

KOMPETENSI PERILAKU KERJA ASN PADA PEMERINTAH DAERAH ACEH

Idarafni

Widyawasra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh
Email: idarafni@gmail.com

Abstract

State Civil Apparatus (ASN) has often been equipped with knowledge, skills and work behavior through education and training carried out by the Aceh Human Resources Development Agency (BPSDM). To face the changing times, an innovative ASN work behavior is needed to create good and quality governance. However, to this date, ASN has not yet shown any innovative work behavior reflected in their jobs. The obtained data were analyzed by using the analysis mechanism in qualitative research. The results revealed that, first, the competency of ASN work behavior in the commitment aspect includes facilitating services, making sacrifices, working with targets, and having self-discipline. Second, the competency in the earnestness aspect refers to having independent learning. Third, the competency in the loyalty aspect includes creating teamwork. And fourth, however, in terms of the professional aspect, the competency of ASN work professionalism is still low.

Keywords: Competence, Work Behavior, State Civil Apparatus

Abstrak

Aparatur Sipil Negara (ASN) seringkali dibekali pengetahuan, keterampilan dan perilaku kerja melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh. Untuk menghadapi perubahan zaman, diperlukan perilaku kerja ASN yang inovatif untuk menciptakan tata kelola yang baik dan berkualitas. Namun, hingga saat ini, ASN belum menunjukkan perilaku kerja inovatif yang tercermin dalam pekerjaannya. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan mekanisme analisis dalam penelitian kualitatif. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa, pertama, kompetensi perilaku kerja ASN pada aspek komitmen meliputi pelayanan yang memudahkan, berkorban, bekerja dengan target, dan memiliki disiplin diri. Kedua, kompetensi pada aspek kesungguhan mengacu pada kemandirian belajar. Ketiga, kompetensi dalam aspek loyalitas meliputi penciptaan kerjasama tim. Dan keempat, bagaimanapun, dari aspek profesional, kompetensi profesionalisme kerja ASN masih rendah.

Kata Kunci: Kompetensi, Perilaku Kerja, Aparatur Sipil Negara

A. Pendahuluan

Perilaku Aparatur Sipil Negara atau disingkat dengan ASN, menjadi suatu studi yang menarik untuk dikaji. ASN sebagai bagian dari motor penggerak negara, memiliki peranan yang sangat kuat dalam mewujudkan cita-cita bangsa, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan cita-cita bangsa, terdapat perubahan yang terus menerus berkembang, termasuk di dalamnya perubahan perilaku ASN. Misalnya, gambaran perilaku ASN awal-awal kemerdekaan, tentu mengalami perubahan kultur, pengetahuan dan juga terdapat perubahan perilaku.

Perilaku ASN bila dilihat dalam konteks psikologi, terdapat dua konsep yang membentuk perilaku seseorang. *Pertama*, perilaku seseorang terbentuk secara alami atau disebut juga dengan bawaan. *Kedua*, perilaku seseorang yang dibentuk berdasarkan pengetahuan maupun pengalaman yang diperolehnya. Dengan kata lain disebut dengan pewarisan luar. Kedua elemen tersebut, bawaan dan pengalaman memiliki peranan dalam membentuk perilaku seorang ASN. Dari itu, melalui Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang disingkat dengan BPSDM, merupakan salah satu bentuk luar yang kembali membina seseorang dalam ikatan kedinasan. Sebab, terdapat perbedaan antara perilaku di dalam masyarakat umum dengan perilaku seorang ASN. Bagi seorang ASN terdapat perilaku yang bersifat normatif, seperti kedisiplinan. Lembaga pemerintah menyediakan etika yang disebut dengan kode etik ASN. Di samping itu, ASN juga dituntut untuk dapat mengembangkan dirinya untuk kreatif dan inovatif, sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000.¹

¹ Dalam PP No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), disebutkan tujuan dari Diklat untuk dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Adapun tujuannya yaitu: 1). Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap perilaku untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi. 2). Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa. 3) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat. 3) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum, dan pengembangan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Setiap organisasi dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada setiap *stakeholder* dapat melakukan berbagai cara. Salah satu cara yang relatif terjangkau dan dapat bertahan lama bagi organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas atau pengembangan kompetensi SDM organisasi tersebut. Pengembangan kompetensi SDM dapat dilaksanakan dengan beberapa cara, di antaranya melalui pendidikan dan pelatihan.²

Dapat dikatakan bahwa kemajuan suatu lembaga maupun organisasi sangat ditentukan oleh sumberdaya manusianya yang dapat dilihat pada perilakunya. Sebagai makhluk yang dianugerahi berbagai potensi oleh Allah Swt, seperti potensi akal, hati, skil, memposisikan manusia untuk terus belajar. Untuk pengembangan potensi-potensi tersebut perlu dilakukan pembinaan agar para aparatur negara memiliki wawasan yang selalu terbuka serta dapat mengetahui setiap pengetahuan dalam dunia birokrasi dan masyarakat.

