PENERAPAN ASAS AKUNTABILITAS DALAM PROSES REKRUTMEN APARATUR SIPIL NEGARA UNTUK MENCEGAH TERJADINYA NEPOTISME PERSPEKTIF *MASLAHAH MURSALAH*

(Studi Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang)

SKRIPSI

Oleh:

Nabila Alinda Ramadhani

NIM 210203110091

PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA *(SIYASAH)*

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2025

PENERAPAN ASAS AKUNTABILITAS DALAM PROSES REKRUTMEN APARATUR SIPIL NEGARA UNTUK MENCEGAH TERJADINYA NEPOTISME PERSPEKTIF *MASLAHAH MURSALAH*

(Studi Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang)

SKRIPSI

Oleh:

Nabila Alinda Ramadhani

NIM 210203110091

PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA *(SIYASAH)*

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

"PENERAPAN ASAS AKUNTABILITAS DALAM PROSES REKRUTMEN APARATUR SIPIL NEGARA UNTUK MENCEGAH TERJADINYA NEPOTISME PERSPEKTIF *MASLAHAH MURSALAH*

(Studi Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang)"

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika dikemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal hukum.

Malang, 2 Juni 2025

Nabila Alinda Ramadhani

NIM. 210203110091

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi Saudari Nabila Alinda Ramadhani, NIM. 210203110091 mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

"PENERAPAN ASAS AKUNTABILITAS DALAM PROSES REKRUTMEN APARATUR SIPIL NEGARA UNTUK MENCEGAH TERJADINYA NEPOTISME PERSPEKTIF *MASLAHAH MURSALAH*

(Studi Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang)"

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Malang, 2 Juni 2025

Mengetahui, Ketua Program Studi, Hukum Tata Negara (*Siyasah*)	Dosen Pembimbing,
Dr. H. Musleh Harry, S.H., M.Hum	Imam Sukadi,S.H, M.H
NIP. 196807101999031002	NIP. 19861211202311023

BUKTI KONSULTASI

Nama : Nabila Alinda Ramadhani

NIM : 210203110091

Program Studi : Hukum Tata Negara *(Siyasah)*

Dosen Pembimbing : Imam Sukadi, S.H., M.H

Judul Skripsi : Penerapan Asas Akuntabilitas Dalam Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Untuk Mencegah Terjadinya Nepotisme Perspektif *Maslahah Mursalah* (Studi Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang)

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Jumat, 28 Februari 2025	Perubahan judul proposal skripsi	
2	Selasa, 4 Maret 2025	Penyusunan utline roposal skripsi	
3	Rabu, 12 Maret 2025	Perbaikan latar belakang, kerangka teori, dan metodologi penelitian	
4	Jumat, 21 Maret 2025	ACC proposal skripsi	
5	Rabu, 7 Mei 2025	Revisi proposal	
6	Jumat, 9 Mei 2025	Konsultasi daftar pertanyaan wawancara	
7	Selasa, 20 Mei 2025	Pengecekan Bab IV	
8	Selasa, 27 Mei 2025	Konsultasi Bab IV dan Bab V	
9	Rabu, 28 Mei 2025	Revisi teknik penulisan	
10	Senin, 2 Mei 2025	Persetujuan sidang skripsi	

Malang, 2 Juni 2025
Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Tata Negara *(Siyasah)*

Dr. Musleh Harry, S. H., M.Hum
NIP 196807101999031002

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini, saya pembimbing skripsi dari mahasiswa:

Nama : NABILA ALINDA RAMADHANI

NIM : 210203110091

Fakultas : SYARIAH

Jurusan : HUKUM TATA NEGARA (*SIYASAH*)

Menyatakan bahwa skripsi mahasiswa yang bersangkutan telah selesai dan siap diujikan oleh tim penguji skripsi.

Demikian untuk dijadikan maklum

Malang, 2 Juni 2025
Dosen Pembimbing,

Imam Sukadi,S.H, M.H
NIP. 19861211202311023

PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, Dewan Penguji Skripsi saudari Nabila Alinda Ramadhani NIM 210203110091 Program Studi Hukum Tata Negara (*Siyasah*) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

PENERAPAN ASAS AKUNTABILITAS DALAM PROSES REKRUTMEN APARATUR SIPIL NEGARA UNTUK MENCEGAH TERJADINYA NEPOTISME PERSPEKTIF *MASLAHAH MURSALAH*

(Studi Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang)

Telah dinyatakan lulus dengan nilai:

Dewan Penguji:

1. Nama : Prayudi Rahmatullah, M.HI. ( )
   NIP : 198507032023211024 Ketua

2. Nama : Imam Sukadi, S.H., M.H. ( )
   NIP : 19861211202311023 Sekretaris

3. Nama : Dr. Mustafa Lutfi, S. Pd., S. H., M. H ( )
   NIP : 198405202023211024 Penguji Utama

Malang, 17 Juni 2025

Dekan Fakultas Syariah

Prof. Dr. Sudirman Hasan, M.A CAHRM

NIP. 197708222005011003

MOTTO

Dua kali Allah ulangi dalam Al-Qur'an

فَاِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًاۙ ﴿٥﴾

"Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan"

اِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًاۗ ﴿٦﴾

"Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan"

(QS. Al-Insyirah: 5-6)

KATA PENGANTAR

Bismillahirahmanirrahim,

Segala puji bagi Allah SWT tuhan semesta alam, atas segala nikmat, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Penerapan Asas Akuntabilitas Dalam Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Untuk Mencegah Terjadinya Nepotisme Perspektif *Maslahah Mursalah*. Penyusunan skripsi ini ditunjukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum Program Studi Hukum Tata Negara *(Siyasah)* Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak mudah tanpa petunjuk-Nya serta bantuan dari berbagai pihak berupa do'a, dukungan, dan bimbingan baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, penulis mempersembahkan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Sudirman, MA., CAHRM selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Musleh Harry, S.H., M.Hum. selaku ketua Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah) Universitas islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Imam Sukadi, S.H., M.H., selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan motivasi, arahan, dan saran, serta selalu meluangkan waktu di tengah kesibukan beliau.

5. Bapak Prayudi Rahmatullah M.HI, selaku dosen wali penulis selama menempuh pendidikan di Universitas islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Seluruh dosen Fakultas Syariah, segenap karyawan, dan staf Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas ilmu dan bimbingannya selama proses perkuliahan.
7. Seluruh Majelis Penguji, yang telah memberikan kritik dan saran serta pengarahan guna menyempurnakan kekurangan pada skripsi ini.
8. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
9. Ayah dan Ibu tercinta, Ali Udin Ahmad dan Herlina Dia Astutik, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis. Terimakasih atas doa, cinta, kepercayaan dan segala bentuk yang telah diberikan, sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan keputusan yang diambil oleh penulis, serta tanpa lelah mendengar keluh kesah penulis hingga di titik ini. Semoga Allah SWT memberikan keberkahan di dunia serta tempat terbaik di akhirat kelak, karena telah menjadi figur orangtua terbaik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik itu dari segi materi, kepenulisan, maupun segi penyajian karena keterbatasan kemampuan penulis. Besar harapan penulis dengan proses belajar selama menjadi mahasiswa menjadikan ilmu yang diperoleh menjadi ilmu yang barokah dan

bermanfaat bagi orang lain. Akhir kata, sebagai manusia yang tak luput dari kekhilafan, penulis memohon maaf serta tidak menutup pintu kritik dan saran demi perbaikan penulisan skripsi ini.

