berisi mengenai penelusuran dan pengumpulan data dari penelitian-penelitian terdahulu sebelum penelitian ini dilakukan dan berkaitan atau bersinggungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Kerangka teori berisikan landasan pemikiran atau kerangka berfikir yang akan digunakan dalam membedah dan menganalisis masalah. Metodelogi penelitian adalah penjelas mengenai bentuk penelitian yang berisikan jenis, sifat, pendekatan, dan Teknik pengumpulan data, serta analisis data yang sudah dan akan dikumpulkan. Terakhir adalah Sistematika pembahasan yang berisi penyajian sistematika dalam penulisan dan penelitian dalam skripsi ini.

Bab Kedua, Membahas mengenai aspek teoritik berupa maslahah mursalah, teori negara hukum, teori keadilan, teori kelembagaan negara, dan teori kewenangan.

Bab ketiga, membahas mengenai konsep dan penerapan merit system dalam penempatan jabatan tingkat menteri di Indonesia.

Bab keempat, membahas mengenai analisis dari penerapan merit system dalam penempatan jabatan menteri di Indonesia.

Bab kelima, merupakan bab terakhir dan penutup dari penelitian yang dilakukan yang berisikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan adalah jawaban dari

rumusan masalah. Dan saran merupakan masukan dan solusi yang diberikan terkait penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian dan uraian di atas penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Merit system* yang merupakan salah satu mekanisme penempatan jabatan yang sudah diakui dalam hukum di Indonesia melalui Undang-Undang No 5 Tahun 2014. Di mana *merit system* ini merupakan mekanisme pengisian jabatan yang didasarkan pada kemampuan, kompensi, dan prestasi yang menilai kemampuan seseorang dengan pertimbangan yang objektif hal ini menjadikan posisi Menteri nantinya akan dipilih orang yang berdasarkan kebutuhan terhadap jabatan tersebut beserta kesesuaian kualifikasi dan kemampuan pejabat tersebut, sehingga dapat menjamin eksistensi nilai-nilai dalam prinsip negara hukum, prinsip keadilan, Lembaga negara, prinsip kewenangan, dan prinsip *maṣlahah mursalah*. Oleh karenanya urgensi *merit system* dalam mekanisme penempatan jabatan tingkat menteri sangat penting.
2. Dalam tinjauan *maṣlahah mursalah* pengisian jabatan menteri termasuk dalam kategori *Al-Maṣlahah Darūriyah* karena dengan terpilihnya seorang menteri dengan mekanisme yang benar dan sesuai dengan nilai-nilai islam akan menyelamatkan kehidupan ummat manusia yang diaturnya. Oleh karenanya jika dilihat dari persyaratan *maṣlahah mursalah* maka *merit system* ini sesuai dan sejalan dengan konsep islam perspektif *maṣlahah mursalah*,

B. Saran

Berdasarkan Uraian dan Kesimpulan di atas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Mekanisme jabatan seorang Menteri seharusnya memiliki prosedur yang jelas serta memiliki pertimbangan yang objektif maka dari itu dari pada mengadopsi sistem baru yang belum ada diatur dalam peraturan dan perundang-undangan di Indonesia maka akan lebih baik menggunakan mekanisme yang sudah diatur dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 yaitu *merit system*. Yang mana mekanisme dalam penempatan jabatan itu haruslah berdasarkan penilaian yang objektif terutama dalam jabatan-jabatan strategis seperti jabatan seorang Menteri yang memiliki fungsi dan kewenangan penyelenggaraan negara yang disetiap kebijakan dalam urusan menjalankan kewenangannya itu berdampak pada kemaslahatan umat dalam hal ini masyarakat atau warga negara.
2. Dikarenakan di dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2004 ini hanya berisi bagaimana seharusnya penempatan jabatan itu dilaksanakan dengan menggunakan *merit system*, dan belum dijelaskan secara spesifik bagaimana diaturnya mekanisme pengangkatan jabatan ditingkat Menteri. Perlu adanya peraturan perundang-undangan baru terkait diterapkannya *merit system* jika digunakan sebagai alternati mekanisme pengangkatan jabatan ditingkat Menteri agar dapat diterapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan tetap melaksanakan prinsip negara hukum yang dianut oleh Negara Republik Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

A. Al-Qur`an/Tafsīr Al-Qur`an

- Al-Qur'an dan Terjemahan. Kementerian Agama Republik Indonesia. 2017.
- Al-Maraghi Ahmad Mustafa, *Tafsīr Al-Maraghi*, Beirut: Dar al-Fikr, Juz I, 1969.
- Quthub Sayyid, *Tafsīr Fī Zilāl Al-Qur'ān*, Beirut: Dar al-Ihya al-Arabi, 1971.