Beberapa persoalan perilaku ASN sering mendapat sorotan negatif dari masyarakat. Sorotan ini bukan tanpa alasan, mengingat sebagian ASN memiliki perilaku kerja yang buruk, tidak beretika, serta sering melanggar kode etik dan norma-norma dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Seperti ketidakdisiplinan, korupsi, pungli, penggunaan obat-obat terlarang, juga stigma negatif tentang kemampuan ASN dalam bidang pekerjaannya. Maka dari itu, Widi Asih mengatakan, diklat yang diselenggarakan mestinya berbasis kurikulum kompetensi, dengan memperhatikan kompetensi peserta diklat dan juga kebutuhan instansi. Tawaran tersebut, guna mengatasi berbagai persoalan yang terdapat pada ASN dan juga instansinya. Dengan harapan, setelah selesai pendidikan dan pelatihan, mereka dapat mengaktualisasikan daya-daya yang dimilikinya.³

² R. Yudhy Pradityo Setiadiputra, "Pemanfaatan *Real Time Conference* dalam Bidang Pengembangan Kompetensi pada Era *Disruptive Technology*," dalam *Jurnal Jendela Inovasi Daerah Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Magelang*, Volume II No. 2, Magelang, Agustus 2019, hal. 2.

³ Widi Asih Nurhajati dan Bachtiar Sjaiful Bachri, "Pengembangan Kurikulum Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Berbasis Kompetensi dalam Membangun Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS), dalam *Jurnal Pendidikan (Teori dan Praktik)*, Volume 2 Nomor 2 Tahun 2017, hal. 157.

Selain pada pengembangan pengetahuan dan skil, hal yang sangat penting untuk diperhatikan adalah sisi moralitas ASN. Sebab, ketiadaan moral akan memicu munculnya segala bentuk perilaku kerja yang tidak baik. Seorang ASN yang memiliki moral, akan menghasilkan ASN yang jujur, amanah dan bertanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya.⁴

B. Urgensi Integrasi Kompetensi ASN dalam Bekerja

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang.⁵ Sedangkan secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku berupa keahlian atau keunggulan seorang ASN dalam ketrampilan, pengetahuan, membangun hubungan juga perilaku ASN yang baik. Hal ini ditafsirkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, memberi definisi kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.⁶

Kata kompetensi merupakan kata serapan dari bahasa Inggris, *competence* yang memiliki arti kecakapan dan kemampuan. Jadi kompetensi didefinisikan dengan kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang ASN untuk mencapai tujuan dalam instansi atau organisasi tersebut. Kompetensi berarti kemampuan mewujudkan sesuatu sesuai dengan tugas yang diberikan kepada seseorang. Kompetensi juga terkait dengan standar dimana seseorang dikatakan kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembaganya/pemerintah.⁷

⁴ Wan Mohd Nor Wan Daud, *The Educational Philosophy and Practice of Syed Muhammad Naguib Al-Attas*, Terj. Hamid Fahmy, dkk, Cet. 1, (Bandung: Mizan, 2003), hal. 201.

⁵ John M. Echols dan Hassan Shadily, *An English-Indonesian Dictionary*, Cet. 25, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000), hal. 132.

⁶ Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan.

⁷ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), hal. 27.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) diketahui bahwa setiap ASN memiliki hak untuk mendapatkan pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi bagi setiap ASN menjadi kewajiban setiap instansi pemerintah untuk memenuhinya. Pengembangan kompetensi pegawai dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan, antara lain pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran dan lain sebagainya.⁸

Kompetensi berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 terbagi kedalam 3 (tiga) jenis kompetensi, yaitu:

- a. Kompetensi teknis, yang diukur dari tingkat spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman kerja secara teknis;
- b. Kompetensi manajerial, yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan;
- c. Kompetensi Sosial Kultural, yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.⁹

Pengembangan kompetensi merupakan suatu usaha dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan serta kematangan berpikir ASN serta dibarengi dengan perubahan moral dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan, salah satunya yakni melalui program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan pegawai memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi organisasi. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai harus diberikan secara berkala agar setiap pegawai terpelihara kompetensinya untuk peningkatan kinerja organisasi. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada

⁸ R. Yudhy Pradityo Setiadiputra, "Pemanfaatan *Real Time Conference*...", hal. 2.

⁹ Raden Yudhy Pradityo Setiadiputra, "Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM secara Berkesinambungan di Lingkungan Instansi Pemerintah," dalam *Jurnal SAWALA*, Vol 5, No. 1 April 2017, hal. 20-21.

pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan diarahkan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka saat ini secara lebih baik.¹⁰

Pada hakikatnya pembinaan kompetensi perilaku ASN adalah pembentukan kebiasaan perilaku ASN yang memenuhi standar perilaku ASN. Sebagaimana disampaikan oleh Musfah bahwa hakikat kompetensi adalah kekuatan mental dan fisik untuk melakukan tugas atau keterampilan yang dipelajari melalui latihan dan praktek.¹¹ Sebagaimana definisi pembinaan dalam kamus besar bahasa Indonesia sebagai pembaruan, peyempurnaan atau mengusahakan supaya lebih baik, maju, sempurna,¹² maka tujuan pembinaan kompetensi perilaku ASN sebagai suatu cara pengupayaan pengembangan kompetensi-kompetensi dari ASN melalui lembaga diklat BPSDM.

