

**PENGAWASAN PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA BERDASARKAN PASAL 26 AYAT (2) HURUF D UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2023 PERPEKTIF SIYASAH DUSTURIYAH**

**Gaffar Ally Zulfikar<sup>1</sup>, Ridwan Eko Prasetyo<sup>2</sup>, Taufiq Alamsyah<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Hukum Tata Negara, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Email Korespodensi: gaffarpikar11@gmail.com

Email: ridwan.eko.prasetyo@gmail.com, taufiqalamsyah36@gmail.com,

**ABSTRACT**

The merit system is a fundamental principle in the management of the State Civil Apparatus (ASN) which aims to ensure the management of the apparatus based on qualifications, competence, and performance objectively. Law Number 20 of 2023 concerning the State Civil Apparatus emphasizes the importance of implementing the merit system through the regulation of the supervisory function as stated in Article 26 paragraph (2) letter d. This research focuses on the study of the supervision of the implementation of the merit system in ASN management based on these provisions using the *siyasah dusturiyah* perspective. This research is a normative legal research with a statutory approach and a conceptual approach. The results of the study indicate that supervision of the implementation of the merit system is a manifestation of the principle of the supremacy of law and accountability in the administration of government. From the *siyasah dusturiyah* perspective, this supervision is in line with the principles of Islamic state administration which emphasize justice, trustworthiness, and public welfare as the basis for the implementation of power. Therefore, supervision of the implementation of the merit system has a strategic position as a legal instrument to guarantee the professionalism of ASN and prevent abuse of authority in the management of the state apparatus.

**Keywords:** Aparatur Sipil Negara, Pengawasan ASN, *Siyasah Dusturiyah*.

**ABSTRAK**

Sistem merit merupakan prinsip fundamental dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertujuan menjamin pengelolaan aparatur berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara objektif. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan pentingnya penerapan sistem merit melalui pengaturan fungsi pengawasan sebagaimana tercantum dalam Pasal 26 ayat (2) huruf d. Penelitian ini difokuskan pada pengkajian pengawasan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN berdasarkan ketentuan tersebut dengan menggunakan perspektif *siyasah dusturiyah*. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan penerapan sistem merit merupakan perwujudan prinsip supremasi hukum dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dalam perspektif *siyasah dusturiyah*, pengawasan tersebut sejalan dengan prinsip ketatanegaraan Islam yang menekankan keadilan, amanah, dan kemaslahatan umum sebagai landasan penyelenggaraan kekuasaan. Oleh karena itu, pengawasan penerapan sistem merit memiliki kedudukan strategis sebagai instrumen hukum untuk menjamin profesionalitas ASN serta mencegah penyalahgunaan kewenangan dalam manajemen aparatur negara.

**Kata kunci:** State Civil Apparatus, Supervision of State Civil Apparatus, Islamic Constitutional Governance.

## PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi merupakan agenda strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan guna mewujudkan tata kelola negara yang profesional, efektif, dan berkeadilan. Salah satu pilar utama reformasi birokrasi adalah penerapan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), yang menempatkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sebagai dasar utama dalam pengelolaan aparatur negara (Elazhar & Siregar, 2025). Sistem merit dipandang sebagai instrumen hukum untuk mencegah praktik patronase, politisasi birokrasi, serta penyalahgunaan kewenangan dalam pengisian dan pengembangan jabatan ASN. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara hadir sebagai bentuk penguatan komitmen negara terhadap penerapan sistem merit. Dalam undang-undang tersebut, pengawasan terhadap penerapan sistem merit ditegaskan sebagai bagian dari fungsi penting dalam manajemen ASN, sebagaimana diatur dalam Pasal 26 ayat (2) huruf d (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2023). Ketentuan ini menunjukkan bahwa penerapan sistem merit tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memerlukan mekanisme pengawasan yang kuat untuk menjamin kepatuhan terhadap prinsip-prinsip hukum dan objektivitas dalam pengelolaan aparatur negara.

Pengawasan penerapan sistem merit memiliki kedudukan strategis karena berfungsi sebagai sarana kontrol terhadap tindakan pemerintah dalam bidang kepegawaian. Tanpa pengawasan yang efektif, penerapan sistem merit berpotensi menjadi formalitas normatif yang tidak mampu mencegah intervensi kepentingan politik maupun penyimpangan kewenangan. Oleh karena itu, pengawasan harus dipahami sebagai instrumen hukum yang bertujuan menjaga integritas, profesionalitas, dan akuntabilitas manajemen ASN sesuai dengan prinsip negara hukum (Maisarah & Buana, 2025).

