



CENDEKIAWAN:
JURNAL PENDIDIKAN DAN STUDI KEISLAMAN

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2026 Page 1100-1112

<https://zia-research.com/index.php/cendekiawan>



**Konstruksi Hukum Ideal Pengangkatan Aparatur Sipil Negara Pasca
Berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil
Negara dan Tinjauan Perspektif Hukum Islam**

Dedi Ramades¹, Muhammad Iqbal Syahril², Muhammad Nurdin³

^{1,2,3} Institut Islam Muaro Jambi, Indonesia

Email: dediramades31@gmail.com

Abstrak

Reformasi birokrasi merupakan agenda strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan publik. Salah satu aspek penting dalam reformasi birokrasi adalah pembentukan sistem manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional melalui mekanisme pengadaan dan pengangkatan pegawai yang berbasis merit dan tinjauan hukum Islam. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan historis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konstruksi hukum ideal pengadaan dan pengangkatan ASN harus didasarkan pada prinsip sistem merit, profesionalitas, transparansi, akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, serta penguatan pengawasan. Pengadaan ASN harus dilakukan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja sehingga mampu menghasilkan aparatur yang sesuai kebutuhan organisasi. Selain itu, pengangkatan ASN harus dilaksanakan secara objektif berdasarkan kompetensi dan kinerja tanpa adanya intervensi politik maupun praktik nepotisme. Implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 diharapkan mampu memperkuat reformasi birokrasi dan menciptakan ASN yang profesional, berintegritas, serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Pada perspektif hukum Islam pengangkatan ASN dalam perspektif hukum Islam harus berlandaskan prinsip amanah, keadilan, kompetensi, dan akuntabilitas. Prinsip-prinsip tersebut sejalan dengan sistem merit dalam UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN untuk mewujudkan birokrasi yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada kemaslahatan masyarakat.

Kata Kunci: *Hukum Islam, Konstruksi Hukum, Pengadaan ASN.*

Abstract

Bureaucratic reform is a strategic agenda for achieving effective, efficient, and public service-oriented governance. A crucial aspect of this reform is establishing a professional State Civil Apparatus (ASN) management system through recruitment and appointment mechanisms grounded in merit principles and Islamic legal perspectives. This study employs a normative-juridical method, utilizing statutory, contextual, and historical approaches. The findings indicate that the ideal legal framework for ASN recruitment and appointment must be based on principles of merit, professionalism, transparency, accountability, effectiveness, and efficiency, alongside strengthened oversight. Recruitment must be conducted based on job and workload analyses to ensure the resulting personnel meet organizational needs. Furthermore, appointments must be objective based on competence and performance and free from political interference or nepotism. The implementation of Law Number 20 of 2023 is expected to bolster performance reform and produce ASN personnel who are professional, possess integrity, and are capable of delivering high-quality public services. From an Islamic legal perspective, the ASN framework must be grounded in the principles of amanah (trustworthiness), justice, competence, and accountability. These principles align with the merit system outlined in Law Number 20 of 2023, aiming to create a bureaucracy that is professional, principled, and oriented toward the public good.

Keywords: *Islamic Law, Legal Construction, Civil Servant Recruitment.*

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik merupakan salah satu tujuan utama negara hukum modern. Dalam konsep negara kesejahteraan (*welfare state*), pemerintah memiliki tanggung jawab yang luas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelaksanaan tugas tersebut memerlukan aparatur negara yang profesional, kompeten, dan memiliki integritas tinggi (Mahmud et al. 2021). Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia aparatur yang menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan. Aparatur Sipil Negara merupakan unsur utama dalam birokrasi pemerintahan yang memiliki peran strategis sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa (Bin-Feng et al. 2023).

Dalam praktiknya, sistem pengadaan dan pengangkatan pegawai negeri di Indonesia mengalami berbagai dinamika. Pada masa lalu, pengelolaan kepegawaian sering kali menghadapi persoalan seperti rendahnya profesionalisme, praktik patronase politik, nepotisme, serta lemahnya pengawasan. Kondisi tersebut berdampak terhadap rendahnya kualitas pelayanan publik dan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi (Haqqani 2025).

Sebagai upaya memperbaiki kondisi tersebut, pemerintah melakukan reformasi sistem kepegawaian melalui berbagai regulasi. Salah satu tonggak penting reformasi tersebut adalah lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang memperkenalkan konsep sistem merit dalam manajemen ASN. Perkembangan kebutuhan birokrasi modern kemudian mendorong pemerintah melakukan penyempurnaan regulasi melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Regulasi baru ini tidak hanya menyederhanakan pengaturan ASN tetapi juga memperkuat transformasi manajemen ASN yang berbasis kompetensi dan kinerja (Maria, Hutajulu, and Sintani 2020).

Dalam perspektif hukum administrasi negara, pengadaan dan pengangkatan ASN bukan sekadar kegiatan administratif, melainkan instrumen strategis untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) (Santoso, Syukri, and Hasanah 2021). Oleh karena itu, diperlukan konstruksi hukum yang ideal agar pengadaan dan pengangkatan ASN mampu menghasilkan aparatur yang profesional dan berintegritas. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengkaji bagaimana konstruksi hukum ideal terhadap pengadaan dan pengangkatan ASN dalam sistem kepegawaian pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.

Reformasi birokrasi merupakan salah satu agenda strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Reformasi ini bertujuan menciptakan birokrasi yang profesional, efektif, efisien, akuntabel, serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan modern, keberhasilan reformasi birokrasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia aparatur yang menjalankan fungsi pemerintahan. Oleh karena itu, pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi aspek penting dalam mendukung terwujudnya pemerintahan yang bersih dan berorientasi pada pelayanan publik.

Seiring dengan perkembangan kebutuhan masyarakat dan tuntutan terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik, pemerintah terus melakukan pembaruan kebijakan di bidang kepegawaian. Salah satu bentuk pembaruan tersebut adalah lahirnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menggantikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Regulasi baru ini menegaskan pentingnya penerapan sistem merit dalam manajemen ASN, yaitu kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil serta tanpa diskriminasi. Melalui sistem merit diharapkan tercipta ASN yang profesional, berintegritas, netral, dan mampu menjawab tantangan penyelenggaraan pemerintahan yang semakin kompleks.