Menurut hasil penelitian dari LAN Aceh Besar, bahwasanya tantangan menghadirkan pengembangan desentralisasi yang telah memberikan kewenangan yang begitu besar terhadap pemerintah daerah untuk menjalankan pemerintahan daerah, termasuk pengembangan ASN belum mampu mendorong kreatifitas dalam manajemen ASN di daerah. Rendahnya kualitas pelayanan publik di daerah menunjukkan tingginya *gap* kompetensi ASN dengan target pembangunan daerah. Hal tersebut mengindikasikan kebutuhan pembangunan daerah belum terjawab oleh jenis pengembangan ASN yang telah dilakukan.¹³

Pengembangan kompetensi di daerah belum sepenuhnya berbasis perencanaan yang baik. Dokumen pengembangan ASN tidak direncanakan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan dan sumber daya daerah. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya dokumen pengembangan pegawai khususnya dokumen pengembangan pegawai yang disesuaikan dengan target pembangunan daerah.

¹⁰ Rati Sumanti, dkk, "Kajian Strategi Pemenuhan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN di Pemerintah Daerah," (Aceh Besar: Lembaga Administrasi Negara, Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur IV, 2018), hal. 10-11.

¹¹ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru...*, hal. 27.

¹² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar...*, hal. 202.

¹³ Rati Sumanti, dkk, "Kajian Strategi Pemenuhan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi..", hal. 2.

Pengembangan ASN lebih bersifat *like-dislike* sehingga tidak sesuai dengan kebutuhan.¹⁴

Pengembangan kompetensi dalam aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Artinya dengan adanya pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN), akan berdampak pada kinerja ASN dan juga berdampak pada pengembangan organisasi. Dari itu, sangat perlu dilakukan pengembangan Aparatur Sipil Negara demi mewujudkan perilaku kerja ASN yang kredibel, kreatif, efektif dan berbudaya nilai-nilai Islami.¹⁵

Rati Sumanti yang mengutip pendapat Prihadi menyatakan bahwa manfaat kompetensi adalah:

- 1) Prediktor kesuksesan kerja: Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Jika seseorang yang memiliki posisi dapat memiliki kompetensi yang dijadikan syarat pada posisinya maka dia dapat diprediksikan akan sukses.
- 2) Merekrut karyawan yang andal: Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah untuk menjadi kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.
- 3) Menjadi dasar dalam penilaian dan pengembangan karyawan: Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat dapat digunakan sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain.¹⁶

¹⁴ Rati Sumanti, dkk, "Kajian Strategi Pemenuhan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi..", hal. 2.

¹⁵ Stevy Moniharapon, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kopertis Wilayah Xii Di Kota Ambon," dalam Jurnal Manis Volume 2 Nomor 2, Agustus 2018 hal. 57.

¹⁶ Rati Sumanti, dkk, "Kajian Strategi Pemenuhan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi..", hal. 2.

Dari itu, penyusunan rencana pengembangan kompetensi menjadi krusial demi mewujudkan keselarasan kompetensi yang dibangun dengan target pembangunan daerah. Undang-Undang ASN mengamanatkan pentingnya penetapan kompetensi ASN. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS juga mengamanatkan perlu adanya rencana pengembangan ASN berbasis kompetensi. Bahkan, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara-Reformasi Birokrasi juga telah mengeluarkan Permen PAN-RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang telah dilengkapi dengan bentuk standar kompetensi berdasarkan kelompok jabatan.¹⁷

Menurut M. Nur Prabowo dan Albar menyatakan, bahwa pengalaman berbasis aktivitas intelektual saja tidak cukup. Sebab sering pengalaman intelektual terkadang gagal untuk menjelaskan lebih detil tentang realitas kongkrit yang lebih kompleks. Dari itu, pengetahuan pengalaman intelektual membutuhkan pengetahuan kebijaksanaan atau lebih dalam dapat disebut dengan hikmah, yang didasarkan pada kesadaran yang lebih tinggi. Fungsi dari sandaran kesadaran yang lebih tinggi adalah untuk mengontrol atau mengoreksi hal-hal yang dilalaikan dalam pengetahuan intelektual.¹⁸ Barangkali kesadaran yang lebih tinggi adalah kesadaran Ilahi, dan ini tidak semua orang mampu menangkap dan mengimplementasikan kesadaran Ilahi.¹⁹ Penulis cenderung memaknai kesadaran tinggi adalah proses mengkoneksikan antara otak dan hati yang terlihat dalam setiap perbuatan dan tindakannya.