Dalam perspektif *siyasah dusturiyah*, pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan merupakan bagian dari kewajiban negara untuk mewujudkan keadilan (*al-'adalah*), amanah, dan kemaslahatan umum (*maslahah 'ammah*). *Siyasah dusturiyah* menekankan bahwa kekuasaan harus dijalankan berdasarkan norma dan konstitusi demi kepentingan rakyat, termasuk dalam pengelolaan aparatur pemerintahan (Situmorang, 2012, p. 58). Dengan demikian, pengawasan penerapan sistem merit dapat dipandang sebagai manifestasi nilai-nilai ketatanegaraan Islam dalam konteks negara modern.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengawasan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN berdasarkan Pasal 26 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 serta meninjaunya dari perspektif *siyasah dusturiyah*. (Djajuli, 2003:35) Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dalam pengembangan hukum administrasi negara dan hukum tata negara Islam, khususnya terkait penguatan pengawasan dalam manajemen aparatur sipil negara.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis, dimana tujuannya adalah untuk menganalisis dan memberikan penjelasan mendalam mengenai objek penelitian. Metode penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan berbagai gejala dan fakta yang ada dalam kehidupan sosial. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan dan memahami model kebudayaan suatu masyarakat secara fenomenologis dan sesuai dengan realitasnya sebagai satu kesatuan integral. Dengan kata lain, deskriptif analisis digunakan dalam penelitian ini untuk melaporkan atau menguraikan data, mengklarifikasi informasi, melakukan analisis, serta menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan. Penulis menggunakan metode ini dengan langkah-langkah berikut (Widiarty, 2024, p. 40).

Penggunaan data penelitian ini yaitu primer dan data sekunder. Data primer meliputi dokumen yang langsung berkaitan dengan objek penelitian, seperti Undang – undang, Putusan Mahkamah Konstitusi, serta peraturan hukum lainnya. Data primer ini penting untuk menggali dasar normatif dari konsep analisa yuridis dan implementasinya di Indonesia. Sementara itu, data sekunder berupa jurnal, buku, dan artikel ilmiah digunakan untuk melengkapi data primer dan memahami konteks akademik serta praktik hukum perundang-undangan yang melibatkan Aparatur Sipil Negara (Spradley & Huberman, 2024).

## PEMBAHASAN

### **Pengaturan Pengawasan Penerapan Sistem Merit Dalam Pasal 26 Ayat (2) Huruf D Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara**

Pengaturan mengenai pengawasan penerapan Sistem Merit dalam Pasal 26 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan bagian penting dari arsitektur reformasi manajemen aparatur sipil negara di Indonesia. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa lembaga yang diberi kewenangan di bidang pengawasan ASN memiliki tugas untuk mengawasi pelaksanaan Sistem Merit dalam seluruh aspek manajemen ASN (T. Y. Putri et al., 2025). Secara normatif, pengawasan ini bukan sekadar fungsi administratif, melainkan instrumen pengendalian agar setiap kebijakan dan keputusan kepegawaian benar-benar berlandaskan prinsip profesionalitas, objektivitas, dan keadilan (Chairiah et al., 2020).

Sistem Merit sendiri dimaknai sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, usia, atau kondisi kecacatan (Budiana et al., 2025). Dengan demikian, pengawasan atas penerapannya memiliki dimensi preventif sekaligus represif. Dimensi preventif terlihat dari upaya memastikan sejak awal bahwa proses perencanaan kebutuhan, pengadaan, promosi, mutasi, rotasi, hingga pengisian jabatan pimpinan tinggi dilakukan melalui mekanisme yang transparan dan berbasis standar kompetensi. Sementara itu, dimensi represif tampak dalam kewenangan untuk menindaklanjuti dugaan pelanggaran serta memberikan rekomendasi perbaikan apabila terjadi penyimpangan dari prinsip merit.