Selanjutnya peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun, untuk memperbaiki dan menyempurnakan menyempurnakan penelitian skripsi ini.

Malang, 2 Juni 2025
Penulis,

Nabila Alinda Ramadhani
NIM. 210203110091

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi adalah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan dari bahasa Arab ke bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini yaitu nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam footnote maupun daftar pustaka tetap menggunakan transliterasi ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya tulis ilmiah, baik yaang berstandar internasional, naisonal maupun ketentuan yang khusus digunakan oleh penerbit tertentu Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang adalah EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide Arabic Transliteration), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat pada halaman berikut :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	Ṡ	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẑal	Ẑ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	`Ain	‘	Koma terbalik (diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (Á) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di Tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (‘).

C. Vocal Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk vocal *fathah* ditulis dengan "a", kasrah dengan "i", *dlommah* dengan "u", sedangkan bacaan panjang masing- masing ditulis dengan cara berikut:

Vocal (a) panjang = â misalnya قَالَ menjadi qâla

Vocal (i) panjang = î misalnya قِيَلَ menjadi qîla

Vocal (u) panjang = û misalnya دُوَنَ menjadi dûna

Khusus untuk suara diftong, wawu dan ya` setelah *fathah* ditulis dengan "aw" dan "ay". Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = و misalnya قَوْلَ menjadi qawlun

Diftong (ay) = ي misalnya خَيْرَ menjadi khayrun

D. Ta` Marbûtah

Ta` Marbûtah ditransliterasikan dengan "t" berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta` marbûtah tersebut berada diakhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan "h" misalnya الرسلة المدرسة menjadi *al risalat li al mudarrisah*, atau apabila berada di tengah tengah kalimat terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan "t" yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillah*.

E. Kata Sandang dan Lafadz al-jalâlah

Kata sandang berupa "al" (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat. Sedangkan "al" dalam lafadz jalâlah yang berada di tengah-

tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan beberapa contoh berikut ini:

1. Al-Imâm Al-Bukhâriy mengatakan...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan...
3. *Masyâ Allâh kâna wâ lam yasya lam yakun*
4. *Billah azza wa jalla*

F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab haru ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Perhatikan contoh berikut:

"...Abdurrahman Wahid, mantan presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan ksepakatan untuk menghapuskan nepotisme, kolusi dan korupsi dari muka bumi Indonesia dengan salah satu caranya melalui pengintensifan salat di berbagai kantor pemerintahan, namun ..."

Perhatikan penulisan nama "Abdurrahman Wahid", "Amin Rais" dan kata "salat" ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut sekalipun berasal dari bahasa Arab, namun ia berupa nama dari orang Indonesia dan telah terindonesiakan. Untuk itu, tidak ditulis dengan cara "Abd al-Rahman Wahid", "Amin Rais", dan bukan ditulis "shalât".

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ..... Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **i**
BUKTI KONSULTASI ..... Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI ..... Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN SKRIPSI ..... Error! Bookmark not defined.
MOTTO ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
PEDOMAN TRANSLITERASI ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xviii**
ABSTRAK ..... **xix**
ABSTRACT ..... **xx**
الملخص ..... **xxi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 11
C. Tujuan Penelitian 11
D. Manfaat Penelitian 11
E. Definisi Operasional 13
F. Sistematika Pembahasan 15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **17**
A. Penelitian Terdahulu 17
B. Kerangka Teori 31
1. Maslahah Mursalah 31
2. Asas Akuntabilitas 35
3. Tinjauan Umum Tentang Nepotisme 38
4. Rekrutmen ASN 42
BAB III METODE PENELITIAN **44**
A. Jenis Penelitian 44
B. Pendekatan Penelitian 45

C. Lokasi Penelitian 45
D. Jenis Data 46
E. Sumber Data 47
F. Metode Pengumpulan Data 48
G. Populasi, Sampel, dan Respoden 50
H. Teknik Analisis Data 51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 52
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 52
1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang 52
2. Lokasi Geografis BKPSDM Kota Malang 54
3. Tugas, Pokok dan Fungsi BKPSDM Kota Malang 54
4. Struktur Organisasi BKPSDM Kota Malang 56
B. Asas Akuntabilitas Dalam Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Dapat Mencegah Terjadinya Nepotisme di Kota Malang 57
1. Standar Operasional Prosedur Rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Kota Malang 57
2. Analisis Penerapan Asas Akuntabilitas Dalam Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara 66
3. Pengawasan Dalam Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara oleh BKPSDM Kota Malang 70
4. Tantangan dan Upaya Dalam Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara 72
C. Penerapan Asas Akuntabilitas Dalam Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Untuk Mencegah Nepotisme Perspektif *Maslahah Mursalah* di Kota Malang 77
1. Konsep *Maslahah Mursalah* Dalam Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara 77
2. Penerapan Asas Akuntabilitas Dalam Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Perspektif *Maslahah Mursalah* 80
BAB V PENUTUP 87
A. Kesimpulan 87
B. Saran 87
DAFTAR PUSTAKA 88
LAMPIRAN-LAMPIRAN 94
DAFTAR RIWAYAT HIDUP 102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kantor BKPSDM Kota Malang..... 52
Gambar 1. 2 Lokasi Geografis BKPSDM Kota Malang..... 54
Gambar 1. 3 Struktur Organisasi BKPSDM Kota Malang 57

ABSTRAK

Nabila Alinda Ramadhani, 210203110091, 2025. **Penerapan Asas Akuntabilitas Dalam Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Untuk Mencegah Terjadinya Nepotisme Perspektif *Maslahah Mursalah* (Studi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang).** Skripsi, Program Studi Hukum Tata Negara *(Siyasah*) Fakultas Syariah. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Imam Sukadi, S.H., M.H.

Kata kunci : Akuntabilitas; Rekrutmen ASN; Nepotisme; *Maslahah Mursalah*

Permasalahan dalam rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia tidak hanya mencakup aspek administratif, tetapi juga mencakup sistem integritas, khususnya terkait praktik nepotisme yang sering menghambat prinsip keadilan dan meritokrasi. Pentingnya penerapan akuntabilitas sebagai upaya pencegahan terhadap penyimpangan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana penerapan asas akuntabilitas dalam proses rekrutmen ASN di Kota Malang dapat mencegah nepotisme, serta mengkaji praktik tersebut dalam perspektif *maslahah mursalah.*

Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis (*sosio legal research*). Data yang digunakan dalam penelitian meliputi data primer, sekunder, dan tersier. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, dokumentasi, dan wawancara dengan pihak terkait, seperti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang telah menerapkan asas akuntabilitas secara optimal dalam proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN). Seluruh proses rekrutmen dilakukan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan dan mengikuti peraturan nasional seperti Undang-Undang ASN dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Dalam perspektif *maslahah mursalah*, akuntabilitas dalam rekrutmen ASN termasuk upaya untuk mencegah *mafsadah* dan mewujudkan kemaslahatan umum, seperti menjaga keadilan, integritas publik, dan efisiensi pelayanan.