Maka dari itu, beberapa hal tentang perilaku kerja yang menjadi dasar bagi ASN adalah sebagai berikut: *pertama*, seorang ASN dapat membersihkan hati dari sifat yang buruk. Dalam sebuah artikel, Prof. Eka Srimulyani menyampaikan bahwa hilangkan sifat "*ku'eh*" yaitu sifat dengki dan hasad. Sifat ini menjadi penghancur

¹⁷ Rati Sumanti, dkk, "Kajian Strategi Pemenuhan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi..", hal. 2.

¹⁸ M. Nur Prabowo S. dan Albar Adetary Hasibuan, *Studi Etika Kontemporer: Teoritis dan Terapan*, Cet. 1, (Semarang: Universitas Brawijaya Press, 2017), hal. 65.

¹⁹ D. Zawawi Imron, "Manusia (Intelektual) dan Kesadaran Terdalam: Menghidupkan Nilai dalam Pengembangan Ilmu Pengetahuan," dalam *Jurnal Oetoesan Hindia: Telaah Pemikiran Kebangsaan*, Vol. 1, No. 2, Tahun 2019, hal. 1.

dalam sebuah organisasi.²⁰ Berkenaan dengan membersihkan hati, juga menjadi perhatian dari imam al-Ghazali. Ulama besar abad pertengahan juga filsuf ini menekankan pentingnya untuk membersihkan hati. Kendati Imam al-Ghazali menyoroti dalam kontek pencari ilmu, namun kebersihan hati memiliki relasi dengan segala sesuatu yang ada disamping kita, baik dengan diri individu maupun dengan lingkungan disekitar kita. demikian pula “kebersihan hati” memiliki relasi dengan aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Oleh sebab itu, kebersihan hati menjadi kunci dalam berperilaku, jika hatinya baik, maka akan terlihat pula pada prilakunya yang baik, begitu pun jika hati “*ku'eh*” atau tidak baik akan tampak pula dalam prilakunya.²¹

Kedua, menghargai waktu. Dalam sebuah jurnal tahun 2014 mengulas tentang pendidikan karakter di Negara Jepang. Disampaikan bahwa terdapat satu budaya *bushido*, di mana nilai-nilai *bushido* ditranformasikan dalam setiap lembaga-lembaga pemerintah maupun perusahaan-perusahaan yang ada di Jepang. Dari itu, bangsa Jepang telah sampai pada suatu capaian yang menakjubkan. Setelah restorasi Meiji Jepang dalam waktu yang tidak terlalu lama telah menjadi bangsa modern yang mampu mengejar kemajuan bangsa-bangsa Barat. Salah satu faktor yang menyebabkan bangsa Jepang menjadi bangsa yang maju karena mereka mempunyai keunggulan karakter yang tidak dimiliki oleh bangsa-bangsa lainnya di dunia, yaitu kerja keras, disiplin, sederhana, dan cinta tanah air.²²

Untuk menjaga kedisiplinan, selain memang karakter individu juga tidak terlepas dari peran *leader* dari sebuah organisasi. Jamaluddin bersama kawan-kawan dalam sebuah jurnah menyatakan, seorang *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan mengawasi, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Di samping itu, seorang pemimpin

²⁰ Wasatha.com, 22 Februari 2020, “Prof Eka: Sifat Ku'eh Penghancur Kebersamaan.”

²¹ Ahmad Ulin Niam dan Nasrudin Zen, “Etika Murid Dan Guru dalam Kegiatan Pembelajaran Menurut Imam Al-Ghazali (Kajian Teoritik Kitab Ihya Ulumuddin Juz I Karya Imam Al-Ghazali),” *Jurnal Pendidikan Islam Al I'tibar*, Vol. 4, No. 1, 2017, hal. 104.

²² Budi Mulyadi, “Model Pendidikan Karakter Dalam Masyarakat Jepang,” dalam *Jurnal IZUMI*, Volume 3, No. 1, 2014, hal. 78.

harus mampu menunjukkan keteladanann dalam hal kedisiplinan, sehingga star maupun para pegawainya akan mengikuti jejak kedisiplinan pemimpin.²³

Ketiga, membangun komunikasi yang beretika. ASN adalah orang yang bekerja di are publik selalu melayani masyarakat, maka dituntut untuk berkomunikasi dengan masyarakat secara baik dan beretika. Komunikasi sebagai fungsi edukatif menuntut para ASN atau pejabat publik untuk lebih menunjukkan adab dalam berkomunikasi yang berpijak pada norma-norma atau nilai-nilai moral inti, sehingga akan tampak lebih santun, dewasa dan berkarakter, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dalam rangka mewujudkan *good governance*.²⁴