Secara kelembagaan, pengawasan terhadap penerapan Sistem Merit dilaksanakan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara sebagai lembaga yang bersifat independen (Annafi & Zendrato, 2025). Independensi ini menjadi elemen kunci, karena pengawasan Sistem Merit sangat rentan terhadap intervensi politik, terutama dalam pengisian jabatan strategis. Melalui kewenangannya, komisi dapat melakukan evaluasi atas kebijakan manajemen ASN di instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah, serta menilai tingkat penerapan Sistem Merit melalui instrumen tertentu seperti penilaian mandiri dan verifikasi lapangan (A. S. H. Y. Putri, 2025). Hasil pengawasan tersebut kemudian dituangkan dalam bentuk rekomendasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk ditindaklanjuti.

Rekomendasi yang diberikan dalam kerangka pengawasan ini memiliki kekuatan normatif yang signifikan karena menjadi dasar koreksi terhadap kebijakan atau keputusan yang tidak sesuai dengan prinsip merit. Apabila rekomendasi tidak dilaksanakan, terdapat mekanisme pelaporan kepada Presiden atau pejabat yang berwenang sebagai bentuk akuntabilitas vertikal. Dengan pola demikian, pengawasan Sistem Merit tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga terintegrasi dalam sistem pertanggungjawaban pemerintahan.

Lebih jauh lagi, pengaturan dalam Pasal 26 ayat (2) huruf d tersebut mencerminkan pergeseran paradigma manajemen ASN dari pendekatan patrimonial menuju pendekatan profesional berbasis kinerja. Pengawasan menjadi alat untuk menjaga konsistensi antara norma hukum dan praktik birokrasi. Tanpa pengawasan yang efektif, Sistem Merit berpotensi hanya menjadi konsep normatif yang tidak terimplementasi secara nyata. Oleh karena itu, penguatan fungsi pengawasan dalam undang-undang ini merupakan bentuk komitmen legislator untuk memastikan bahwa reformasi birokrasi berjalan secara berkelanjutan.

Dalam perspektif hukum administrasi negara, pengawasan terhadap penerapan Sistem Merit juga berkaitan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik, seperti asas kepastian hukum, asas kecermatan, asas tidak menyalahgunakan kewenangan, dan asas keterbukaan (Azhar, 2015). Melalui pengawasan tersebut, setiap keputusan kepegawaian diuji tidak hanya dari segi prosedural, tetapi juga dari segi substansi dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip dasar tata kelola pemerintahan. Hal ini memperkuat posisi ASN sebagai profesi yang dikelola secara modern dan berbasis kompetensi.

Dengan demikian, pengaturan pengawasan dalam Pasal 26 ayat (2) huruf d bukan sekadar norma

tambahan, melainkan pilar utama dalam menjaga integritas dan profesionalitas birokrasi. Ia memastikan bahwa Sistem Merit tidak berhenti pada tataran deklaratif, tetapi benar-benar menjadi landasan operasional dalam setiap kebijakan manajemen ASN, sehingga tujuan besar untuk mewujudkan birokrasi yang efektif, netral, dan berdaya saing dapat tercapai secara nyata.

## **Kejelasan Dan Kecukupan Norma Pasal 26 Ayat (2) Huruf D Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Ditinjau Dari Prinsip Sistem Merit Dan Asas Kepastian Hukum**

Kejelasan dan kecukupan norma Pasal 26 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dapat dianalisis melalui dua kerangka utama, yakni prinsip Sistem Merit sebagai substansi yang diawasi dan asas kepastian hukum sebagai parameter kualitas perumusan norma. Ketentuan tersebut pada pokoknya menegaskan adanya tugas pengawasan terhadap penerapan Sistem Merit dalam manajemen aparatur sipil negara. Dari sisi sistematika peraturan perundang-undangan, rumusan ini menunjukkan arah yang jelas bahwa pengawasan meritokrasi merupakan mandat normatif yang bersifat eksplisit, bukan implisit. Artinya, pembentuk undang-undang secara sadar menempatkan pengawasan Sistem Merit sebagai elemen struktural dalam tata kelola ASN (Ridwan et al., 2024).