Dalam pelaksanaan manajemen ASN, pengadaan dan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan tahapan yang sangat menentukan kualitas birokrasi. Pengadaan PNS dilakukan untuk memenuhi kebutuhan jabatan pada instansi pemerintah melalui proses yang transparan, objektif, kompetitif, dan akuntabel. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 mengatur bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyelenggarakan pengadaan ASN berdasarkan kebutuhan organisasi serta memperhatikan prinsip sistem merit. Dengan demikian, setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti proses seleksi dan memperoleh posisi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Meskipun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai persoalan terkait kewenangan pengadaan dan pengangkatan PNS, khususnya pada instansi pemerintah daerah. Sebagai bagian dari

pelaksanaan otonomi daerah, kepala daerah memiliki kedudukan sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) yang berwenang menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun demikian, kewenangan tersebut tetap berada dalam kerangka kebijakan nasional yang dikoordinasikan oleh pemerintah pusat melalui sistem manajemen ASN yang terintegrasi. Kondisi ini menimbulkan kebutuhan akan pengaturan yang jelas mengenai batasan dan pelaksanaan kewenangan PPK daerah dalam proses pengangkatan PNS.

Keberadaan berbagai peraturan pelaksana, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, menunjukkan bahwa proses pengangkatan PNS tidak hanya melibatkan pemerintah daerah, tetapi juga memerlukan persetujuan teknis dan penetapan nomor induk pegawai oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Oleh karena itu, diperlukan kajian yang mendalam mengenai bentuk dan pelaksanaan kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian dalam pengangkatan PNS berdasarkan rezim hukum ASN yang berlaku saat ini. Kajian tersebut penting untuk memastikan bahwa proses pengadaan dan pengangkatan PNS berjalan sesuai prinsip sistem merit, memberikan kepastian hukum, serta mendukung terwujudnya birokrasi yang profesional dalam kerangka reformasi birokrasi nasional.

Untuk mengetahui dan menganalisis konstruksi hukum yang ideal terhadap pengaturan pengadaan dan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam sistem kepegawaian, khususnya terkait kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian dalam proses pengangkatan PNS berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga tercipta kepastian hukum, sinkronisasi kewenangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah, serta penerapan sistem merit dalam manajemen ASN.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (*normative legal research*), yaitu penelitian yang menempatkan hukum sebagai norma, kaidah, asas, dan doktrin yang menjadi pedoman dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Penelitian hukum normatif berfokus pada kajian terhadap peraturan perundang-undangan, konsep-konsep hukum, asas hukum, serta sinkronisasi norma yang berkaitan dengan objek penelitian (Benuf et al. 2020).

Dalam penelitian ini digunakan beberapa pendekatan, yaitu: (1) pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yang dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pengadaan dan pengangkatan Aparatur Sipil Negara (ASN); (2) pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yang digunakan untuk mengkaji konsep, teori, dan doktrin hukum yang berkembang dalam literatur terkait sistem kepegawaian dan manajemen ASN; serta (3) pendekatan historis (*historical approach*), yang digunakan untuk menelusuri perkembangan pengaturan dan kebijakan pengadaan ASN dari waktu ke waktu guna memahami latar belakang pembentukan norma hukum yang berlaku saat ini.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, serta berbagai peraturan pelaksana yang berkaitan dengan manajemen ASN. Adapun bahan hukum sekunder terdiri atas buku-buku hukum, jurnal ilmiah, artikel akademik, hasil penelitian, serta literatur lain yang relevan dengan sistem kepegawaian, administrasi pemerintahan, dan reformasi birokrasi.

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*). Selanjutnya, bahan hukum yang telah terkumpul dianalisis secara deskriptif-kualitatif dengan menggunakan metode interpretasi hukum, penalaran hukum (*legal reasoning*), dan konstruksi argumentasi hukum untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pengaturan pengadaan dan pengangkatan ASN serta merumuskan konsep ideal yang sesuai dengan prinsip-prinsip negara hukum, merit system, dan good governance (John W. Cresswell 2008; Sugiyono 2019).



Gambar 1. Alur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Pengadaan dan Pengangkatan ASN dalam Sistem Kepegawaian Nasional

Pengadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan proses yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengisi kebutuhan jabatan dalam instansi pemerintah sesuai dengan kebutuhan organisasi (Yeleliere et al. 2022). Pengadaan ASN menjadi salah satu bagian penting dalam manajemen kepegawaian karena berkaitan langsung dengan upaya penyediaan sumber daya manusia yang mampu menjalankan tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik secara optimal. Melalui pengadaan yang terencana dan sistematis, pemerintah dapat memastikan bahwa setiap jabatan diisi oleh individu yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Proses pengadaan ASN dilaksanakan berdasarkan kebutuhan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kebutuhan tersebut tidak ditentukan secara sembarangan, melainkan melalui mekanisme perencanaan yang melibatkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Analisis jabatan dilakukan untuk mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, wewenang, serta kompetensi yang diperlukan dalam suatu jabatan. Sementara itu, analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan jumlah pegawai yang dibutuhkan berdasarkan volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam suatu organisasi (Kristini 2020).

Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan, pengadaan ASN memiliki fungsi strategis karena menjadi instrumen untuk mewujudkan birokrasi yang profesional dan berdaya saing. Ketersediaan ASN yang kompeten akan mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan secara efektif dan efisien. Sebaliknya, apabila proses pengadaan tidak dilakukan secara tepat, maka dapat menimbulkan ketidaksesuaian antara kebutuhan organisasi dengan kompetensi pegawai yang direkrut sehingga berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan publik (Pratiwi, Annisa, and Hasibuan 2025).

Perspektif hukum administrasi negara memandang pengadaan ASN sebagai bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia aparatur negara. Dalam kerangka ini, pengadaan ASN bukan sekadar kegiatan administratif, tetapi merupakan proses hukum yang memiliki konsekuensi terhadap hak dan kewajiban calon pegawai maupun instansi pemerintah. Oleh karena itu, setiap tahapan pengadaan harus dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar memiliki legitimasi hukum yang kuat.

Pengadaan ASN juga berkaitan erat dengan prinsip merit system yang menjadi dasar pengelolaan kepegawaian modern. Sistem merit menekankan bahwa setiap warga negara yang memenuhi syarat memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi ASN berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan kinerja, tanpa diskriminasi. Dengan penerapan sistem merit, proses pengadaan ASN diharapkan dapat menghasilkan aparatur yang profesional, netral, dan bebas dari intervensi kepentingan politik maupun praktik-praktik yang bertentangan dengan hukum (Maysura 2025).

Setelah melalui proses pengadaan, tahapan berikutnya adalah pengangkatan ASN. Pengangkatan ASN merupakan tindakan hukum administrasi negara yang dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) terhadap seseorang yang telah memenuhi persyaratan tertentu untuk menduduki jabatan dalam pemerintahan. Tindakan pengangkatan tersebut menghasilkan hubungan hukum antara negara dan pegawai yang bersangkutan, sehingga yang bersangkutan memperoleh status sebagai ASN dengan hak dan kewajiban yang diatur oleh peraturan perundang-undangan (Sudirman and Ubaidillah 2019).