ABSTRACT

Nabila Alinda Ramadhani, 210203110091, 2025. **The Implementation of the Principle of Accountability in the Recruitment Process of State Civil Apparatus to Prevent Nepotism from the Perspective of *Maslahah Mursalah* (A Study at the Personnel and Human Resources Development Agency of Malang City)**. Undergraduate Thesis, Constitutional Law Study Program (*Siyasah*), Faculty of Sharia. Maulanan Malik Ibrahim State Islamic University of Malang. Supervisor: Imam Sukadi, S.H., M.H.

Keywords: Accountability; ASN Recruitment; Nepotism; *Maslahah Mursalah*

Problems in the recruitment of the State Civil Apparatus (ASN) in Indonesia not only include administrative aspects, but also include the integrity system, especially related to the practice of nepotism which often hampers the principles of justice and meritocracy. The importance of implementing accountability as an effort to prevent such irregularities. The purpose of this study is to analyze how the application of the principle of accountability in the ASN recruitment process in Malang City can prevent nepotism, and examine the practice from the perspective of *maslahah mursalah*.

This research uses an empirical juridical method with a socio-legal research approach. The data used in this study includes primary, secondary, and tertiary data. Data collection techniques were carried out through literature studies, documentation, and interviews with relevant parties such as the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Malang City.

The research findings indicate that the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Malang City has optimally implemented the principle of accountability in the recruitment process of State Civil Apparatus (ASN). The entire recruitment process is conducted in accordance with the established Standard Operating Procedures (SOP) and follows national regulations such as the ASN Law and the Regulation of the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform Number 6 of 2024 concerning the Procurement of State Civil Apparatus Employees. From the perspective of *maslahah mursalah*, accountability in ASN recruitment serves as an effort to prevent *mafsadah* (harm) and to realize public benefit (*maslahah*), such as upholding justice, public integrity, and service efficiency.

الملخص

نبيلة أليندا رمضاني، ٢١٠٢٠٣١١٠٠٩١، ٢٠٢٥. تطبيق مبدأ المساءلة في التوظيف في وكالة تنمية الموارد البشرية في مدينة مالانج لمنع المحسوبية من منظور المصلحة (دراسة في وكالة تنمية الموارد البشرية والموظفين في مدينة مالانج). أطروحة، برنامج دراسة القانون الدستوري (السياسة)، كلية الشريعة. جامعة مولانا مالك بن إبراهيم مالانج الإسلامية الحكومية. المشرف: إمام سوكادي، س.ح، م.ح.

الكلمات المفتاحية: المساءلة؛ توظيف الموظفين العموميين؛ المحسوبية؛ المصلحة المرسل**ة**

المشكلات في توظيف موظفي الخدمة المدنية في إندونيسيا لا تشمل فقط الجوانب الإدارية، بل تشمل أيضًا نظام النزاهة، خاصة فيما يتعلق بممارسات المحسوبية التي غالبًا ما تعيق مبادئ العدالة والجدارة. أهمية تطبيق المساءلة كجهد للوقاية من هذه الانحرافات. هدف هذا البحث هو تحليل كيفية تطبيق مبدأ المساءلة في عملية توظيف موظفي الخدمة المدنية في مدينة مالانج لمنع المحسوبية، وكذلك دراسة هذه الممارسة من منظور المصلحة المرسلة في القانون الإسلامي.

تستخدم هذه الدراسة المنهج القانوني التجريبي مع النهج القانوني الاجتماعي (البحث القانوني الاجتماعي). البيانات المستخدمة في البحث تشمل البيانات الأولية والثانوية والثالثية. تم جمع البيانات من خلال الدراسة المكتبية، والتوثيق، والمقابلات مع الأطراف المعنية، مثل هيئة التوظيف وتطوير الموارد البشرية في مدينة مالانج.

أظهرت نتائج البحث أنه على الرغم من المبادئ التي تم وضعها، لا يزال المحسوبية تمثل تحديًا كبيرًا، حيث لا يزال العديد من الأفراد يرون أن ممارسة المحسوبية مقبولة، مما يضر بنزاهة عملية التوظيف. تشير هذه النتائج إلى أن زيادة الوعي والفهم حول المساءلة في التوظيف يمكن أن يؤدي إلى عملية اختيار أكثر فعالية وعدلاً، مما يساهم في النهاية في خدمة عامة أكثر كفاءة تعطي الأولوية لاحتياجات المجتمع. تخلص هذه الدراسة إلى أن معالجة المحسوبية من خلال اتخاذ خطوات صارمة للمساءلة أمر بالغ الأهمية لبناء بيئة بيروقراطية نظيفة ومحترفة في إندونيسيا.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.[1] ASN memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik, bertugas untuk menjalankan kebijakan pemerintah dan memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat. ASN.

Rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu proses penting dalam administrasi negara untuk mendapatkan aparatur yang kompeten dan profesional. Untuk mencapai birokrasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan publik, Proses seleksi yang dilakukan harus didasarkan pada prinsip meritokrasi, transparansi, dan akuntabilitas agar setiap individu yang terpilih benar-benar memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan birokrasi. Pada praktiknya, masih terdapat berbagai permasalahan dalam proses rekrutmen ASN, salah satunya adalah nepotisme.

[1] Pasal 5 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Apratur Sipil Negara, Lembar Negara Nomor 20 Tahun 2023, Tambahan Lembar Negara Nomor 6897

Faktor utama yang menyebabkan Indonesia belum mampu dalam penegakan hukum adalah sosok penegak hukumnya yang dimulai dari orang pertama yang berada pada institusi hukum yang ada, baik di Kejaksaan Agung, Kepolisian, Mahkamah Agung, Pengadilan maupun institusi-institusi lainnya.[2] Nepotisme adalah bagian dari korupsi. Istilah nepotisme ini berasal dari Bahasa latin "nepos", yang berarti "keponakan" atau "cucu". Nepotisme berarti memilih kerabat atau teman dekat berdasarkan koneksi mereka daripada kemampuan mereka.[3] Pengertian Nepotisme ini juga ditegaskan dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme menyatakan bahwa "*setiap perbuatan penyelenggara negara secara melawan hukum yang menguntungkan kepentingan keluarganya dan/atau kroninya di atas kepentingan masyarakat, bangsa dan negara*."[4]

Mengacu pada pengertian tersebut, maka nepotisme berarti tindakan yang dilakukan oleh penyelenggara negara yang lebih memilih saudara atau teman akrab. Untuk menghindari sikap nepotisme sangat sulit dilakukan, hal itu dikarenakan sebagai seorang manusia normal secara moral tidak mudah baginya untuk membagi waktu dan sumber daya yang ia miliki