Melalui komunikasi yang beradab, para ASN dapat menyelesaikan banyak masalah dalam berinteraksi dengan masyarakat, dengan sesama ASN, bahkan dengan pemimpin instansi. Sebaliknya komunikasi yang tidak memperhatikan adab dapat menorehkan citra negatif bagi individu ASN, maupun lembaga. Sebagaimana hasil penelitian Erliana Hasan menyatakan bahwa:

“Perilaku komunikasi ASN berpengaruh positif terhadap profesionalitas kerja ASN. Demikian pula situasi komunikasi ASN berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas ASN. Begitupun lingkungan kerja ASN berpengaruh sangat signifikan terhadap profesionalitas kerja ASN.”²⁵

Senada dengan apa yang disampaikan di atas, Jalaluddin Rahmad menyatakan bahwa, kualitas pribadi seseorang, juga hubungan seseorang dengan

²³ Bustamar, Jamaluddin Idris, Khairuddin, “Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesional Tenaga Kependidikan Pada SMA Negeri 5 Darussalam Banda Aceh,” dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 4, No. 1, Februari 2016, hal. 15.

²⁴ M. I. Suhifatullah, “Mewujudkan Kualitas Pelayanan Publik Melalui Komunikasi Etis Aparatur Sipil Negara,” dalam *PERSPEKTIF: Jurnal Ilmu Administrasi*, (t.vol, t.t). <https://core.ac.uk/download/pdf/322601191.pdf>.

²⁵ Erliana Hasan, “Perilaku Komunikasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Meningkatkan Profesionalitas Kerja Sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat,” dalam *Jurnal Tatapamong*, Maret 2019, hal. 2.

orang lain, dapat ditingkatkan dengan memahami dan memperbaiki komunikasi di antara sesamanya.²⁶

Keempat, berupaya untuk terus belajar. Dalam konteks perilaku individu ASN untuk berupaya agar selalu meningkatkan pengetahuan diri atau dengan bahasa yang lebih populer untuk terus mengrefress pengetahuan, agar seorang ASN dapat mengetahui informasi-informasi global. Untuk mengetahui perkembangan pengetahuan yang berkemabang sedemikian cepat, satu tuntutan ASN dewasa ini adalah dapat meningkatkan kompetensi masing-masing profesi dalam menunaikan pekerjaan sehari-hari, yang salah satunya diperoleh dari proses kediklatan. Dalam hal ini, ASN adalah orang dewasa sebagai peserta diklat pada kegiatan belajar mengajar tidak dapat diperlakukan seperti anak-anak didik biasa yang sedang duduk di bangku sekolah. Oleh sebab itu, harus dipahami bahwa orang dewasa yang tumbuh sebagai pribadi dan memiliki kematangan konsep diri bergerak dari ketergantungan seperti yang terjadi pada masa kanak-kanak menuju ke arah kemandirian atau pengarahan diri sendiri. Artinya, orang dewasa kendatipu tiada diklat berupaya untuk belajar secara mandiri, dengan menggali sumber pengetahuan dari mana saja.²⁷

D. Model Integrasi Ayat-ayat Insaniah dan Kompetensi ASN dalam Perilaku Kerja

Melihat pentingnya integrasi ayat-ayat insaniyah dan kompetensi ASN dalam perilaku kerja, maka penting dikembangkan sebuah model pendidikan dan pelatihan yang memadukan antara kurikulum diklat dengan ayat-ayat insaniyah. Perpaduan ini bukan sekedar mensentir ayat-ayatnya saja ke dalam kurikulum diklat, namun ada proses penelaahan dan perenungan secara mendalam. Melalui penelaahan secara mendalam dari perpaduan ayat-ayat insaniah dan kompetensi ASN, dapat menyatukan ilmu-ilmu keagamaan, sosial masyarakat, kompetensi, perilaku menjadi sumber rujukan dan akar tradisi bagi ASN dalam setiap pekarjaannya.

²⁶ Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*, Bandung: Remadja Karya, 2011), hal. 23.

²⁷ Eva Faza Rif'ati, "Merancang Kelas Pembelajaran Kediklatan Yang Kondusif dengan Pendekatan NLP," dalam jurnal *Swara Patra*, Vol. 8, No. 1, 2018, hal. 1.

Al-Qur'an dan sunnah menjadi sumber rujukan bagi setiap pekerjaan, dan integrasi ayat-ayat insaniyah dengan kurikulum diklat tidak hanya sebatas pelengkap dalam diklat, tetapi menjadi pijakan, pengawal, dan motivasi bagi ASN dalam bekerja. Maka dari itu, menjadi penting adanya pengintegrasian antara ayat-ayat insaniyah dan kompetensi ASN dalam pendidikan dan pelatihan.

Ada beberapa langkah yang menjadi acuan dalam integrasi ayat-ayat insaniyah dengan kompetensi ASN dalam pendidikan dan pelatihan, yaitu: *pertama*, mengkaji konsep integrasi ayat-ayat insaniyah dan kompetensi secara epistemologi, ontologi maupun kajian secara aksiologi. Konsep integrasi pengetahuan dan ke-Islam-an secara sistematis nantinya menjadi pedoman dan dapat diimplementasikan dalam setiap mata pelajaran dalam kurikulum diklat.