Pengangkatan ASN tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memiliki dimensi hukum yang penting. Keputusan pengangkatan yang diterbitkan oleh pejabat yang berwenang merupakan bentuk keputusan tata usaha negara yang harus memenuhi syarat-syarat hukum tertentu. Keputusan tersebut harus diterbitkan oleh pejabat yang berwenang, berdasarkan prosedur yang benar, serta sesuai dengan peraturan yang berlaku. Apabila syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi, maka keputusan pengangkatan dapat menimbulkan sengketa administrasi kepegawaian.

Dalam pelaksanaannya, pengadaan dan pengangkatan ASN harus berlandaskan asas legalitas. Asas ini mengharuskan setiap tindakan pemerintah memiliki dasar hukum yang jelas sehingga tidak terjadi penyalahgunaan kewenangan. Selain itu, asas profesionalitas juga menjadi pedoman penting untuk memastikan bahwa pegawai yang direkrut dan diangkat memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan jabatan. Profesionalitas ASN menjadi faktor utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat (Isnaini 2016).

Di samping asas legalitas dan profesionalitas, pengadaan dan pengangkatan ASN juga harus memperhatikan asas proporsionalitas, akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi. Asas proporsionalitas menuntut adanya keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan jumlah pegawai yang direkrut. Asas akuntabilitas mengharuskan setiap tahapan proses dapat dipertanggungjawabkan secara administratif maupun hukum. Sementara itu, asas efektivitas dan efisiensi bertujuan memastikan bahwa pengadaan ASN mampu menghasilkan pegawai yang tepat guna dengan penggunaan sumber daya yang optimal (Zahari MS, Yamali, and Irfani 2020).

Selain itu, asas kepastian hukum menjadi landasan yang tidak kalah penting dalam pengadaan dan pengangkatan ASN. Kepastian hukum memberikan jaminan bahwa seluruh proses dilaksanakan secara transparan, objektif, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan adanya kepastian hukum, hak-hak peserta seleksi, calon ASN, maupun instansi pemerintah dapat terlindungi secara baik. Oleh karena itu, pengadaan dan pengangkatan ASN tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan organisasi, tetapi juga menjadi sarana untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, profesional, dan berintegritas.

Sistem Merit Sebagai Dasar Konstruksi Hukum Pengadaan ASN

Sistem merit merupakan konsep fundamental dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) modern yang menjadi dasar dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan. Sistem ini menekankan bahwa setiap kebijakan dan praktik manajemen ASN harus didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh individu, tanpa dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat diskriminatif atau kepentingan tertentu. Penerapan sistem merit bertujuan menciptakan birokrasi yang profesional, efektif, efisien, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat.

Salah satu unsur utama dalam sistem merit adalah kualifikasi. Kualifikasi merupakan persyaratan pendidikan, pengalaman, serta kemampuan tertentu yang harus dimiliki seseorang untuk menduduki suatu jabatan. Dalam proses pengadaan ASN, kualifikasi menjadi dasar penting untuk menentukan kesesuaian antara calon pegawai dengan kebutuhan organisasi. Dengan memperhatikan kualifikasi secara objektif, instansi pemerintah dapat memperoleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan dan kemampuan yang relevan dengan tugas serta tanggung jawab jabatan yang akan diemban (Saputra 2023).

Selain kualifikasi, kompetensi juga menjadi aspek yang sangat penting dalam sistem merit. Kompetensi mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengaplikasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk melaksanakan tugas secara efektif. Dalam praktik pengadaan ASN, pengukuran kompetensi dilakukan melalui berbagai tahapan seleksi yang dirancang untuk menilai kemampuan teknis, manajerial, dan sosial-kultural calon pegawai. Namun demikian, pengukuran kompetensi masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam memastikan bahwa kompetensi yang dimiliki peserta benar-benar sesuai dengan kebutuhan jabatan yang tersedia.

Kinerja merupakan unsur berikutnya yang menjadi dasar dalam sistem merit. Kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan seorang ASN dalam melaksanakan tugas dan mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam konteks manajemen ASN, kinerja tidak hanya digunakan sebagai alat evaluasi, tetapi juga menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier, promosi, mutasi, maupun pemberian penghargaan. Oleh karena itu, proses pengadaan dan pengangkatan ASN harus dirancang untuk menghasilkan aparatur yang memiliki potensi kinerja tinggi sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi pemerintahan (Indrawan, Ferrysca, and Jerry 2025).

Dalam pembahasan sistem merit, aspek latar belakang politik juga memiliki relevansi yang penting. Secara historis, berbagai kebijakan kepegawaian negara sering kali dipengaruhi oleh dinamika politik yang berkembang. Oleh karena itu, reformasi birokrasi mendorong lahirnya regulasi yang menegaskan pentingnya netralitas ASN dalam menjalankan tugas pemerintahan. Kehadiran Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan bagian dari politik hukum nasional yang bertujuan memperkuat profesionalisme dan netralitas ASN dalam menghadapi berbagai perubahan sosial, politik, dan administrasi pemerintahan (Sari, Putri, and Hidayat 2025).

Sistem merit juga menolak segala bentuk diskriminasi berdasarkan ras, agama, maupun status sosial. Dalam negara hukum yang menjunjung prinsip kesetaraan, setiap warga negara memiliki hak yang sama untuk mengikuti proses seleksi ASN sepanjang memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan sistem merit dapat dilihat dari terselenggaranya mekanisme seleksi yang adil, transparan, dan objektif, sehingga setiap peserta memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh jabatan berdasarkan kemampuan dan prestasinya.

Penerapan sistem merit bertujuan menghasilkan ASN yang profesional dan bebas dari intervensi politik. Profesionalisme ASN menjadi faktor penting dalam mendukung terciptanya pemerintahan yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan sistem merit, pengisian jabatan tidak lagi didasarkan pada kedekatan politik, hubungan keluarga, atau faktor subjektif lainnya, melainkan pada kemampuan dan prestasi yang dimiliki oleh individu. Hal ini akan menciptakan budaya kerja yang lebih sehat dan kompetitif di lingkungan birokrasi.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, sistem merit tetap menjadi fondasi utama dalam pengelolaan ASN. Undang-undang tersebut menegaskan bahwa seluruh proses rekrutmen harus dilaksanakan secara terbuka, kompetitif, transparan, dan akuntabel. Setiap tahapan seleksi harus memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh warga negara yang memenuhi syarat, sehingga proses pengadaan ASN dapat menghasilkan aparatur yang berkualitas dan memiliki integritas tinggi (Maria et al. 2020).