B. Hadist

- Albani, Muhammad Nashirudin Al-, *Ringkasan Shahih Bukhari*, alih bahasa Asep Saefullah, Jakarta: Pustaka Azzam, 2007.
- Qazwini, Abi Abdillah Muhammad Ibn Yazid Al-, *Sunan Ibnu Majah*, Juz 2, Beirut: Dar al-fikr, tt.

C. Fikih/Ushul Fiqih

- Al-Syatibi, *Al-I'tisām*, Beirut: Dar al-Fikr, t.t
- Al-Suyuti Jalaluddin, *Al-Asybah Wa Al-Naẓā'ir*, Semarang: Maktabah Usaha Keluarga, 1987.
- Arfan Abbas, *Genealogi Pluralitas Madzhab dalam Hukum Islam*, Malang: UIN-Malang Pres, 2008.
- Asnawi, *Perbandingan Ushul Fiqh*, Jakarta: Amrah, 2011.
- Khallaf, Abdullah Wahab, *Kaidah-kaidah Hukum Islam*, alih bahasa Noer Iskandar Al-Bansany, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Zahrah Muhammad Abu, *Ushul Fiqih*, alih bahasa Saefullah Ma'shum, Jakarta: Pustaka Firdaus, 2005.

D. Peraturan Perundang-Undangan

- Pemerintah Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
- Pemerintah Indonesia, Undang-Undang No 5 Tahun 2014.

E. Jurnal/Skripsi/Tesis

- Basri Hasan, "Analisis Pengembangan karier Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Merit Sistem (Studi Penelitian Di Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah)", *Tesis Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan(2017)*
- Dwitama, Sigit Egi, "Kewenangan Pelaksana Tugas Menteri Dalam Mengambil Keputusan Dan Tindakan Yang Bersifat Strategis Berdasarkan Undang -

Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan”. *Jurnal Yustitia*, Volume 4, Nomor 2, Oktober 2018.

Fazli, Charizma Nugraha Fazli, “Penerapan Sistem Merit Dalam Pengisian Perangkat desa (Studi Kasus: di Desa Bendungan dan Ngestiharjo, Kecamatan Wates, Kabupaten Kulon Progo Tahun 2016)”, *Skripsi* Program Strata Satu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Ismail Nurwanta, “Merit Sistem dalam mewujudkan transparansi karier Aparatur Sipil Negara”. *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Gorontalo*, Volume 10, Nomor 1, Januari 2019.

Laksmi, Ni Putu Yayi dan Markeling, I Ketut, “Penyelenggaraan Manajemen ASN Berdasarkan Sistem Merit Menurut pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara”. *Jurnal Hukum Kertha Negara Universitas Udayana*, Volume 6, Nomor 4, Agustus 2018.

Meyrana, Rr. Susana Andi Meyrana, “Implementasi peningkatan kinerja melalui merit system guna melaksanakan undang-undang aparatul sipil negara No. 5 tahun 2014 di Kementerian Hukum dan Ham”. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Volume 10, Nomor 2, Juli 2016

F. Lain-Lain

Asshiddiqie Jimly, *Perkembangan dan Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Reformasi Cetakan Ke-2*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012.

Asy-Siddieqy Hasbi, *Falsafah Hukum Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1975.

Bakri Asafri Jaya, *Konsep Maqasid Syari'ah menurut al-Syatibi*, Jakarta PT Raja Grafindo Persada, 1996.

Dahlan, Tamrin, *Filsafat Hukum Islam*, Malang: UIN-Malang Pres, 2007.

Glenn, Stahl O. *Public Personnel Administration*, New York: Harper & Row, 1971.

Holidin Defny dkk, *Reformasi Birokrasi Dalam Transisi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.

Huda Ni'matul, *Negara Hukum, Demokrasi dan Judicial Review*, Yogyakarta: UII Pres Yogyakarta, 2005.