---

[2] Imam Sukadi, "(The Powerless of Law in the Process of Law Enforcement in Indonesia)" 7 (2011).
[3] Nurdin Ismail, *"Etika Pemerintahan: Norma, Konsep, dan Praktek bagi Penyelenggara Pemerintahan"*, Lintang Rasi Aksara Books, 2017, hal. 69
[4] Undang-Undang nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, Lembaran Negara Nomor28 Tahun 1999, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3851

antara orang lain dengan diri sendiri, keluarga, orang yang dicintai, teman. Jika dianalogikan, praktik nepotisme yang terjadi ini menurut Cottingham[5] yaitu memilih menyelamatkan anak sendiri dari gedung yang terbakar dibandingkan orang lain yang harus diselamatkan juga. Banyak masyarakat yang masih tidak menyadari praktik nepotisme adalah tindakan korupsi sehingga masyarakat menganggap sikap nepotisme itu hal yang wajar.[6]

Ini berarti hukum sering kali tunduk pada kepentingan politik yang berkuasa, sehingga hukum tidak sepenuhnya independen dan dapat dimanfaatkan untuk tujuan politik tertentu.[7] Keberpihakan ini didalam pemerintahan ataupun organisasi lain merupakan penyimpangan yang mungkin dapat dimengerti tetapi disesalkan dari standar impersonal. Sebaliknya, sikap yang dilakukan tersebut jalan yang benar secara moral yang justru harus dilakukan oleh orang tua yang baik. Sebagai seorang pemimpin dan pemegang jabatan harus bersikap professional. Seseorang harus bersikap secara adil, dan jabatan yang ada harus diisi oeh orang yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Maka proses penilaian juga harus dilakukan secara objektif.

Kecurangan yang terjadi dalam perekrutan ASN sangat memprihatinkan kasus kecurangan yang terus terjadi setiap tahunnya

---

[5] Cottingham, J, Partiality, *"Favouritism And Morality"*, The Philosophical Quarterly, 1986, hal 357

[6] Linanda, A, "*Praktik Nepotisme Sebagai Perilaku Koruptif Dalam Membangun Budaya Anti Korupsi Berdasarkan Perspektif Masyarakat Kampung Pelangi Kelurahan Sidodadi Kota Samarinda*", The Juris, 2020, hal 40

[7] Moh Lutfi Aziz, Saifullah Saifullah, and Prayudi Rahmatullah, "Konseptualisasi Pembentukan Badan Pengawas Eksternal Untuk Mengatasi Tindak Pidana Di Pondok Pesantren," *Al-Balad: Journal of Constitutional Law* 6, no. 2 (2024): 60–76.

memunculkan pandangan negatif di kalangan Masyarakat, yang mana terdapat penyelewengan kewenangan yang berimbas pada praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme pada tahapan perekrutan ASN. Kecurangan yang terjadi dari tahun ke tahun memiliki banyak modus kecurangan yaitu praktik pemerasan, penyuapan, pencalonan dan perjokian yang dilakukan ASN atau pejabat pada dinas terkait, penyebab-penyebab kecurangan itu antara lain adanya anggapan umum yang beredar di masyarakat bila ingin menjadi ASN harus menyogok, atau menyuap agar dalam proses perekrutan di mudahkan oleh oknum-oknum yang menyalahgunakan wewenang tersebut.

Keterlibatan oknum Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam kasus kecurangan seleksi ASN tahun 2021, Badan Kepegawaian Negara (BKN) selaku ketua Pelaksana Panselnas tidak hanya berupaya menuntaskan kasus kecurangan dengan melakukan investigasi bersama dengan pihak Bareskrim Polri untuk mengumpulkan data-data dan bukti pendukung lewat forensik digital, tetapi juga mendorong agar oknum ASN yang terlibat ditindak tegas, baik dari aspek proses hukum maupun aspek kepegawaiannya. Kepala Biro Humas Hukum dan Kerja Sama BKN, menyebutkan keterlibatan oknum ASN dalam kasus kecurangan seleksi calon ASN berpotensi sebagai bentuk pelanggaran berat yang berkaitan dengan tindak pidana kejahatan dalam jabatan dan berkonsekuensi Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH).[8] Merujuk pada Pasal 250

[8] Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo, "*Keterlibatan Oknum PNS dalam Kasus Kecurangan Seleksi CASN 2021 Berkonsekuensi PTDH*" diakses 3 Desember 2024 dari www.bkpsdmwajo.id

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Jo PP 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS menyatakan bahwa, dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan Jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan Jabatan;.[9]

Sejumlah kasus berkenaan dengan kecurangan dalam perekrutan ASN yang ditemukan di Indonesia, yakni pada 2014 berdasar keterangan dari Kepala Ombudsman RI perwakilan Jateng, Ahmad Zaid, yang mengatakan bahwasanya terdapat kasus suap sejumlah 60 miliar Rupiah di Kabupaten Pati, dana itu dipakai guna membayar oknum supaya bisa meloloskan tenaga honorer, yang mana tiap orang dipatok dengan harga kisaran 80 hingga 130 juta Rupiah. Selanjutnya pada 2015 terjadi penipuan bermodus surat palsu yang mengatasnamakan Badan Kepegawaian Nasional, yakni dengan mengajukan nominal ratusan juta supaya bisa menduduki formasi yang dibutuhkan, perihal itu terbongkar setelah kasus ini korban laporkan kepada kepala BKN.[10]

Semakin jelas unsur "nepotisme" atau hubungan saudara bekerja dalam satu perusahaan atau organisasi seperti yang dilakukan secara besar besaraan di PDAM Kota Malang. Ada nama nama sejumlah pejabat daerah

[9] Pasal 250 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Jo PP 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawi Negeri Sipil, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6037

[10] Anom Bagus Sanjaya, A.A Sagung Laksmi Dewi, dan Luh Putu Suryani, "*Sanksi Pidana bagi Pelaku Tindak Kecurangan dalam Perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*", Jurnal Analogi Hukum, Volume 4 (1) (2022), hal 2

di Malang yang terlibat kolusi dengan PDAM Kota Malang, dari kalangan legislatif maupun eksekutif, tak hanya itu, dari sumber yang bisa dipertanggung jawabkan ada jual beli jabatan tinggi dengan nilai milyaran rupiah.[11] Ada salah satu anak dari pejabat penting di Kota Malang mendapatkan posisi yang sangat istimewa di PDAM Kota Malang, yang seharusnya melewati tahapan tahapan yang cukup panjang, dan harus ada prestasi, pengalaman yang mumpuni, hanya karena anak seorang pejabat bisa memasukan anaknya di posisi yang bisa dikatakan strategis. Bukan hanya di Kota Malang, pejabat Kabupaten Malang pun ada yang terlibat dalam tukar guling kasus dengan titipan saudara, agar bisa masuk di posisi jabatan yang lebih strategis.