Pelaksanaan sistem merit memberikan berbagai keuntungan bagi organisasi pemerintahan. Salah satu manfaat utamanya adalah meningkatkan profesionalitas ASN melalui mekanisme pengadaan dan pengangkatan pegawai yang berorientasi pada kompetensi dan kinerja. Dengan demikian, instansi pemerintah dapat memperoleh sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan mampu menghadapi tantangan reformasi birokrasi yang terus berkembang. Selain itu, sistem merit juga mendorong terwujudnya birokrasi yang netral dan berintegritas karena setiap pengisian jabatan dilakukan secara objektif tanpa diskriminasi maupun intervensi kepentingan tertentu (Abhari and McGuckin 2023).

Keuntungan lainnya adalah meningkatnya kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. ASN yang direkrut melalui sistem merit cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat. Hal ini berdampak pada meningkatnya efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan kepuasan masyarakat terhadap layanan publik. Di samping itu, penerapan sistem merit yang transparan dan akuntabel akan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah karena menunjukkan komitmen negara dalam mewujudkan birokrasi yang profesional, adil, dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, serta nepotisme.

Kelemahan Sistem Pengadaan ASN yang Masih Dihadapi

Meskipun reformasi birokrasi telah berjalan, masih terdapat berbagai permasalahan dalam sistem pengadaan ASN. Kelemahan sistem pengadaan ASN saat ini meliputi ketidaktepatan perencanaan formasi, belum optimalnya pengukuran kompetensi, ketimpangan distribusi ASN, potensi intervensi non-merit, persoalan tenaga non-ASN, lemahnya perencanaan jangka panjang, kompleksitas administrasi, dan belum maksimalnya pemanfaatan teknologi informasi. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem merit,

perencanaan kebutuhan berbasis data, digitalisasi manajemen ASN, serta pengawasan yang lebih efektif agar pengadaan ASN sesuai dengan tujuan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan birokrasi yang profesional, netral, dan berorientasi pada pelayanan publik. Secara Normatif ketentuan tersebut menunjukan bahwa:

- a. Ketidaksesuaian antara kebutuhan organisasi dan formasi yang tersedia Salah satu kelemahan mendasar yang masih dihadapi dalam sistem pengadaan ASN pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 adalah ketidaksesuaian antara kebutuhan organisasi dan formasi yang tersedia. Kondisi ini menunjukkan bahwa perencanaan kebutuhan ASN belum sepenuhnya didasarkan pada analisis jabatan dan analisis beban kerja yang komprehensif. Akibatnya, terdapat instansi yang mengalami kelebihan pegawai pada bidang tertentu, sementara pada bidang lain justru mengalami kekurangan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Permasalahan tersebut pada akhirnya berpengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, diperlukan konstruksi hukum yang mampu menjamin bahwa proses pengadaan ASN dilaksanakan berdasarkan kebutuhan riil organisasi melalui perencanaan yang terukur, objektif, dan berbasis sistem merit sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN.
- b. Masih adanya ketimpangan distribusi ASN antarwilayah masih adanya ketimpangan distribusi ASN antarwilayah menunjukkan bahwa konstruksi hukum pengadaan ASN saat ini belum sepenuhnya mengakomodasi kebutuhan pemerataan aparatur berdasarkan analisis kebutuhan riil setiap daerah. Akibatnya, sejumlah daerah mengalami kekurangan ASN, sementara daerah lainnya justru mengalami kelebihan pegawai pada bidang tertentu (Annafi and Zendrato 2025).
- c. Lemahnya pengawasan dalam beberapa tahapan administrasi juga menjadi salah satu kelemahan yang masih dihadapi dalam sistem pengadaan ASN, pengawasan yang belum optimal dapat membuka peluang terjadinya penyimpangan administratif, baik pada tahap perencanaan kebutuhan pegawai, verifikasi persyaratan peserta, maupun proses penetapan hasil seleksi. Meskipun pengadaan ASN telah menerapkan prinsip transparansi dan sistem merit, efektivitas pengawasan internal maupun eksternal masih memerlukan penguatan agar seluruh tahapan pengadaan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam konteks berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, pengawasan yang kuat dan terintegrasi menjadi elemen penting untuk menjamin objektivitas, akuntabilitas, serta kepastian hukum dalam proses pengadaan dan pengangkatan ASN. Oleh karena itu, diperlukan penguatan mekanisme pengawasan yang melibatkan instansi pembina kepegawaian, lembaga pengawas, serta pemanfaatan teknologi informasi guna meminimalisasi potensi penyimpangan dan mewujudkan sistem kepegawaian yang profesional serta berbasis merit.
- d. Ketidakjelasan transisi tenaga honorer, status tenaga honorer, mekanisme menjadi PPPK dan juga kepastian hukum bagi tenaga non ASN salah satu permasalahan krusial pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN adalah belum terbangunnya konstruksi hukum yang jelas mengenai transisi tenaga honorer ke dalam sistem ASN. Ketidakjelasan tersebut tercermin dari belum optimalnya pengaturan mengenai status tenaga honorer, mekanisme pengangkatan menjadi PPPK, serta jaminan kepastian hukum bagi tenaga non-ASN. Akibatnya, masih terdapat potensi terjadinya kesenjangan perlindungan hukum dan ketidakpastian administratif yang dapat menghambat terwujudnya sistem kepegawaian yang profesional, adil, dan berbasis merit (Annafi and Zendrato 2025).
- e. Belum optimalnya sistem merit dalam implementasi yang terjadi dilapangan masih dapat di temukan intervensi politik, nepotisme bahkan pengaruh kekuasaan dalam mendapatkan suatu jabatan. Salah satu permasalahan yang masih dihadapi dalam praktik penyelenggaraan manajemen kepegawaian. Meskipun sistem merit telah ditegaskan sebagai prinsip utama dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, implementasinya di lapangan masih belum sepenuhnya berjalan secara efektif. Dalam beberapa kasus masih dapat ditemukan adanya intervensi politik, praktik nepotisme, maupun pengaruh kekuasaan tertentu dalam proses pengisian dan pengangkatan jabatan. Kondisi tersebut berpotensi mengabaikan aspek kompetensi, kualifikasi, dan kinerja sebagai dasar utama dalam pengadaan serta pengangkatan ASN. Akibatnya, tujuan pembentukan birokrasi yang profesional, netral, dan berintegritas sebagaimana yang diamanatkan dalam sistem merit menjadi sulit untuk diwujudkan secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pengawasan dan penegakan prinsip merit secara

konsisten guna menjamin bahwa setiap proses pengadaan dan pengangkatan ASN dilaksanakan berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan kebutuhan organisasi, bukan atas dasar kepentingan politik maupun hubungan personal tertentu (Marpaung and Ginting 2025).