Kedua, memetakan setiap ayat-ayat insaniyah ke dalam kurikulum diklat. widyawasra, tutor, ataupun guru bersama peserta (CPSN, ASN) diajak menyelami al-Qur'an dan hadits, dengan cara mengklasifikasi kedua sumber tersebut dengan kompetensi kerja ASN. Tentunya para guru atau widyawasra yang terlebih dahulu menjelajahi dan melakukan perenungan terhadap ayat-ayat insaniyah yang sesuai dengan materi kurikulum diklat.

Ketiga, memadukan konsep ayat-ayat insaniyah dengan kompetensi perilaku kerja ASN, dengan mencari titik penekanan, persamaan, dan tujuan. Artinya, keterpaduan al-Qur'an, hadits dan kurikulum pendidikan dan pelatihan ASN saling mengisi, menguatkan, mengembangkan serta membuka isyarat-isyarat pengetahuan-pengetahuan lain yang dapat mengembangkan potensi akal, kalbu, skil menuju ASN yang cerdas dan produktif.

Keempat, menjadikan al-Qur'an dan hadits sebagai akar tradisi dalam perilaku kerja ASN. Di samping itu menjadi acuan, penyemangat serta pengawal dalam perilaku kerja ASN.

Septiana Purwaningrum, alangkah ruginya bila seseorang memiliki ilmu, tetapi tidak pernah mengaitkannya dengan al-Quran. Allah Swt dengan tegas

mengatakan bahwa orang-orang yang telah diberi ilmu, bahwa jika mereka bersedia menghubungkan ilmu-ilmu yang dipelajarinya dengan al-Quran, mereka akan semakin memahami kebenaran kitab suci-Nya.²⁸ Sebagaimana firman Allah dalam surah al-Hajj ayat 54:

وَلِيَعْلَمَ الَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ أَنَّهُ الْحَقُّ مِنْ رَبِّكَ فَيُؤْمِنُوا بِهِ ۖ فَتُخْبِتَ لَهُ رُ

قُلُوبُهُمْ ۗ وَإِنَّ اللَّهَ لَهَادٍ لِلَّذِينَ آمَنُوا إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ ﴿٥٤﴾

Artinya: Dan agar orang-orang yang telah diberi ilmu, meyakini bahwasanya Al-Qur'an Itulah yang hak dari Tuhan-mu lalu mereka beriman dan tunduk hati mereka kepadanya dan Sesungguhnya Allah adalah pemberi petunjuk bagi orang-orang yang beriman kepada jalan yang lurus.

Al-Quran mengajak orang-orang yang mempercayainya untuk memperhatikan ayat *qauliyah* yang telah diturunkan dengan perantaraan Nabi Muhammad saw. Disamping itu, al-Quran juga mengajak manusia untuk memperhatikan berbagai fenomena alam (ayat kauniyah) sebagai tanda-tanda kebesaran-Nya. Demikian pula, al-Qur'an juga mengajak manusia untuk memperhatikan ayat insaniah. Itu dapat dibaca, misalnya pada ayat al-Quran yang menyatakan: "Allahlah yang menundukkan lautan untukmu supaya kapal-kapal dapat berlayar padanya dengan izin-Nya dan mudah-mudahan kamu bersyukur. Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir." (Q.S. Al-Jatsiyah: 12-13).

Berdasarkan apa yang disampaikan di atas, dapat dipahami bahwa sesungguhnya Al-Qur'an memberikan dorongan cukup tinggi untuk

²⁸ Septiana Purwaningrum, "Elaborasi Ayat-ayat Sains dalam al-Qur'an: Langkah Menuju Integrasi Agama dan Sains dalam Pendidikan," dalam *Jurnal Inovatif*, Volume 1, Nomo. 1 Tahun 2015, hal. 129.

mengembangkan ilmu-ilmu yang bersumber pada wahyu Allah swt dan ilmu-ilmu yang bersumber pada penalaran. Ilmu yang bersumber pada wahyu Allah itu jelaslah Al-quran, sedangkan ilmu yang bersumber pada penalaran itu merupakan hasil pemikiran manusia yang dikembangkan secara sistematis dan ilmiah. Perpaduan antara kedua macam ilmu itulah yang akan membawa pada kemajuan umat manusia dalam arti yang sesungguhnya.²⁹

Analisis konseptual tentang kompetensi manusia adalah ciptaan Allah Swt yang paling sempurna, tersusun atas kesatuan jiwa dan raga. Eksistensi manusia sebagai individu yang bermasyarakat juga ditentukan oleh Sang Maha Pencipta. Dengan kata lain, manusia dibekali berbagai potensi dalam mengatasi berbagai persoalan individu dan sosial masyarakat. Di sisi lain, manusia juga perlu menyadari arti “diciptakan”, bahwa ia (manusia) adalah makhluk yang lemah. Dengan menyadari diri sebagai makhluk yang diciptakan, manusia sangat membutuhkan ilmu. Ilmu dapat membekali manusia akan sebuah kebijaksanaan yang di dalamnya terdapat norma, nilai, etika kehidupan yang sangat dibutuhkan oleh manusia.