Ditinjau dari prinsip Sistem Merit, norma tersebut memiliki tingkat kejelasan yang cukup dalam hal penegasan objek pengawasan, yakni “penerapan Sistem Merit” dalam manajemen ASN. Sistem Merit sendiri dalam rezim hukum ASN telah didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa diskriminasi. Dengan adanya definisi konseptual tersebut dalam undang-undang yang sama, frasa mengenai pengawasan penerapan Sistem Merit memperoleh konteks normatif yang relatif tegas (Saputra, 2023). Hal ini memperkecil kemungkinan terjadinya multitafsir terkait apa yang menjadi standar pengawasan, karena tolak ukurnya telah ditentukan oleh prinsip meritokrasi yang berbasis kompetensi dan kinerja.

Namun demikian, apabila dianalisis lebih mendalam, norma tersebut cenderung bersifat umum dan delegatif. Pasal tersebut tidak merinci bentuk, mekanisme, parameter, maupun konsekuensi hukum secara langsung dari pengawasan yang dilakukan. Kejelasan normatifnya terletak pada penegasan kewenangan dan fungsi, tetapi kecukupannya sebagai norma operasional sangat bergantung pada pengaturan lebih lanjut dalam peraturan pelaksana. Dalam perspektif teknik perundang-undangan, model pengaturan seperti ini lazim digunakan untuk memberikan fleksibilitas kelembagaan, tetapi sekaligus berpotensi menimbulkan celah apabila tidak diikuti dengan regulasi turunan yang komprehensif dan konsisten (Prianto, 2024).

Apabila ditinjau dari asas kepastian hukum, sebagaimana dipahami dalam doktrin hukum administrasi dan prinsip negara hukum, suatu norma dikatakan memenuhi kepastian hukum apabila dirumuskan secara jelas, tidak ambigu, serta memberikan pedoman yang dapat diprediksi bagi subjek hukum. Dalam konteks Pasal 26 ayat (2) huruf d, kepastian hukum relatif terjamin pada aspek atribusi kewenangan, karena norma tersebut secara eksplisit menunjuk adanya fungsi pengawasan terhadap penerapan Sistem Merit. Hal ini memberikan dasar hukum yang tegas bagi lembaga pengawas untuk bertindak serta bagi instansi pemerintah untuk tunduk pada mekanisme pengawasan tersebut.

Akan tetapi, kepastian hukum dalam arti materiil, yakni terkait kepastian prosedur dan akibat hukum, masih memerlukan penguatan. Ketidadaan pengaturan rinci mengenai standar evaluasi, batas waktu tindak lanjut, maupun sanksi atas ketidakpatuhan dapat memunculkan variasi implementasi di lapangan. Dalam praktik, kondisi ini dapat memengaruhi efektivitas pengawasan serta membuka ruang interpretasi yang berbeda-beda antarinstansi. Dengan demikian, norma tersebut jelas dari segi penetapan fungsi, tetapi belum sepenuhnya cukup untuk menjamin kepastian hukum secara komprehensif tanpa dukungan regulasi turunan dan praktik administratif yang konsisten.

Secara konseptual, norma ini dapat dinilai telah memenuhi prinsip dasar kejelasan tujuan (clarity of purpose), karena secara eksplisit mengaitkan fungsi pengawasan dengan perlindungan dan penegakan Sistem Merit. Ia juga sejalan dengan prinsip non-diskriminasi, objektivitas, dan profesionalitas yang

menjadi roh meritokrasi dalam birokrasi modern. Namun dari segi kecukupan normatif, karakter rumusannya yang ringkas menunjukkan bahwa pembentuk undang-undang lebih menekankan pada pengaturan kerangka umum (framework regulation) daripada pengaturan teknis operasional. Pendekatan ini sah secara teoritis, tetapi efektivitasnya sangat ditentukan oleh harmonisasi peraturan pelaksana dan konsistensi implementasi.

Analisis mengenai kejelasan dan kecukupan norma Pasal 26 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dalam pengaturan system merit bisa dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1: Pengaturan System Merit**