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa reformasi regulasi harus diikuti reformasi kelembagaan dan budaya organisasi. Perubahan norma hukum yang dihadirkan melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN tidak akan mencapai tujuan yang diharapkan apabila tidak didukung oleh penguatan kapasitas kelembagaan, penerapan sistem merit secara konsisten, serta perubahan pola pikir aparatur dalam penyelenggaraan manajemen ASN. Oleh karena itu, diperlukan suatu konstruksi hukum yang mampu mengintegrasikan aspek regulasi, kelembagaan, dan sumber daya manusia agar proses pengadaan dan pengangkatan ASN dapat dilaksanakan secara profesional, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kebutuhan organisasi serta pelayanan publik (Marpaung and Ginting 2025).

Konstruksi Hukum Ideal Pengadaan dan Pengangkatan ASN Pasca UU Nomor 20 Tahun 2023

Seluruh proses pengadaan ASN harus berbasis kompetensi dan kinerja sesuai sistem merit. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai kendala, seperti ketidaksesuaian antara kebutuhan jabatan dengan formasi yang dibuka, belum optimalnya pengukuran kompetensi calon ASN, serta potensi intervensi non-merit dalam proses rekrutmen. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi sistem merit belum sepenuhnya terlaksana secara efektif. Oleh karena itu, diperlukan konstruksi hukum yang lebih komprehensif dan adaptif pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN agar prinsip merit dapat diwujudkan secara konsisten dalam seluruh proses pengadaan dan pengangkatan ASN (Uin et al. 2026).

Analisis Jabatan (ANJAB) merupakan instrumen penting dalam perencanaan kebutuhan ASN karena berfungsi untuk mengidentifikasi jenis jabatan, tugas, tanggung jawab, serta kompetensi yang dibutuhkan oleh setiap instansi pemerintah. Namun demikian, dalam praktiknya pelaksanaan Anjab belum sepenuhnya dilakukan secara optimal sehingga masih ditemukan ketidaksesuaian antara kebutuhan riil organisasi dengan formasi ASN yang ditetapkan.

Analisis Beban Kerja (ABK) yang tidak dilaksanakan secara komprehensif berpotensi menyebabkan ketidaktepatan dalam penetapan formasi ASN, sehingga tujuan pengadaan ASN untuk mewujudkan birokrasi yang efektif dan profesional menjadi sulit tercapai. Proyeksi kebutuhan organisasi dalam praktiknya proyeksi kebutuhan organisasi sering kali belum dilakukan secara optimal sehingga mengakibatkan ketidaksesuaian antara jumlah ASN yang direkrut dengan kebutuhan riil instansi pemerintah, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik (Uin et al. 2026).

Transformasi digital harus diterapkan dalam rekrutmen, pengembangan karier, penilaian kinerja, pengawasan. Pengawasan dilakukan melalui BKN, kementerian PANRB, KASN (dalam fungsi pengawasan sistem merit yang diintegrasikan sesuai pengaturan terbaru), Aparat Pengawasan Internal Pemerintah. Kompetensi teknis merupakan salah satu aspek fundamental dalam proses pengadaan ASN karena berkaitan langsung dengan kemampuan calon pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatan yang akan diembannya. Oleh karena itu, pengukuran kompetensi teknis harus dilakukan secara objektif dan disesuaikan dengan kebutuhan jabatan guna mendukung penerapan sistem merit sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN (Ramadhani 2025).

Kompetensi manajerial sebagai bagian dari penerapan sistem merit, perlu diintegrasikan secara komprehensif dalam mekanisme pengadaan dan pengangkatan ASN agar tercipta birokrasi yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik. Kompetensi sosial-kultural harus ditempatkan sebagai salah satu indikator penting dalam pengadaan ASN karena keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis dan manajerial, tetapi juga oleh kemampuan aparatur dalam memahami dinamika sosial masyarakat yang dilayaninya. Kompetensi digital sistem pengadaan ASN yang berlaku saat ini masih belum sepenuhnya menjadikan kompetensi digital sebagai parameter utama dalam seleksi calon ASN. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kesenjangan antara kebutuhan birokrasi digital dengan kualitas sumber daya manusia aparatur yang direkrut.

Implikasi UU Nomor 20 Tahun 2023 terhadap Reformasi Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 membawa beberapa perubahan penting:

- a. Penyederhanaan regulasi ASN : penyederhanaan regulasi ASN menjadi kebutuhan mendesak pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN. Kompleksitas pengaturan yang selama ini mengatur mekanisme pengadaan dan pengangkatan ASN berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum serta menghambat terwujudnya birokrasi yang profesional. Oleh karena itu, diperlukan formulasi regulasi yang lebih sederhana namun tetap mampu menjamin penerapan prinsip merit, transparansi, dan akuntabilitas dalam setiap tahapan pengadaan ASN.
- b. Penguatan transformasi birokrasi : Penguatan transformasi birokrasi sebagaimana diharapkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN masih menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait efektivitas pengadaan dan pengangkatan ASN yang belum sepenuhnya mencerminkan prinsip sistem merit, sehingga diperlukan konstruksi hukum yang lebih ideal guna menjamin terwujudnya birokrasi yang profesional dan berintegritas.
- c. Penguatan sistem merit: penguatan sistem merit merupakan solusi yang paling relevan dalam mengatasi berbagai kelemahan pengadaan ASN yang masih dihadapi saat ini, seperti ketidaksesuaian formasi dengan kebutuhan organisasi, potensi intervensi non-merit, serta belum optimalnya penempatan pegawai berdasarkan kompetensi. Oleh karena itu, penguatan sistem merit harus menjadi landasan utama dalam membangun konstruksi hukum pengadaan dan pengangkatan ASN yang ideal pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN.
- d. Pengembangan talenta ASN : Dalam perspektif konstruksi hukum yang ideal, pengembangan talenta ASN harus ditempatkan sebagai landasan utama dalam pengelolaan sumber daya aparatur. Hal ini penting untuk memastikan bahwa setiap proses pengadaan dan pengangkatan ASN dilakukan berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan potensi yang dimiliki oleh calon aparatur, sehingga sejalan dengan prinsip sistem merit yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- e. Digitalisasi manajemen ASN : Digitalisasi manajemen ASN juga menjadi solusi atas berbagai permasalahan yang masih dihadapi dalam sistem pengadaan ASN, seperti ketidaktepatan perencanaan formasi, kurang optimalnya pengawasan proses seleksi, serta belum terintegrasinya data kepegawaian antarinstansi. Dengan sistem digital yang terintegrasi, pengambilan keputusan terkait pengadaan dan pengangkatan ASN dapat dilakukan secara lebih objektif berdasarkan data yang akurat dan mutakhir.
- f. Peningkatan mobilitas talenta ASN : Peningkatan mobilitas talenta ASN sebagaimana diakomodasi dalam kebijakan manajemen ASN modern merupakan langkah progresif untuk mengatasi berbagai kelemahan sistem kepegawaian yang selama ini masih bersifat sektoral dan kurang adaptif. Dengan adanya mobilitas talenta, pemerintah dapat mengoptimalkan penempatan ASN secara nasional berdasarkan kebutuhan instansi dan kompetensi yang dimiliki pegawai.
- g. Penguatan orientasi pelayanan publik : Penguatan orientasi pelayanan publik belum dapat diwujudkan secara optimal apabila sistem pengadaan ASN masih menghadapi berbagai kelemahan, seperti ketidaksesuaian formasi dengan kebutuhan organisasi, distribusi pegawai yang tidak merata, serta belum optimalnya penerapan sistem merit dalam proses rekrutmen dan pengangkatan ASN.