Bukan hal yang tabu lagi soal adanya nepotisme atau hubungan saudara yang bekerja dalam satu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Malang, bahkan aroma nepotisme itu justru ada di posisi direksi PDAM. Hal tersebut menyalahgunai aturan Permendagri Nomor 02 tahun 2007 dan Perda Nomor 10 Tahun 2013 yang dikeluarkan oleh Walikota Ir. H. Mochamad Anton. Dari informasi yang bisa dipertanggung jawabkan bahwa Direktur Utama PDAM Kota Malang Jemianto, masih ada hubungan saudara dengan Direktur Tehnik (Dirtek) Teguh Cahyono. Menurut informasi dari narasumber yang tidak ingin dimediakan pada website

[11] Redaksi, "Sejumlah Pejabat di Malang Raya Terlibat Nepotisme PDAM Kota Malang," Beritalima.com, October 20, 2017, https://beritalima.com/sejumlah-pejabat-di-malang-raya-terlibat-nepotisme-pdam-kota-malang/.

beritalima.com ia menyatakan bahwa Direktur PDAM masih saudara ipar dengan direktur tehnik, Istrinya Pak Teguh itu adiknya Pak Jemianto.[12] Disamping itu, kedua saudara tersebut sudah menjabat 2 periode, dan saat itu Dirtek Teguh sudah habis masa jabatannya, namun tiba tiba ada perpanjangan dari Pemkot selama 6 Bulan. Terkait adanya nepotisme di PDAM tersebut, ditentang oleh Lembaga Pemantau Penyelenggara Negara Republik Indonesia (LPPNRI) karena hal itu sudah tidak sesuai aturan dari Permendagri.

Banyak sekali kasus kecurangan dan penipuan yang terjadi terkait rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Kota Malang. Salah satunya adalah seorang oknum ASN berinisial NN (45), yang diketahui merupakan sataf Ketentraman dan Ketertiban Kecamatan Blimbing Kota Malang, diduga melakukan penipuan berkedok rekrutmen CPNS.[13] KS (25), yang menjadi korban mengaku tertipu hingga 75 Juta. Korban membeberkan kasus penipuan tersebut di Kantor Kecamatan Blimbing. Pada awalnya NN tidak meminta uang terhadap korban. NN mengatakan bahwa korban bisa menjadi anggota Satpol PP, tetapi harus ada sebesar 75 Juta. Lantaran memang membutuhkan pekerjaan, dan telah berembuk dengan pihak keluarga, akhirnya KS menerima persyaratan tersebut. Setelah membayar

[12] Redaksi, "Soal Nepotisme Ditubuh PDAM, Pemkot Malang Tabrak Aturan," Beritalima.com, October 10, 2017, https://beritalima.com/soal-nepotisme-ditubuh-pdam-pemkot-malang-tabrak-aturan/.

[13] "Oknum PNS di Kota Malang Diduga Terlibat Kasus Penipuan," kumparan, accessed June 17, 2025, https://kumparan.com/tugumalang/oknum-pns-di-kota-malang-diduga-terlibat-kasus-penipuan-1rer9vmZDAa.

uang itu, NN sudah tidak pernah lagi ke rumah. KS datang ke Satpol PP kemudian diberitahukan bahwa itu penipuan dan tidak ada perekrutan sama sekali. Dokumen palsu yang diterima KS turut mencatut nama dari Sekretaris Daerah Kota Malang, Wasto, serta Kepala Satpol PP Kota Malang, Priyadi. Ada juga stempel Pemerintah Kota Malang di dalamnya.

Nepotisme dalam rekrutmen ASN dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti menurunnya kualitas pelayanan publik, ketidakadilan dalam seleksi pegawai, serta berkurangnya motivasi kerja bagi individu yang memiliki kompetensi lebih baik tetapi tidak mendapatkan kesempatan yang adil. Selain itu, praktik ini juga dapat mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap sistem pemerintahan dan memperkuat budaya korupsi dalam birokrasi.

Asas akuntabilitas dalam rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat penting untuk memastikan proses seleksi berjalan secara transparan, objektif, dan berbasis kompetensi. Dengan adanya akuntabilitas, nepotisme dapat dicegah karena setiap pelamar dievaluasi berdasarkan kemampuan dan kualifikasinya, bukan karena hubungan keluarga atau kedekatan dengan pihak tertentu. Proses seleksi yang akuntabel juga meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah, karena masyarakat yakin bahwa ASN yang terpilih benar-benar layak dan mampu menjalankan tugasnya. Selain itu, akuntabilitas dalam rekrutmen akan meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN), yang pada akhirnya berdampak pada pelayanan publik yang lebih baik. Akuntabilitas dalam rekrutmen dapat

mengurangi potensi penyalahgunaan wewenang dan memberikan jaminan bahwa setiap tahapan seleksi dilakukan dengan mekanisme yang adil dan dapat dipertanggungjawabkan.

Maslahah Mursalah merupakan suatu perkara yang mana dapat mendatangkan kemaslahatan bagi manusia untuk memelihara tujuan syara' yaitu memelihara agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Salah satu tujuan utama dari *Maslahah Mursalah* adalah untuk menolak kemudharatan (bahaya) terhadap masyarakat. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip syariat Islam yang menekankan perlunya menjaga kepentingan umum dan mencegah kerusakan. *Maslahah Mursalah* memainkan peran penting dalam menetapkan hukum Islam yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan mengedepankan kepentingan umum, konsep ini membantu menciptakan kebijakan dan keputusan hukum yang adil, transparan, dan bermanfaat bagi seluruh lapisan masyarakat.[14]

Mashlahah mursalah menurut al-Ghazali ialah mashlahah yang sejalan dengan tindakan syara' yang dimaksudkan untuk memelihara tujuan syara' (hukum Islam), tidak ada dalil tertentu yang menunjukkannya, dan kemashlahatan itu tidak berlawanan dengan al-Qur'an, sunnah, atau ijma'.[15] Dari perspektif *Maslahah Mursalah* merupakan kemaslahatan yang tidak diatur secara eksplisit dalam nash Al-Qur'an maupun Hadis, namun selaras

[14] *Mohammad Rusfi, "Validitas Maslahat Al-Mursalah Sebagai Sumber Hukum*," n.d.
[15] MISRAN, "Al-Maslahah Mursalah (Suatu Metodologi Alternatif Dalam Menyelesaikan Persoalan Hukum Kontemporer)," n.d.

dengan prinsip-prinsip syariat dalam menjaga kepentingan umum dan menolak kemudaratan.[16] Penerapan asas akuntabilitas dalam proses rekrutmen ASN ini merupakan upaya nyata untuk mencegah praktik nepotisme yang merusak tatanan birokrasi dan menurunkan kualitas pelayanan publik. Nepotisme dapat dipecah menjadi bentuk *mafsadah* karena mengabaikan prinsip keadilan dan meritokrasi dalam penempatan jabatan, sehingga bertentangan dengan tujuan syariat seperti menjaga harta, akal, jiwa, dan keadilan sosial. Oleh karena itu, penerapan sistem rekrutmen yang akuntabel tidak hanya mendukung pemerintahan yang bersih secara administratif, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai Islam melalui pendekatan *maslahah mursalah*, karena mampu mewujudkan kemaslahatan masyarakat luas dan mencegah kerusakan yang lebih besar di sektor pelayanan publik.