- Hartini Sri, *Hukum Kepegawaian di Indonesia Cetakan Ketiga*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- HR Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Rajawali Prees, 2010.
- Jamil Mukhsin, *Kemaslahatan dan Pembaharuan Hukum Islam*, Semarang: Walisongo Press, 2008.
- Kartono Kartini, *Sosiologi Politik*, Bandung: Graha Persada, 2000.
- Kholil Munawar, *Kembali Kepada al-Quran dan as-Sunnah*, Semarang: Bulan Bintang, 1955.
- Komisi Aparatur Negara, *Pemetaan System Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara*, diakses pada tanggal 9 Juni 2021 dari <http://www.KASN.go.id>.
- Maslehuddin M, Islamic Yurisprudence and The Rule of Necessity and Need, terj. A. Tafsir, *Hukum Darurat dalam Islam*. Bandung: Pustaka, 1985.
- Masyhur Kahar. "Membina Moral dan Akhlak", Jakarta: Kalam Mulia, 1985.
- McCourt, Willy. *The Merit System and Integrity in The Public Service*. Manchester: IDPM, University of Manchester, 2007.
- Moekijat, *Administrasi Kepegawaian Negara*, Bandung: Mandar Maju, 1991.
- Muhtar Kemal, *Maslahah sebagai dalil Penetapan hukum islam dalam M. Amin Abdullah, Rekontruksi Metodologi ilmu-ilmu Keislaman*. Yogyakarta: Suka Press, 2003.
- Nurohman Taufik, "MERIT SYSTEM Dalam Birokrasi Indonesia,"<http://www.taufiknurohman25.blogspot.com/2011/02/merit-system-dalam-birokrasi-indonesia.html> diakses pada tanggal 25 Juli 2021.
- Poerwasunata, Kamus Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, 2003.
- Sarwono Jonhatan, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Hraha ilmu, 2006.
- Syukur Sarmin, Sumber-sumber Hukum Islam, Surabaya: Al-Ikhlas, 1993.
- Thoha Miftah, *Administrasi Kepegawaian Daerah*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987.
- Thoha Miftah, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2010.

Tim Fakultas Syari`ah dan Hukum, *Pedoman Teknik Penulisan Skripsi Mahasiswa*, Yogyakarta: Fakultas Syari`ah Press, 2009

Waluyo, *Penerapan Sistem Merit dalam Kebijakan dan Manajemen Pegawai ASN, Komisi Aparatur sipil Negara*, 2015, dikutip dalam icgs.co/assets/doc/ICGS-Waluyo.pdf.

Yunus Muhammad, *Kamus Arab Indonesia*, Jakarta: Yayasan Penyelenggaraan Penerjemah dan Penafsir Al-Qur`an, 1973.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

UNDANG-UNDANG NO 5 TAHUN 2014 TENTANG ASN



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN

UNDANG-UNDANG REPUBLIK
INDONESIA NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIL
NEGARA DENGAN RAHMAT
TUHAN YANG MAHA ESA PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang

: a. bahwa 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;

- b. bahwa pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara belum 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;

- 2 -

- c. bahwa 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 dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara;
- d. bahwa 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 sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global sehingga perlu diganti;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu membentuk Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara;

Mengingat : Pasal 20 dan Pasal 21 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK
INDONESIA dan
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG
APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I . .

- 3 -

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai

Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
5. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
6. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
7. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
8. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
9. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
10. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah.
11. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

12. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi pemerintah.
13. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
14. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
15. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
16. Instansi . . .

- 5 -

16. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
17. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
18. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.
19. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
20. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga

pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.

21. Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam undangundang ini.

22. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

BAB VIII

MANAJEMEN ASN

Bagian Kesatu

Umum

STATE ISLAMIC UNIVERSITY

Pasal 51

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem

Merit.

Pasal 52

Manajemen ASN meliputi Manajemen PNS dan Manajemen PPPK.

Bagian Kedua

Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang

Paragraf 1
Pejabat Pembina Kepegawaian

Pasal 53

Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan ASN dapat mendelegasikan kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pejabat selain pejabat pimpinan tinggi utama dan madya, dan pejabat fungsional keahlian utama kepada:

- a. menteri di kementerian;
- b. pimpinan lembaga di lembaga pemerintah nonkementerian;
- c. sekretaris jenderal di sekretariat lembaga negara dan lembaga nonstruktural;
- d. gubernur di provinsi; dan
- e. bupati/walikota di kabupaten/kota.