Perubahan tersebut menunjukkan arah kebijakan pemerintah untuk membangun birokrasi yang adaptif dan profesional. Implikasi yuridisnya adalah perlunya harmonisasi peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian serta penguatan kewenangan dan mekanisme pengawasan terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian agar pelaksanaan pengadaan dan pengangkatan PNS tetap selaras dengan prinsip sistem merit dan memberikan kepastian hukum dalam penyelenggaraan manajemen ASN. Seluruh proses manajemen ASN, khususnya pengadaan dan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil, harus diselenggarakan berdasarkan prinsip sistem merit, transparansi, akuntabilitas, dan objektivitas guna menghasilkan aparatur yang kompeten serta mampu mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik (Awaluddin 2026).

Tinjauan Perspektif Hukum Islam terhadap Pengangkatan Aparatur Sipil Negara

Pengangkatan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam perspektif hukum Islam tidak hanya dipahami sebagai proses administratif untuk mengisi jabatan pemerintahan, tetapi juga sebagai bentuk pemberian amanah yang harus dipertanggungjawabkan secara moral, hukum, dan sosial. Dalam Islam, jabatan publik merupakan tanggung jawab untuk melayani masyarakat, bukan sarana memperoleh keuntungan pribadi atau kelompok. Prinsip ini sejalan dengan QS. An-Nisa' ayat 58 yang menegaskan kewajiban menyampaikan amanah kepada pihak yang berhak dan menetapkan hukum secara adil (Indonesia 2015). Oleh karena itu, proses pengangkatan ASN harus dilaksanakan berdasarkan kriteria yang jelas, prosedur yang sah, dan pertimbangan objektif. Analisisnya, legitimasi pengangkatan ASN tidak cukup hanya ditentukan oleh terpenuhinya persyaratan administratif, tetapi juga oleh integritas proses dan kesesuaian antara jabatan yang diberikan dengan kemampuan orang yang menerimanya.

Prinsip keadilan (al-'adl) menjadi landasan penting dalam pengangkatan ASN menurut perspektif hukum Islam. Setiap warga negara yang memenuhi persyaratan semestinya memperoleh kesempatan yang setara untuk mengikuti proses seleksi tanpa diskriminasi berdasarkan hubungan keluarga, kedekatan politik, latar belakang sosial, maupun kepentingan tertentu (Ihya' 2021). QS. Al-Ma'idah ayat 8 mengajarkan agar keadilan tetap ditegakkan dan tidak dipengaruhi oleh kebencian atau kepentingan pribadi. Prinsip tersebut menghendaki agar keputusan dalam pengangkatan ASN didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan hasil seleksi yang dapat dipertanggungjawabkan (Indonesia 2015). Analisisnya, keadilan dalam pengangkatan ASN bukan berarti semua pelamar harus memperoleh hasil yang sama, melainkan setiap pelamar memperoleh kesempatan yang proporsional dan dinilai berdasarkan standar yang konsisten. Dengan demikian, seleksi yang transparan dan objektif merupakan instrumen untuk mewujudkan keadilan substantif sekaligus mencegah praktik nepotisme dan diskriminasi.

Selain keadilan, Islam menempatkan kompetensi dan kelayakan sebagai pertimbangan utama dalam penyerahan suatu pekerjaan atau jabatan. Prinsip ini tercermin dalam QS. Al-Qasas ayat 26 yang menekankan dua kualitas penting, yaitu kuat atau mampu melaksanakan pekerjaan dan dapat dipercaya. Dalam konteks pengangkatan ASN, nilai tersebut dapat dipahami sebagai perpaduan antara kompetensi profesional dan integritas moral. Calon ASN tidak cukup hanya memenuhi persyaratan formal, tetapi juga perlu memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan yang sesuai dengan jabatan yang akan dijalankan. Analisisnya, pengangkatan berdasarkan kompetensi akan meningkatkan peluang terciptanya birokrasi yang profesional dan berkinerja tinggi. Sebaliknya, penempatan seseorang yang tidak sesuai dengan kemampuan dan kualifikasinya berpotensi menurunkan kualitas pelayanan publik, menghambat pencapaian tujuan organisasi, serta menimbulkan pemborosan sumber daya negara (Fadillah 2021).

Perspektif hukum Islam juga menolak praktik suap, jual beli jabatan, manipulasi hasil seleksi, dan penyalahgunaan kewenangan dalam proses pengangkatan ASN. QS. Al-Baqarah ayat 188 memberikan dasar normatif mengenai larangan memakan harta dengan cara yang batil dan menggunakannya untuk memengaruhi keputusan secara tidak sah. Dalam pengangkatan ASN, praktik tersebut merusak prinsip keadilan karena keputusan tidak lagi didasarkan pada kompetensi, melainkan pada kemampuan memberikan imbalan atau kedekatan dengan pihak yang memiliki kewenangan. Analisisnya, korupsi dalam proses pengangkatan ASN tidak hanya menimbulkan kerugian finansial, tetapi juga merusak kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah. Oleh sebab itu, pencegahannya perlu dilakukan melalui pengawasan yang efektif, keterbukaan informasi seleksi, mekanisme pengaduan, penegakan sanksi, dan pemeriksaan terhadap potensi konflik kepentingan (Indonesia 2015).