Melihat latar belakang yang sudah penulis jelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **"**Penerapan Asas Akuntabilitas Dalam Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Untuk Mencegah Terjadinya Nepotisme Perspektif *Maslahah Mursalah* (Studi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang)"

[16] Dosen FSH UIN Jakarta., "Maslahah Mursalah Menurut Al-Ghazali," *al-Mizan* Vol. 4 (June 2012).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang diuraikan, maka peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana asas akuntabilitas dalam proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara dapat mencegah terjadinya nepotisme di Kota Malang?
2. Bagaimana penerapan asas akuntabilitas dalam proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara dalam mencegah nepotisme perspektif *maslahah mursalah* di Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis asas akuntabilitas dalam proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara dapat mencegah terjadinya nepotisme di Kota Malang
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis penerapan asas akuntabilitas dalam proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara dalam mencegah nepotisme perspektif *maslahah mursalah* di Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

Tujuan yang sudah peneliti paparkan diatas dapat ditarik kesimpulan dapat memberikan manfaat secara teoritis sekaligus manfaat secara praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis,

Penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya dalam memahami penerapan asas akuntabilitas dalam sistem rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN). Selain itu, melalui perspektif *maslahah mursalah*, penelitian ini juga memperkaya kajian hukum Islam dengan memberikan analisis mengenai bagaimana prinsip kemaslahatan dapat digunakan sebagai landasan dalam mencegah nepotisme di sektor pemerintahan. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi akademik yang dapat digunakan dalam studi lebih lanjut terkait rekrutmen ASN, baik dari perspektif hukum administrasi negara, etika birokrasi, maupun kebijakan publik.

2. Manfaat Praktis
    a) Bagi pemerintah, hasil penelitian ini dapat menjadi evaluasi bahwa sejauh mana sistem akuntabel mengurangi potensi penyalahgunaan wewenang oleh oknum yang ingin memasukkan kerabat atau kenalan tanpa melalui prosedur yang sah.
    b) Bagi penyelenggara rekrutmen Aparatur Sipil Negara (BKPSDM), penelitian ini memberikan wawasan untuk memperkuat mekanisme rekrutmen dan dapat memastikan bahwa setiap calon ASN dipilih berdasarkan kualifikasi, bukan hubungan pribadi.
    c) Bagi calon Aparatur Sipil Negara, penelitian ini dapat membantu calon aparatur sipil negara yang mengikuti seleksi akan memiliki peluang yang sama tanpa adanya diskriminasi atau pengaruh

nepotisme. Proses seleksi yang transparan memastikan bahwa hanya individu yang memenuhi syarat yang dapat lolos, bukan karena hubungan keluarga atau koneksi dengan pejabat tertentu.

E. Definisi Operasional

Pada penelitian ini, terdapat beberapa istilah yang perlu dijelaskan secara spesifik untuk memperjelas ruang lingkup analisis serta pemahaman terhadap objek yang diteliti. Definisi operasional ini bertujuan untuk memberikan batasan yang jelas terkait istilah-istilah yang digunakan sehingga sesuai dengan konteks dan tujuan penelitian. Adapun istilah istilah tersebut meliputi.

a. Asas Akuntabilitas

Asas akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Penyelenggara Negara harus dapat dipertanggng- jawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan yang berlaku.[17]

b. Aparatur Sipil Negara

Apatur Sipil Negara (ASN) adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi

[17] Cekli Setya Pratiwi and Shinta Ayu Purnamawati, "Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik," n.d.

tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku.[18]

c. Nepotisme

Pengertian nepotisme sebagai tindakan mengambil kesempatan terhadap suatu keadaan, posisi atau jabatan berdasarkan hubungan kekerabatan, tidak selalu mempunyai konotasi makna yang negatif. Nepotisme menjadi sebuah perilaku positif (baik), apabila objek yang diuntungkan memang dianggap kompeten. Pengertian nepotisme dalam Undang-Undang adalah setiap perbuatan penyelenggaraan negara secara melawan hukum yang menguntungkan kepentingan keluarganya atau kroninya diatas kepentingan masyarakat, negara dan bangsa. Pengertian nepotisme dalam Islam adalah menganjurkan untuk mendahulukan pemberian atau mementingkan sanak saudara atau teman sendiri, terutama dalam hal sedekah, infak dan zakat yang betul-betul membutuhkan dan mendesak.[19]

d. Maslahah Mursalah

Maslahah mursalah adalah suatu kemaslahatan yang tidak disebutkan secara eksplisit dalam dalil syariat, tetapi sejalan dengan

---

[18] Mohamad, Ismail, 2003, *Aktualisasi Pelayanan Prima Dalam Kapasitas PNS sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat*, Mandar Maju, Bandung, hal.32

[19] Lidya Dwi Jayanti, Tabah Maryanah, and Robi Cahyadi Kurniawan, "MANAJEMEN KONFLIK DALAM NEPOTISME PENGANGKATAAN JABATAN," *Journal Publicuho* 7, no. 3 (August 9, 2024): 1153–63, https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i3.470.

prinsip-prinsip Islam dalam mewujudkan kebaikan dan mencegah kemudaratan. *Maslahah* ini digunakan sebagai dasar hukum dalam ijtihad ketika suatu permasalahan tidak memiliki dalil yang jelas dalam Al-Qur'an dan Hadis, namun tetap sesuai dengan tujuan utama syariat, yaitu menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta, mengandung manfaat, baik itu cara menarik atau menghasilkannya, maupun cara menolak atau menghindarkannya dari bahaya dan kepedihan, dapat dinamakan dengan *maslahat.*

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini akan disusun dalam 5 bab bab yang dijabarkan sebagai berikut:

1. BAB I**:** Pendahuluan. Pada bab ini, peneliti menjelaskan permasalahan dasar mengenai topik utama dalam penelitian ini yaitu Penerapan Asas Akuntabilitas dalam Rekrutmen Aparatur Sipil Negara sehingga perlu dilakukannya penelitian. Bab ini menjabarkan gambaran lainnya yakni 2 rumusan masalah sebagai tindak lanjut dari latar belakang, serta uraian dari tujuan, manfaat, definisi operasional, serta sistematika pembahasan penyusunan penelitian ini.
2. BAB II: Tinjauan Pustaka. Bab kedua ini memuat 5 penelitian terdahulu yang berisi tentang penelitian serupa yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dalam bentuk 3 skripsi dan 2 jurnal, yang kemudian dijelaskan perbedaannya dengan penelitian ini. Selain itu, pada bab ini juga memuat kajian teori yakni asas akuntabilitas, tinjauan umum

tentang nepotisme, konsep umum rekutmen aparatur sipil negara, dan teori *maslahah mursalah* sebagai gambaran umum serta konsep landasan penelitan dan menjabarkan regulasi yang digunakan dalam analisis dari penelitian ini.