Aspek Analisis	Indikator Penilaian	Kejelasan Norma	Kecukupan Norma	Analisis Akademik
Pengawasan Kewenangan Pengawasan	Adanya atribusi atau delegasi kewenangan yang eksplisit	Jelas, karena norma secara tegas menyebut tugas pengawasan terhadap penerapan Sistem Merit	Cukup secara formal, namun belum rinci secara operasional	Memberikan dasar hukum yang tegas bagi lembaga pengawas untuk bertindak, sehingga memenuhi kepastian hukum formal
Objek Pengawasan (Sistem Merit)	Kejelasan standar yang diawasi (kualifikasi, kompetensi, kinerja)	Relatif jelas karena Sistem Merit telah didefinisikan dalam UU yang sama	Bergantung pada peraturan pelaksana untuk parameter teknis	Standar substantif tersedia, tetapi memerlukan indikator teknis agar implementasi seragam
Prosedur dan Mekanisme Pengawasan	Kejelasan tahapan, metode evaluasi, dan tindak lanjut	Tidak diatur secara eksplisit dalam norma	Tidak cukup secara mandiri	Berpotensi menimbulkan variasi implementasi dan multitafsir apabila tidak diatur lebih lanjut
Kesesuaian dengan Prinsip Sistem Merit	Menjamin objektivitas, non-diskriminasi, dan profesionalitas	Sejalan secara normatif	Cukup sebagai dasar prinsipil	Mendukung perlindungan meritokrasi, tetapi efektivitas bergantung pada implementasi
Kesesuaian dengan Asas Kepastian Hukum	Kejelasan rumusan, tidak ambigu, dapat diprediksi	Jelas dalam atribusi kewenangan	Belum sepenuhnya cukup dalam aspek teknis dan prosedural	Memenuhi kepastian hukum formal, namun kepastian hukum substantif memerlukan regulasi turunan

Sumber: Diolah oleh penulis

Secara keseluruhan, norma Pasal 26 ayat (2) huruf d memiliki kejelasan yang memadai dalam aspek atribusi kewenangan dan tujuan pengawasan, sehingga memenuhi asas kepastian hukum secara formal. Namun dari segi kecukupan norma, ketentuan tersebut masih bersifat umum dan memerlukan pengaturan pelaksana agar menjamin kepastian hukum substantif serta efektivitas penerapan prinsip Sistem Merit dalam praktik administrasi pemerintahan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pasal 26 ayat (2) huruf d memiliki tingkat kejelasan yang memadai dalam menetapkan mandat pengawasan terhadap penerapan Sistem Merit dan telah memberikan dasar atribusi kewenangan yang memenuhi asas kepastian hukum secara formal. Namun dari segi

kecukupan norma dalam menjamin kepastian hukum secara substansial dan operasional, ketentuan tersebut masih memerlukan elaborasi lebih lanjut melalui regulasi turunan dan penguatan mekanisme implementasi agar prinsip Sistem Merit benar-benar terlindungi secara efektif dan tidak berhenti pada tataran normatif semata.

## **Implikasi Yuridis Pendelegasian Kewenangan Pengawasan Sistem Merit Kepada Lembaga Negara Terhadap Netralitas Dan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Perspektif Siyash Dusturiyah**

Pendelegasian kewenangan pengawasan Sistem Merit kepada lembaga negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara memiliki implikasi yuridis yang signifikan terhadap penguatan netralitas dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN). Secara normatif, pengawasan terhadap penerapan Sistem Merit merupakan bentuk atribusi dan delegasi kewenangan yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa setiap kebijakan dan praktik manajemen ASN dilaksanakan berdasarkan prinsip kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Pendelegasian ini mempertegas bahwa pengawasan meritokrasi bukan sekadar tanggung jawab internal instansi, melainkan berada dalam kontrol lembaga yang memiliki legitimasi hukum dan posisi struktural dalam sistem ketatanegaraan.

Dari sisi implikasi yuridis, pendelegasian kewenangan tersebut menciptakan konsekuensi hukum berupa lahirnya kewajiban kepatuhan bagi Pejabat Pembina Kepegawaian dan instansi pemerintah terhadap hasil pengawasan dan rekomendasi lembaga pengawas. Secara administratif, rekomendasi tersebut menjadi instrumen korektif yang dapat membatalkan atau memerintahkan perbaikan keputusan kepegawaian yang bertentangan dengan prinsip merit. Dengan demikian, delegasi kewenangan ini memperkuat mekanisme checks and balances dalam manajemen ASN serta mengurangi potensi penyalahgunaan kewenangan dalam pengisian jabatan atau promosi yang bermuatan kepentingan politik.