Sebagai manusia yang diciptakan sempurna, seorang insan berada pada dua dimensi, yaitu berada pada posisi dapat memiliki pengetahuan dan kebenaran sebatas modalitas (akal, pancaindera dan ilham) dan berada pada posisi ketidaktahuan di luar kapasitas modalitasnya. Manusia berpotensi untuk dapat mengetahui, bahwa manusia dilahirkan membawa potensi jasmaniah dan *rūhāniah* untuk dapat mengetahui.³⁰

Spiritualitas seorang pegawai negeri memiliki nilai penting dalam pekerjaannya sebagai pengabdian negara. Keberhasilan kerja pegawai tidak semata-mata didasarkan pada keterampilan dan kekuatan intelektual yang tinggi, tetapi juga didasarkan pada spiritualitasnya. Menurut Jalaluddin Rahmat, sistem nilai yang berdasarkan agama menjadi suatu perangkat nilai dalam bentuk keabsahan dan

²⁹ Septiana Purwaningrum, “Elaborasi Ayat-ayat Sains dalam al-Qur’an...”, hal. 127.

³⁰ Budiman, “Kontribusi Spiritualitas, Sikap Inovatif dan Komitmen Kerja Dosen Terhadap Perilaku Akademik Mahasiswa,” dalam *Jurnal Edukasia Jurnal Penelitian Pendidikan*, Vol. 12, No. 2, Agustus 2017, hal. 444.

pembenaran, guna mengatur perilaku atau moral individu dan masyarakat.³¹Selain itu, spritualitas juga dapat memberi kekuatan pada jiwa serta dapat menentramkan jiwa, di tengah berbagai persoalan yang dihadapi.

Spiritualitas sesuatu entitas yang lain dari fisik dan bentuknya juga berbeda dengan bentuk fisik.Spiritualitas merupakan potensi, sehingga seseorang berkemampuan mengelola dan mendayagunakan makna-makna, nilai-nilai dan kualitas-kualitas kehidupan spiritual, memiliki hasrat untuk hidup bermakna yang memotivasi kehidupan manusia untuk senantiasa mencari makna hidup dan mendambakan hidup bermakna. Artinya, dapat dipahami bahwa seseorang yang taat beragama belum tentu memiliki spiritualitas yang tinggi, jika masih memiliki sikap fanatisme berlebihan, eksklusivisme dan intoleransi terhadap pemeluk agama lain, yang dapat mengakibatkan permusuhan dan peperangan. Dengan demikian, spiritualitas merupakan suatu kondisi psikis yang telah mengalami proses pembangkitan semangat, sehingga seseorang benar-benar memperhatikan jiwa dalam kehidupannya yang pada gilirannya dapat bersikap mandiri, proaktif, berprinsip yang benar, berperilaku sesuai nilai dan dapat membangun hubungan baik serta menghargai orang lain. Spiritualitas merupakan sesuatu yang lain dari fisik dan bentuknya berbeda.³²

Pada dasarnya alam ini peruntukkan untuk manusia, supaya dapat dikelola dan dipergunakan dengan baik. Untuk mengelola alam ini, diperlukan kemampuan manusia secara akal, hati dan skill. Dalam rangka mengelola alam, manusia harus melakukan secara terus menerus, dan inilah yang disebut bekerja agar manusia dapat memenuhi kebutuhan dirinya dan juga orang lain . Sederhana demikian pemahaman tentang bekerja, tetapi seiring dengan perkembangan zaman, konsep bekerja terus berkembang dan mulai juga digali aspek-aspek serta bidang-bidang kerja.

³¹Jalaluddin Rahmad, *Psikologi Agama*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hal. 293.

³² Budiman, "Kontribusi Spiritualitas...", hal. 443.

Dalam anjuran Islam bekerja adalah untuk mencari rezeki di bumi Allah sesuai dengan keahlian masing-masing. Dalam proses mencari rezeki tertapat nilai, norma, dan etika. Dalam Islam mencari rezeki merupakan ibadah, dan bagaimana ibadah ini bernilai, Allah Swt memandang pada niat dan kesungguhan seseorang dalam setiap pekerjaannya.