3. BAB III : Metode Penelitian. Bab ini berisi metode penelitian yang digunakan, yang mencakup jenis penelitian yang digunakan, pendekatan penelitian yang dipilih, lokasi dimana penelitian ini dilakukan, jenis data dan sumber data yang diambil untuk penelitian, teknik pengumpulan data yang dilakukan, populasi, sampel dan responden, dan teknik analisis data yang menguraikan prosedur olah data yang dilakukan.
4. BAB IV: Bab ini adalah inti dari penelitian ini yang berisi pembahasan dari rumusan masalah yang dikaji menggunakan teori serta apa yang terjadi dilapangannya.
5. BAB V: Bagian penutup berisi kesimpulan dari pembahasan serta saran bagi pembaca dan peneliti selanjutnya. Pada bagian paling akhir yaitu daftar pustaka berisi literatur yang menjadi rujukan pada penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penting untuk meninjau beberapa penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan topik yang dibahas saat ini. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan perbandingan dan acuan dari beberapa penelitian sebelumnya agar terhindar dari kesamaan atau duplikasi serta agar dapat lebih fokus pada pengembangan aspek-aspek yang belum dibahas secara mendalam. Beberapa penelitian yang memeliki relevansi dengan topik dalam penelitian ini antara lain:

1. Skripsi oleh Muhammad Razi, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, tahun 2021 yang berjudul **"NETRALITAS APARATUR NEGARA DI KEGIATAN BERPOLITIK PADA PASAL 9 UU NO. 5 TAHUN 2014 DITINJAU MENURUT PERSPEKTIF FIQH SIYASAH."**[20]

   Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normative yang menekankan pada penelitian hukum berbasis kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan bahan kepustakaan atau data sekunder. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang undangan atau *statue approach.*

[20] Diajukan Oleh, "Netralitas Aparatur Sipil Negara Di Kegiatan Berpolitik Pada Pasal 9 UU No. 5 Tahun 2014 Ditinjau Menurut Perspektif Fiqh Siyasah," n.d.

Hasil dari pembahasan skripsi tersebut adalah menganalisis bahwa pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan serta partai politik. Penelitian ini mengungkapkan bahwa netralitas ASN penting untuk menjaga profesionalisme dalam pelayanan publik dan mencegah potensi doktrin yang sah. Dalam perspektif fiqh siyasah, netralitas ini sejalan dengan prinsip keadilan dan kemaslahatan umum, di mana ASN sebagai pelayan masyarakat tidak boleh terlibat dalam politik praktis. Skripsi ini juga mencatat bahwa meskipun ASN dilarang menjadi anggota atau pengurus partai politik, mereka tetap memiliki hak politik untuk memilih dalam pemilihan umum. Dengan demikian, netralitas ASN diharapkan dapat meningkatkan integritas dan menjamin pelayanan publik yang berkualitas, bebas dari intervensi politik dan praktik korupsi.

2. Skripsi oleh Syelladita Rofitasari. Mahasiswi Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau-Pekanbaru Tahun 2021 dengan judul **"IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO 28 TAHUN 1999 TENTANG NEGARA YANG BERSIH DAN BEBAS KORUPSI KOLUSI DAN NEPOTISME DITINJAU MENURUT SIYASAH DUSTURIYAH".**[21] Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan (*Library Research*).

[21] Syelladita Rofitasari, "PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH) FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU-PEKANBARU 1442 H/2021 M," n.d.

Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa Korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) telah menjadi masalah serius di Indonesia, yang berdampak pada pelemahan sistem pemerintahan, penurunan kepercayaan publik, dan menurunnya kualitas pelayanan publik. Untuk mengatasi hal ini, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang No. 28 Tahun 1999, yang mengatur kewajiban pejabat negara dalam melaporkan harta kekayaan mereka kepada KPK melalui Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN).

Regulasi ini telah diberlakukan, masih terdapat kendala dalam pelaksanaannya. Banyak penyelenggara negara yang tidak patuh dalam melaporkan harta kekayaannya, lemahnya pengawasan, serta minimnya sanksi yang tegas bagi pelanggar. Penelitian ini berusaha untuk meninjau tingkat kepatuhan penyelenggara negara dalam melaporkan harta kekayaan mereka, mengidentifikasi hambatan dalam implementasi kebijakan ini, serta menganalisis efektivitasnya dari perspektif *Siyasah Dusturiyah*.

3. Artikel oleh Anom Bagus Sanjaya, A. A Sagung Laksmi Dewi, dan Luh Putu Suryani yang terbit di Jurnal Analogi Hukum 4 (1) (2022), 1-5 tahun 2022 dengan judul **"SANKSI PIDANA BAGI PELAKU TINDAK KECURANGAN DALAM PEREKRUTAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI INDONESIA".**[22] Penelitian ini merupakan penelitian metode Normatif, dengan pendekatan Perundangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis regulasi dan

[22] Anom Bagus Sanjaya, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, and Luh Putu Suryani, "Sanksi Pidana bagi Pelaku Tindak Kecurangan dalam Perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil di Indonesia," *Jurnal Analogi Hukum* 4, no. 1 (May 19, 2022): 1–5, https://doi.org/10.22225/ah.4.1.2022.1-5.

prosedur dalam perekrutan aparatur sipil negara, termasuk mekanisme seleksi dan pengawasan yang diterapkan.

Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa kecurangan dalam rekrutmen aparatur sipil negara masih menjadi permasalahan serius di Indonesia, meskipun telah ada regulasi yang mengaturnya. Berbagai bentuk kecurangan ditemukan, seperti suap kepada pejabat untuk meluluskan peserta seleksi, penggunaan joki ujian, manipulasi dokumen administratif, serta pembobolan sistem *Computer Assisted Test (CAT)* dengan teknologi *remote access*. Studi ini juga menemukan bahwa pemerintah telah menerapkan dua jenis sanksi bagi pelaku kecurangan, yaitu sanksi administratif dan sanksi pidana. Beberapa kasus kecurangan tidak diproses hingga ke pengadilan, dan sanksi administratif sering kali dianggap tidak cukup kuat untuk mencegah pelanggaran serupa di masa depan.

4. Skripsi oleh Muhammad Iqbal Subhi. Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2024 dengan judul **"EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM COMPUTER ASSISTED TEST (CAT) DALAM REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL (CPNS) TAHUN 2023 OLEH BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA REGIONAL 1 YOGYAKARTA"**[23] Penelitian ini menggunakan metode penelitian

[23] NIM : 20102040063 Muhammad Iqbal Subhi, "*Efektivitas Penerapan Sistem Computer Assisted Test (CAT) Dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2023 Oleh Badan Kepegawaian Negara Regional 1 Yogyakarta" (skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024),* https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/66757/.

deskriptif kualitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa beberapa tantangan dalam implementasi sistem *CAT*. Salah satu hambatan utama adalah ketergantungan pada jaringan internet, yang dalam beberapa kasus dapat mengalami gangguan dan menghambat kelancaran ujian. Beberapa peserta masih menghadapi kendala teknis dalam mengoperasikan sistem, terutama bagi mereka yang kurang familiar dengan teknologi berbasis komputer. Secara keseluruhan, sistem *CAT* telah membawa perubahan positif dalam rekrutmen dengan menciptakan seleksi yang lebih transparan, efisien, dan akuntabel.

5. Artikel oleh Bella Debora Natasya Moningka, Donna O. Setiabudhi, Donald A. Rumokoy yang terbit di Jurrnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Tahun 2025 dengan judul **"KAJIAN HUKUM NEPOTISME PADA PENGANGKATAN DALAM JABATAN DI PEMERINTAHAN".**[24] Penelitian yang digunakan dalam tulisan ini adalah penelitian hukum normatif.