Implikasi terhadap netralitas ASN terlihat pada penguatan posisi hukum ASN sebagai profesi yang harus bebas dari intervensi kekuasaan politik praktis. Dengan adanya lembaga pengawas yang independen, proses pengisian jabatan dan pengembangan karier ASN tidak sepenuhnya berada dalam diskresi pejabat politik atau kepala daerah. Hal ini secara yuridis membatasi ruang intervensi yang dapat merusak netralitas birokrasi. Netralitas dalam konteks ini tidak hanya dimaknai sebagai ketidakberpihakan dalam kontestasi politik, tetapi juga sebagai kebebasan ASN dari tekanan atau kepentingan non-profesional dalam pengambilan keputusan administratif.

Adapun terhadap profesionalisme, pendelegasian kewenangan pengawasan memperkuat standar objektivitas dan akuntabilitas dalam manajemen ASN. Profesionalisme ASN menuntut sistem pengelolaan yang berbasis kompetensi dan kinerja, bukan patronase atau loyalitas personal. Dengan adanya pengawasan eksternal yang sah secara hukum, standar meritokrasi memperoleh legitimasi yang lebih kuat karena diawasi dan dievaluasi secara sistematis. Secara yuridis, ini menegaskan bahwa profesionalisme bukan sekadar nilai etik, melainkan kewajiban hukum yang dapat diuji dan dikoreksi melalui mekanisme pengawasan (Komara, 2019).

Fenomena akademik menunjukkan adanya dinamika yang lebih kompleks. Dalam konteks politik lokal, terutama menjelang dan selama kontestasi pemilihan umum atau pemilihan kepala daerah, isu netralitas ASN tetap menjadi sorotan. Beberapa kajian ilmiah di perguruan tinggi Bandung mengungkap bahwa tekanan politik, loyalitas personal, serta kultur birokrasi patrimonial masih berpotensi memengaruhi sikap dan perilaku ASN. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara yuridis telah terdapat pendelegasian kewenangan pengawasan Sistem Merit, implementasinya masih menghadapi tantangan sosiologis dan kultural.

Dari sudut implikasi yuridis, pendelegasian kewenangan pengawasan tersebut menciptakan hubungan kontrol antara pusat dan daerah yang berdampak pada pembatasan diskresi kepala daerah dalam pengisian jabatan strategis. Secara teori hukum administrasi, hal ini memperkuat mekanisme checks and balances dan meningkatkan kepastian hukum dalam manajemen ASN. ASN di Kota Bandung secara formal memiliki perlindungan hukum yang lebih kuat untuk menolak intervensi politik yang bertentangan dengan

prinsip merit. Akan tetapi, efektivitas perlindungan tersebut sangat bergantung pada konsistensi lembaga pengawas dalam menjalankan kewenangannya serta kepatuhan pejabat daerah terhadap rekomendasi pengawasan.

Dalam perspektif Siyasah Dusturiyah, fenomena di Kota Bandung mencerminkan proses institusionalisasi prinsip pembatasan kekuasaan (*taqyid al-sulthah*) dan pengawasan (*hisbah*) dalam tata kelola pemerintahan daerah. Pendelegasian kewenangan pengawasan Sistem Merit dapat dipahami sebagai bentuk distribusi kekuasaan yang bertujuan mencegah konsentrasi otoritas pada satu pihak. Prinsip *al-adl* (keadilan) tercermin dalam upaya memastikan bahwa jabatan diberikan kepada pihak yang memiliki kompetensi, sementara prinsip *al-amanah* menegaskan bahwa jabatan publik adalah tanggung jawab moral dan hukum yang tidak boleh disalahgunakan (Lubis, 2019, p. 35).

Dalam perspektif Siyasah Dusturiyah, pendelegasian kewenangan tersebut dapat dipahami sebagai implementasi prinsip tata kelola pemerintahan yang berlandaskan konstitusi dan kemaslahatan umum (masalah *'ammah*). Siyasah Dusturiyah menekankan pentingnya pembagian kewenangan yang proporsional serta pengawasan terhadap pelaksanaan kekuasaan guna mencegah penyimpangan (*ta'assuf fi isti'mal al-haq*). Pendelegasian pengawasan Sistem Merit mencerminkan prinsip tersebut, karena kekuasaan dalam manajemen aparatur tidak dibiarkan terpusat pada satu otoritas tanpa kontrol, melainkan diawasi demi menjaga keadilan dan kemaslahatan publik.