E. Kesimpulan

Berdiskusi tentang kompetensi perilaku kerja, ada empat kompetensi yang mendukung perilaku kerja dalam menjalankan tugas di suatu organisasi. Empat kompetensi tersebut adalah komitmen bekerja, kesungguhan bekerja, loyalitas bekerja, dan keprofesionalan dalam menjalankan pekerjaan. Integrasi ayat-ayat insaniyah dan kompetensi ASN dalam perilaku kerja, suatu model dalam kurikulum pendidikan dan pelatihan. Perpaduan tersebut dapat menyatukan ilmu-ilmu keagamaan, sosial masyarakat, kompetensi, perilaku menjadi sumber rujukan, motivasi serta menjadi akar tradisi bagi ASN dalam setiap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ulin Niam dan Nasrudin Zen, "Etika Murid Dan Guru dalam Kegiatan Pembelajaran Menurut Imam Al-Ghazali (Kajian Teoritik Kitab Ihya Ulumuddin Juz I Karya Imam Al-Ghazali)," *Jurnal Pendidikan Islam Al I'tibar*, Vol. 4, No. 1, 2017.
- Budi Mulyadi, "Model Pendidikan Karakter Dalam Masyarakat Jepang," dalam *Jurnal IZUMI*, Volume 3, No. 1, 2014.
- Budiman, "Kontribusi Spiritualitas, Sikap Inovatif dan Komitmen Kerja Dosen Terhadap Perilaku Akademik Mahasiswa," dalam *Jurnal Edukasia Jurnal Penelitian Pendidikan*, Vol. 12, No. 2, Agustus 2017.
- Bustamar, Jamaluddin Idris, Khairuddin, "Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesional Tenaga Kependidikan Pada SMA Negeri 5 Darussalam Banda Aceh," dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 4, No. 1, Februari 2016.
- D. Zawawi Imron, "Manusia (Intelektual) dan Kesadaran Terdalam: Menghidupkan Nilai dalam Pengembangan Ilmu Pengetahuan," dalam *Jurnal Oetoesan Hindia: Telaah Pemikiran Kebangsaan*, Vol. 1, No. 2, Tahun 2019.
- Dalam PP No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- Erliana Hasan, "Perilaku Komunikasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Meningkatkan Profesionalitas Kerja Sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat," dalam *Jurnal Tatapamong*, Maret 2019.
- Eva Faza Rif'ati, "Merancang Kelas Pembelajaran Kediklatan Yang Kondusif dengan Pendekatan NLP," dalam *jurnal Swara Patra*, Vol. 8, No. 1, 2018.
- Jalaluddin Rahmad, *Psikologi Agama*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Jalaluddin Rakhmat,, *Psikologi Komunikasi*, Bandung: Remadja Karya, 2011.
- Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.
- John M. Echols dan Hassan Shadily, *An English-Indonesian Dictionary*, Cet. 25, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000.

- M. I. Suhifatullah, "Mewujudkan Kualitas Pelayanan Publik Melalui Komunikasi Etis Aparatur Sipil Negara," dalam *PERSPEKTIF: Jurnal Ilmu Administrasi*, (t.vol, t.t). <https://core.ac.uk/download/pdf/322601191.pdf>.
- M. Nur Prabowo S. dan Albar Adetary Hasibuan, *Studi Etika Kontemporer: Teoritis dan Terapan*, Cet. 1, Semarang: Universitas Brawijaya Press, 2017.
- R. Yudhy Pradityo Setiadiputra, "Pemanfaatan *Real Time Conference* dalam Bidang Pengembangan Kompetensi pada Era *Disruptive Technology*," dalam *Jurnal Jendela Inovasi Daerah Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Magelang*, Volume II No. 2, Magelang, Agustus 2019.
- Raden Yudhy Pradityo Setiadiputra, "Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM secara Berkesinambungan di Lingkungan Instansi Pemerintah," dalam *Jurnal SAWALA*, Vol 5, No. 1 April 2017.
- Rati Sumanti, dkk, "Kajian Strategi Pemenuhan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN di Pemerintah Daerah," (Aceh Besar: Lembaga Administrasi Negara, Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur IV, 2018).
- Septiana Purwaningrum, "Elaborasi Ayat-ayat Sains dalam al-Qur'an: Langkah Menuju Integrasi Agama dan Sains dalam Pendidikan," dalam *Jurnal Inovatif*, Volume 1, Nomo. 1 Tahun 2015.
- Stevy Moniharapon, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kopertis Wilayah Xii Di Kota Ambon," dalam *Jurnal Manis* Volume 2 Nomor 2, Agustus 2018.
- Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan.
- Wan Mohd Nor Wan Daud, *The Educational Philosophy and Practice of Syed Muhammad Naguib Al-Attas*, Terj. Hamid fahmy, dkk, Cet. 1, Bandung: Mizan, 2003.
- Wasatha.com, 22 Februari 2020, "Prof Eka: Sifat Ku'eh Penghancur Kebersamaan".
- Widi Asih Nurhajati dan Bachtiar Sjaiful Bachri, "Pengembangan Kurikulum Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Berbasis Kompetensi dalam Membangun Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS), dalam *Jurnal Pendidikan (Teori dan Praktik)*, Volume 2 Nomor 2 Tahun 2017.