- 34 -

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

- Paragraf 2
Pejabat yang Berwenang
Pasal 54
- (1) Presiden dapat mendelegasikan kewenangan pembinaan Manajemen ASN kepada Pejabat yang Berwenang di kementerian, sekretaris jenderal/sekretariat lembaga negara, sekretariat lembaga nonstruktural, sekretaris daerah provinsi dan kabupaten/kota.
 - (2) Pejabat yang Berwenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam menjalankan fungsi

Manajemen ASN di Instansi Pemerintah berdasarkan Sistem Merit dan berkonsultasi dengan Pejabat Pembina Kepegawaian di instansi masing-masing.

- (3) Pejabat yang Berwenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memberikan rekomendasi usulan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian di instansi masing-masing.
- (4) Pejabat yang Berwenang mengusulkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional kepada Pejabat Pembina Kepegawaian di instansi masingmasing.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-Undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta pada tanggal 15 Januari 2014

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

DR. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Diundangkan di
Jakarta pada tanggal
15 Januari 2014

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

tt
d
.

AMIR SYAMSUDIN

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2014 NOMOR
6

Salinan sesuai dengan aslinya

KEMENTERIAN SEKRETARIAT NEGARA RI

Asisten Deputi Perundang-undangan

Bidang Peraturan dan Kesejahteraan Rakyat,



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

TERJEMAHAN AL-QUR`AN

Hal	Nomor Footnote	Ayat Al-Qur`an	Terjemahan
23	19	Yunus(10):57	<p>Wahai manusia, sungguh telah datang kepadamu pelajaran (Al-Qur'an) dari Tuhanmu, penyembuh bagi sesuatu (penyakit) yang terdapat dalam dada, dan petunjuk serta rahmat bagi orang-orang mukmin.</p>
23	20	Yunus(10):58	<p>Katakanlah (Nabi Muhammad), “Dengan karunia Allah dan rahmat-Nya itu, hendaklah mereka bergembira. Itu lebih baik daripada apa yang mereka kumpulkan.”</p>
23	21	Al-Baqarah(2):220	<p>Tentang dunia dan akhirat. Mereka bertanya kepadamu (Nabi Muhammad) tentang anak-anak yatim. Katakanlah, “Memperbaiki keadaan mereka adalah baik.” Jika kamu mempergauli mereka, mereka adalah saudara-saudaramu. Allah mengetahui orang yang berbuat kerusakan dan yang berbuat kebaikan. Seandainya Allah menghendaki, niscaya Dia mendatangkan kesulitan kepadamu. Sesungguhnya Allah Mahaperkasa lagi Mahabijaksana.</p>

33	31	Al-Baqarah(2):106 Ayat yang Kami nasakh (batalkan) atau Kami jadikan (manusia) lupa padanya, pasti Kami ganti dengan yang lebih baik atau yang sebanding dengannya. Apakah engkau tidak mengetahui bahwa Allah Mahakuasa atas segala sesuatu?
----	----	--



CURRICULUM VITAE

Data Pribadi

Nama	: Hasannudin As`ari	
Tempat Tanggal Lahir	: Atambua, 11 Februari 1999	
Jenis Kelamin	: Laki-laki	
Agama	: Islam	
Alamat	: Lingkungan Kufeu RT 06 RW 03, Rinbesi, Atambua Selatan, Belu, Nusa Tenggara Timur	
Status	: Lajang	
Email	: hasannudinasari19@gmail.com	

Latar Belakang Pendidikan

- 1.(2005–2011) MI Al-Islamiyah Atambua
- 2.(2011–2014) MTsN Peterongan 1 Jombang
- 3.(2014–2017) MA Unggulan STEP-2 IDB Darul Ulum Peterongan Jombang
- 4.(2017–present) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Pengalaman Organisasi

- 1.(2011–2014) IKAPDAR Indonesia Timur
- 2.(2014–2016) OSIS MA Unggulan STEP-2 IDB Peterongan Jombang
- 3.(2017-2020) HMJ Jurusan Hukum Tata Negara
- 4.(2017–2020) Anggota UKM CEPEDI

Hormat Saya

Hasannudin As`ari