Selain itu, dalam kerangka nilai siyasah, pengawasan terhadap ASN selaras dengan prinsip *al-'adl* (keadilan) dan *al-amanah* (tanggung jawab). Sistem Merit yang diawasi secara efektif mencegah praktik nepotisme dan diskriminasi, sehingga pengisian jabatan publik benar-benar didasarkan pada kelayakan dan kapasitas. Hal ini sejalan dengan ajaran bahwa jabatan merupakan amanah yang harus diberikan kepada pihak yang paling memenuhi syarat (*ahl al-kifayah*). Dengan demikian, delegasi kewenangan pengawasan tidak hanya memiliki dasar yuridis positif, tetapi juga legitimasi normatif dalam teori politik Islam (Lubis, 2019, p. 70).

Namun demikian, efektivitas implikasi yuridis tersebut sangat bergantung pada independensi dan integritas lembaga pengawas. Apabila lembaga yang menerima delegasi kewenangan tidak bebas dari intervensi politik atau tidak memiliki daya paksa yang memadai, maka tujuan menjaga netralitas dan profesionalisme ASN dapat tereduksi. Dalam perspektif Siyasah Dusturiyah, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan kekuasaan yang bertentangan dengan prinsip keadilan dan kemaslahatan.

Dengan demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa secara yuridis pendelegasian kewenangan pengawasan Sistem Merit memperkuat netralitas dan profesionalisme ASN melalui mekanisme kontrol eksternal yang sah dan mengikat. Dalam perspektif Siyasah Dusturiyah, kebijakan tersebut sejalan dengan prinsip pembatasan kekuasaan, keadilan, dan amanah dalam penyelenggaraan pemerintahan. Oleh karena itu, penguatan independensi, kejelasan mekanisme, dan konsistensi implementasi menjadi prasyarat utama agar delegasi kewenangan tersebut benar-benar mampu mewujudkan birokrasi yang profesional, netral, dan berorientasi pada kemaslahatan publik.

## KESIMPULAN

Pasal 26 ayat (2) huruf d dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur pengawasan penerapan Sistem Merit yang berfokus pada pengelolaan ASN berdasarkan profesionalisme dan objektivitas. Pengawasan ini berfungsi tidak hanya sebagai prosedur administratif, tetapi juga sebagai sarana kontrol untuk memastikan bahwa proses seperti rekrutmen, promosi, dan mutasi dilakukan secara transparan dan sesuai dengan standar kompetensi. Selain itu, pengawasan juga mencakup aspek represif, yaitu pemberian sanksi bagi pelanggaran terhadap prinsip merit. Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) memiliki peran penting dalam mengevaluasi pelaksanaan kebijakan manajemen ASN dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan, dengan kewenangan untuk melapor kepada pejabat yang lebih tinggi jika rekomendasi tersebut diabaikan. Secara keseluruhan, pengawasan ini menjadi elemen penting

dalam mengarahkan manajemen ASN ke arah yang lebih profesional dan berbasis kinerja, mendukung terciptanya birokrasi yang lebih efektif dan kompetitif.

Kejelasan dan kecukupan norma Pasal 26 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dapat dianalisis melalui prinsip Sistem Merit dan asas kepastian hukum. Norma ini dengan tegas mengatur kewenangan pengawasan terhadap penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN, yang menekankan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil. Meskipun norma ini jelas dalam menetapkan fungsi pengawasan, ketentuannya masih bersifat umum dan delegatif, sehingga memerlukan peraturan pelaksana untuk memastikan kelancaran implementasi. Dalam aspek kepastian hukum, norma ini memberikan dasar yang jelas bagi lembaga pengawas, namun belum cukup dalam menetapkan prosedur atau konsekuensi hukum yang rinci, yang bisa menimbulkan variasi implementasi di lapangan. Dengan demikian, meskipun norma ini memenuhi prinsip dasar kejelasan dan memberikan pedoman bagi pengawasan, kecukupannya dalam mengatur prosedur operasional dan menjamin kepastian hukum secara substansial masih memerlukan regulasi turunan yang lebih terperinci.