Prinsip kemaslahatan (maslahah) juga relevan dalam menentukan kebijakan pengadaan dan pengangkatan ASN. Dalam kerangka hukum Islam, suatu kebijakan publik idealnya diarahkan pada terwujudnya manfaat yang luas dan pencegahan kerugian bagi masyarakat. Pengangkatan ASN karena itu perlu mempertimbangkan kebutuhan nyata organisasi, distribusi tenaga aparatur, kualitas pelayanan, serta kemampuan pemerintah dalam mengelola sumber daya manusia dan anggaran. Proses rekrutmen yang tidak sesuai kebutuhan berpotensi menyebabkan ketimpangan penempatan, ketidakefisienan anggaran, dan rendahnya produktivitas birokrasi. Analisisnya, orientasi kemaslahatan menuntut agar pengangkatan ASN tidak hanya berfokus pada jumlah pegawai yang direkrut, tetapi juga pada kontribusi nyata mereka terhadap pelayanan publik. Dengan demikian, perencanaan kebutuhan ASN harus disusun berdasarkan analisis jabatan, analisis beban kerja, kompetensi yang diperlukan, dan prioritas pembangunan.

Akuntabilitas merupakan aspek lain yang mempertemukan etika hukum Islam dengan tata kelola pemerintahan modern. Setiap pihak yang terlibat dalam proses pengangkatan ASN memiliki tanggung jawab atas keputusan, tindakan, dan penggunaan kewenangannya. Dalam perspektif Islam, pertanggungjawaban tersebut tidak hanya bersifat administratif dan hukum, tetapi juga memiliki dimensi moral karena amanah yang diberikan harus dijalankan dengan jujur. Pada tingkat kelembagaan, prinsip ini dapat diwujudkan melalui dokumentasi proses seleksi, publikasi informasi yang relevan, penetapan kriteria yang terukur, serta mekanisme evaluasi dan pengawasan. Analisisnya, akuntabilitas mempersempit ruang penyalahgunaan kewenangan karena setiap keputusan dapat ditelusuri dasar dan prosesnya. Namun, akuntabilitas tidak akan berjalan efektif apabila hanya dipahami sebagai pemenuhan dokumen formal tanpa pemeriksaan terhadap kebenaran data dan substansi keputusan.

Konstruksi hukum pengangkatan ASN di Indonesia dapat dianalisis melalui hubungan antara nilai-nilai hukum Islam dan prinsip sistem merit sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Annafi and Zendrato 2025; Pratiwi et al. 2025). Sistem merit menekankan pengelolaan ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, potensi, kinerja, dan kebutuhan organisasi, dengan tetap memperhatikan prinsip keadilan dan objektivitas. Nilai tersebut memiliki titik temu dengan prinsip amanah, keadilan, dan kelayakan dalam hukum Islam. Meskipun demikian, keduanya memiliki kerangka normatif yang berbeda: hukum ASN bersumber pada peraturan perundang-undangan negara, sedangkan hukum Islam memberikan landasan etis dan normatif berdasarkan ajaran Islam. Analisisnya, nilai-nilai hukum Islam dapat memperkuat pelaksanaan sistem merit dengan menempatkan integritas sebagai bagian penting dari profesionalisme. Artinya, keberhasilan pengangkatan ASN tidak cukup diukur dari kepatuhan terhadap prosedur, tetapi juga dari komitmen penyelenggara untuk menjaga kejujuran, keadilan, dan kepentingan publik.

Berdasarkan uraian tersebut, tinjauan perspektif hukum Islam menunjukkan bahwa pengangkatan ASN yang ideal perlu dibangun melalui integrasi prinsip amanah, keadilan (al-'adl), kompetensi, pencegahan praktik koruptif, kemaslahatan, dan akuntabilitas. Prinsip-prinsip tersebut dapat menjadi kerangka etik untuk mengevaluasi apakah proses pengangkatan ASN telah dilaksanakan secara objektif dan berorientasi pada pelayanan masyarakat. Dalam penerapannya, nilai-nilai tersebut perlu didukung oleh peraturan yang jelas, prosedur seleksi yang transparan, sistem pengawasan yang kuat, dan penegakan hukum yang konsisten. Analisis akhirnya, perspektif hukum Islam tidak dimaksudkan untuk menggantikan ketentuan hukum positif mengenai ASN, melainkan memberikan penguatan moral dan substantif terhadap penerapannya. Dengan demikian, konstruksi hukum pengangkatan ASN pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 diharapkan tidak hanya menghasilkan aparatur yang kompeten, tetapi juga berintegritas, bertanggung jawab, dan mampu mewujudkan pelayanan publik yang adil serta membawa kemaslahatan bagi masyarakat.

SIMPULAN

Konstruksi hukum ideal pengadaan dan pengangkatan ASN dalam sistem kepegawaian pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 harus berlandaskan sistem merit, profesionalitas, transparansi, akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, dan kepastian hukum. Pengadaan ASN harus dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan organisasi yang objektif melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja. Pengangkatan ASN harus didasarkan pada kompetensi dan kinerja serta bebas dari intervensi politik maupun praktik nepotisme. Penelitian ini juga menemukan bahwa permasalahan tenaga non-ASN yang berkembang sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menjadi salah satu faktor yang memengaruhi dinamika sistem pengadaan ASN saat ini. Kebijakan penataan tenaga non-ASN merupakan upaya pemerintah untuk menciptakan kepastian hukum dalam sistem kepegawaian nasional. Namun demikian, proses transisi menuju sistem kepegawaian yang sepenuhnya berbasis merit memerlukan pengaturan yang komprehensif agar tidak menimbulkan ketidakpastian hukum maupun gangguan terhadap penyelenggaraan pelayanan publik. Oleh karena itu, diperlukan sinkronisasi antara kebijakan pengadaan ASN dengan kebutuhan organisasi serta kondisi faktual yang berkembang di lapangan. Secara normatif, pengadaan dan pengangkatan ASN dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 telah menempatkan kompetensi, kualifikasi, kinerja, dan integritas sebagai dasar utama dalam proses rekrutmen aparatur negara. Pengaturan tersebut menunjukkan adanya pergeseran paradigma dari sistem kepegawaian yang sebelumnya lebih berorientasi pada pemenuhan kebutuhan administratif menuju sistem manajemen talenta

yang berfokus pada pengembangan kualitas aparatur. Dengan demikian, ASN tidak lagi dipandang sekadar sebagai pelaksana administrasi pemerintahan, melainkan sebagai modal utama negara dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas dan pembangunan nasional yang berkelanjutan. Pada perspektif hukum Islam pengangkatan ASN dalam perspektif hukum Islam harus berlandaskan prinsip amanah, keadilan, kompetensi, dan akuntabilitas. Prinsip-prinsip tersebut sejalan dengan sistem merit dalam UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN untuk mewujudkan birokrasi yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada kemaslahatan masyarakat.