Pendelegasian kewenangan pengawasan Sistem Merit kepada lembaga negara dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 bertujuan untuk memperkuat netralitas dan profesionalisme ASN, dengan memastikan kebijakan dan praktik manajemen ASN dilakukan berdasarkan kompetensi dan kinerja, tanpa campur tangan politik. Dalam perspektif Siyasa Dusturiyah, pendelegasian ini mencerminkan prinsip pembatasan kekuasaan (taqyid al-sulthah) yang mencegah konsentrasi kekuasaan, serta prinsip pengawasan (hisbah) untuk mencegah penyalahgunaan otoritas. Selain itu, prinsip keadilan (al-adl) dan amanah (al-amanah) yang terkandung dalam Sistem Merit menjamin bahwa jabatan publik diberikan berdasarkan kelayakan dan tanggung jawab. Pendelegasian ini juga memperkuat nilai kemaslahatan umum (masalah 'ammah) dengan memastikan bahwa pengisian jabatan dilakukan secara adil dan transparan. Namun, keberhasilan implementasi pengawasan ini bergantung pada independensi lembaga pengawas dan konsistensi dalam menjalankan rekomendasi, agar prinsip-prinsip tersebut dapat dijalankan secara efektif dan menghindari penyimpangan dalam birokrasi.

## REFERENSI

- Annafi, S., & Zendrato, S. A. (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*, 2(2).
- Azhar, M. (2015). RELEVANSI ASAS-ASAS UMUM PEMERINTAHAN YANG BAIK DALAM SISTEM PENYELENGGARAAN ADMINISTRASI NEGARA. *NOTARIUS*, 8(2).
- Budiana, I. N., Poedjarso, S., Okta, B., Joniarta, I. W., Nandari, S., & Putu, N. (2025). Rekrutmen Terbuka Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Berbasis Sistem Merit Pada Aparatur Sipil Negara dalam Perspektif Keadilan. *Journal of Syntax Literate*, 10(10).
- Chairiah, A., S, A., Nugroho, A., & Suhariyanto, A. (2020). Implementasi Sistem Merit pada Aparatur Sipil Negara di Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3).
- Elazhar, E., & Siregar, B. (2025). Reformasi Birokrasi dan Tantangan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik di Tingkat Lokal: Analisis Kritis Terhadap Implementasi Sistem Merit. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 5(2).
- Komara, E. (2019). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. *MIMBAR PENDIDIKAN: Jurnal Indonesia Untuk Kajian Pendidikan*, 4(1).
- Lubis, A. A. A. M. R. (2019). *Ilmu Hukum dalam Simpul Siyasa Dusturiyah, Refleksi atas Teori dan Praktek Hukum Tata Negara di Indonesia*. Semesta Aksara.
- Maisarah, & Buana, M. S. (2025). Dilema Sistem Merit sebagai Instrumen Pencegahan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme dalam Pengisian Jabatan di Pemerintahan Daerah. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(5).
- Prianto, W. (2024). Analisis Hierarki Perundang-Undangan Berdasarkan Teori Norma Hukum Oleh Hans Kelsen dan Hans Nawiasky. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 2(1).

**Penerbit:**

**LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)**

[redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id](mailto:redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id)

67

Indexed



SINTA 4

PKP|INDEX



# GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 13 Nomor 4 April 2026

- Putri, A. S. H. Y. (2025). Managed Devolution sebagai Desain Pengawasan Sistem Merit dalam Perspektif Good Governance. *Rawang Rancang : Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6(8).
- Putri, T. Y., Hidayatullah, K., Salsabilla, F., Hanoselina, Y., Wialdi, P. F., & Jumiati, J. (2025). ADOPSI SISTEM MERIT TERHADAP OPTIMALISASI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI INDONESIA. *Jiic: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA*, 2(12).
- Ridwan, I., Sukmana, O., & Wahyudi, W. (2024). Implementasi Sistem Merit dan Realitas Pertukaran Sosial: Analisis Kritis Proses Seleksi Pejabat Daerah di Indonesia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4).
- Saputra, T. D. (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).
- Situmorang, J. (2012). *Politik Ketatanegaraan dalam Islam (Siyasah Dusturiyah)*. Pustaka Setia.
- Spradley, P., & Huberman, M. (2024). Kajian Teoritis tentang Teknik Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif. *Journal of Management, Accounting and Administration*, 1(2), 77–84.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (2023).
- Widiarty, W. S. (2024). *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*. Publika Global Media.

**Penerbit:**

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

[redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id](mailto:redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id)

68