REFERENSI

- Abhari, Kaveh, and Summer McGuckin. 2023. "Limiting Factors of Open Innovation Organizations: A Case of Social Product Development and Research Agenda." *Technovation* 119(April 2022):102526. doi: 10.1016/j.technovation.2022.102526.
- Annafi, Safrida, and Stephani Aprilia Zendrato. 2025. "Analisis Implementasi Sistem Merit Dalam Rekrutmen Dan Promosi Jabatan ASN Dengan Pendekatan SWOT Terhadap Tantangan Dan Strategi Penguatan Meritokrasi Di Indonesia." *Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)* 2(2):2867–84.
- Awaluddin, Agus. 2026. "Dilema Penegakan Hukum Netralitas (ASN) Dalam Pilkada Di Kabupaten Dompu Pasca UU ASN 2023." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 4(2):6336–48.
- Benuf, Kornelius, Muhamad Azhar, Staf Badan, Konsultasi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Penelitian Hukum, and Masalah Kontemporer. 2020. "Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer Jurnal Gema Keadilan Jurnal Gema Keadilan." *Jurnal Gema Keadilan* 7(1):20–33.
- Bin-Feng, Chai, Li Zhe, Sultan Sikandar Mirza, and Raheel Safdar. 2023. "Targeted Poverty Alleviation Initiatives and Corporate Sustainable Value Creation: Determining the Role of Corporate Internal Governance Control in China." *Heliyon* 9(7):e17686. doi: 10.1016/j.heliyon.2023.e17686.
- Fadillah, Jidan Ahmad. 2021. "Madzhab Dan Istibath Hukum." *Jurnal Studi Agama-Agama* 7(2):235–45.
- Haqqani, Ghazyam Hidzyam. 2025. "Implementasi Nilai Kewajiban Pemimpin Dalam Islam Pada Kebijakan Pemerintahan Desa Berdasarkan UU No . 6 Tahun 2014." *Hikmah: Jurnal Studi Pendidikan Agama Islam* 2.
- Ihya', Rachmat. 2021. "Ijma' Sebagai Yurisprudensi Hukum Islam Dalam Pandangan Imam Hanafi Dan Imam Syafi'i." *Jurnal Kajian Hukum Islam* 7(1):1–15. doi: 10.52166/jkhi.v7i1.11.
- Indonesia, Departemen Agama Republik. 2015. *Al-Quran Terjemahan*. Bandung: CV Darus Sunnah.
- Indrawan, Cindy Kartika, Dhara Fatimah Azzahra Najwa Aqilah Ferrysca, and Nava Nur Alianinggrum Jerry. 2025. "BIROKRASI DAN POLITIK DALAM TATA KELOLA PEMERINTAHAN: IMPLEMENTASI SISTEM MERIT PADA KEMENTERIAN HAK ASASI MANUSIA." *GLOBAL KOMUNIKA* 8(1):16–26.
- Isnaini, Lailatul. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motnasi Kerja, Studi Pada Kantor Badan Diklat Daerah Provinsi Jambi." Universitas Terbuka.
- John W. Cresswell. 2008. *Educational Research Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Kristini, E. 2020. "Pembelajaran Berbasis Literasi Berbantuan Media TIK Dengan Metode Pemberian Tugas Untuk Meningkatkan Hasil Belajar." *Jurnal Mimbar Ilmu* 25(3):495–508.
- Mahmud, Ade, Chepi Ali Firman Z, Husni Syawali, Rizki Amrulloh, and Weganisa Weganisa. 2021. "Keadilan Substantif Dalam Proses Asset Recovery Hasil Tindak Pidana Korupsi." *Jurnal Suara Hukum* 3(2):227–50.
- Maria, Yossi, Marintan Hutajulu, and Lelo Sintani. 2020. "Pengaruh Disiplin Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi Kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah." *Journal of Environment and Management* 2(1):44–52.
- Marpaung, Jogi Yosefat, and Wiro Oktavius Ginting. 2025. "Analisis Dampak Kekurangan Pejabat Fungsional Terhadap Pelaksanaan Pengadaan Barang Dan Jasa Di Kabupaten Humbang Hasundutan." *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs* 8(2):850–66.
- Maysura, Neha Aswin. 2025. "Peran Sistem Merit Dalam Reformasi Birokrasi Di Indonesia : Tantangan

- Dan Solusi Dalam Perspektif Hukum Administrasi Negara The Role of Merit System in Bureaucratic Reform in Indonesia: Challenges and Solutions in the Perspective of State Administration.” *MENDAPO Journal* 6(1):85–105.
- Pratiwi, Alya Citra, Reva Alya Annisa, and Ruminah Jubaidah Hasibuan. 2025. “Analisis Efektivitas Besarnya Tunjangan Kinerja Sebagai Insentif Finansial Dalam Mendorong Kinerja Asn Di Kementerian Keuangan.” *Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)* 2(1):2881–89.
- Ramadhani, Suci. 2025. “Efektivitas Pelayanan Publik Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Prinsip Good Governance.” *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora (Isora)* 3(1):75–84.
- Santoso, Ruddy Tri, Muhammad Syukri, and Ni'matul Hasanah. 2021. “Analisis Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah.” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia* 1(1):75–94. doi: 10.32477/jrabi.v1i1.325.
- Saputra, Teguh Dinata. 2023. “EFEKTIFITAS PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM PENYELENGGARAAN MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA PADA INSTANSI PEMERINTAH (STUDI KASUS KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM REPUBLIK INDONESIA).” *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* 8(3).
- Sari, Artika, Hassan Yudha Putri, and Arif Hidayat. 2025. “MANAGED DEVOLUTION AS A DESIGN FOR MERIT-BASED SYSTEM OVERSIGHT IN THE CONTEXT OF GOOD GOVERNANCE.” *Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis* 6(8):1–17.
- Sudirman, Sudirman, and Ubaidillah Ubaidillah. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi Jambi.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 19(1):127. doi: 10.33087/jiubj.v19i1.584.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Uin, Di, Perspektif Hukum, Administrasi Negara, Bagas Suhardityo, and Nunik Nurhayati. 2026. “Kewenangan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Di UIN Perspektif Hukum Administrasi Negara.” *JURNAL HUKUM SASANA* 12(1):20–33.
- Yeleliere, Enoch, Thomas Yeboah, Philip Antwi-Agyei, and Prince Peprah. 2022. “Traditional Agroecological Knowledge and Practices: The Drivers and Opportunities for Adaptation Actions in the Northern Region of Ghana.” *Regional Sustainability* 3(4):294–308. doi: 10.1016/j.regsus.2022.11.002.
- Zahari MS, M., Fakhrul Rozi Yamali, and A. Irfani. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Biro Umum Setda Provinsi Jambi.” *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 5(2):276. doi: 10.33087/jmas.v5i2.195.