   Hasil penelitian tersebut menunjukan peraturan hukum terkait nepotisme dalam menunjuk jabatan di pemerintahan serta jenis sanksi yang dapat dikenakan terhadap praktik tersebut. Penelitian ini menekankan pentingnya peraturan hukum dalam mencegah nepotisme guna menciptakan birokrasi yang adil dan transparan. Di Indonesia, berbagai peraturan-peraturan, seperti Undang-Undang No. 28 Tahun

[24] Bella Debora Natasya Moningka, "*Kajian Hukum Nepotisme Pada Pengangkatan Dalam Jabatan Pemerintahan*," *Lex Privatum* 14, no. 5 (January 11, 2025), https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexprivatum/article/view/60335.

1999, mengatur larangan pemberhentian berdasarkan hubungan keluarga serta mendorong sistem berdasarkan meritokrasi untuk menjamin integritas dalam administrasi negara. Penelitian ini menguraikan berbagai sanksi yang dapat dikenakan terhadap pelaku nepotisme, termasuk sanksi pidana berupa hukuman penjara dan denda, sanksi administratif seperti pemecatan dan penurunan pangkat, serta sanksi sosial dan reputasi yang dapat mempengaruhi citra instansi terkait.

Tabel Penelitian Terdahulu

Nama/Instansi/ Judul	Rumusan Masalah	Hasil	Perbedaan	Kebaharuan
Muhammad Razi, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, tahun 2021 yang berjudul **"Netralitas Aparatur Negara Di Kegiatan Berpolitik Pada Pasal 9 UU No. 5 Tahun 2014 Ditinjau Menurut Perspektif Fiqh Siyasah."**	1. Mengapa Aparatur Sipil Negara Harus Netral Di Kegiatan Berpolitik? 2. Bagaimana perspektif Fiqh Siyasah terhadap Netralitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di kegiatan politik pada Pasal 9 UU No. 5 Tahun 2014?	Hasil dari pembahasan skripsi tersebut adalah menganalisis bahwa pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan serta partai politik. Penelitian ini mengungkapkan bahwa netralitas ASN penting untuk menjaga profesionalisme dalam pelayanan publik dan	Perbedaan skripsi tersebut dengan penelitian yang akan peneliti tulis adalah penelitian ini memiliki fokus yang spesifik pada pembahasannya, dalam artikel tersebut fokus pada bagaiamana pegawai ASN dilarang menjadi anggota atau pengurus partai politik dilihat dari	Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah menganalisis penerapan asas akuntabilitas dalam rekrutmen ASN, mengidentifikasi dampak nepotisme terhadap birokrasi dan pelayanan publik, serta mengkaji relevansi *maslahah mursalah* dalam

		mencegah potensi doktrin yang sah. Dalam perspektif fiqh siyasah, netralitas ini sejalan dengan prinsip keadilan dan kemaslahatan umum, di mana ASN sebagai pelayan masyarakat tidak boleh terlibat dalam politik praktis. Skripsi ini juga mencatat bahwa meskipun ASN dilarang menjadi anggota atau pengurus partai politik, mereka tetap memiliki hak politik untuk memilih dalam pemilihan umum. Dengan demikian, netralitas ASN diharapkan dapat meningkatkan integritas dan menjamin	kenetralitasannya.	upaya mencegah nepotisme dalam seleksi ASN. Dalam perspektif Islam, konsep *maslahah mursalah* menekankan bahwa kebijakan atau keputusan yang diambil harus membawa manfaat bagi masyarakat luas serta tidak bertentangan dengan prinsip keadilan dan kesejahteraan. Dalam konteks rekrutmen ASN, penerapan asas akuntabilitas selaras dengan konsep *maslahah mursalah* karena dapat

		pelayanan publik yang berkualitas, bebas dari intervensi politik dan praktik korupsi.		menciptakan birokrasi yang lebih adil, profesional, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat
Syelladita Rofitasari. Mahasiswi Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau-Pekanbaru Tahun 2021 dengan judul **"IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO 28 TAHUN 1999 TENTANG NEGARA YANG BERSIH DAN BEBAS KORUPSI KOLUSI DAN NEPOTISME DITINJAU MENURUT SIYASAH DUSTURIYAH".**	1. Bagaimana Tingkat Kepatuhan pelaporan harta kekayaan Penyelenggara Negara dari Tahun 2018 sampai dengan Tahun 2020? 2. Apakah Kendala yang Dihadapi Dalam Pelaporan Harta Kekayaan Bagi Penyelenggara Negara? 3. Bagaimana tinjauan Siyasah Dusturiah dalam membentuk penyelenggara	Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa Korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) telah menjadi masalah serius di Indonesia, yang berdampak pada pelemahan sistem pemerintahan, penurunan kepercayaan publik, dan menurunnya kualitas pelayanan publik. Untuk mengatasi hal ini, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang No. 28 Tahun 1999, yang mengatur kewajiban pejabat negara dalam melaporkan harta kekayaan mereka kepada KPK melalui	Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak pada pembahasannya, dalam skripsi tersebut membahas mengenai implementasi Undang-Undang No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), khususnya dalam aspek kepatuhan penyelenggara negara dalam melaporkan	Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah menganalisis penerapan asas akuntabilitas dalam rekrutmen ASN, mengidentifikasi dampak nepotisme terhadap birokrasi dan pelayanan publik, serta mengkaji relevansi *maslahah mursalah* dalam upaya mencegah nepotisme dalam seleksi ASN. Dalam perspektif Islam, konsep

	Negara yang bersih dan bebas dari korupsi kolusi dan nepotisme ?	Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) dalam perskpektif *siyasah dusturiyah*.	harta kekayaan mereka melalui Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) dalam perspektif *sisyasah dusturiyah*.	*maslahah mursalah* menekankan bahwa kebijakan atau keputusan yang diambil harus membawa manfaat bagi masyarakat luas serta tidak bertentangan dengan prinsip keadilan dan kesejahteraan. Dalam konteks rekrutmen ASN, penerapan asas akuntabilitas selaras dengan konsep *maslahah mursalah* karena dapat menciptakan birokrasi yang lebih adil, profesional, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat

Anom Bagus Sanjaya, A. A Sagung Laksmi Dewi, dan Luh Putu Suryani yang terbit di Jurnal Analogi Hukum 4 (1) (2022), 1-5 tahun 2022 dengan judul **"SANKSI PIDANA BAGI PELAKU TINDAK KECURANGAN DALAM PEREKRUTAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI INDONESIA".**	1. Bagaimanakah pengaturan perekrutan CPNS di Indonesia? 2. Bagaimanakah sanksi pidana terhadap pelaku kecurangan perekrutan CPNS?	Kecurangan dalam rekrutmen CPNS masih menjadi permasalahan serius di Indonesia, meskipun telah ada regulasi yang mengaturnya. Berbagai bentuk kecurangan ditemukan, seperti suap kepada pejabat untuk meluluskan peserta seleksi, penggunaan joki ujian, manipulasi dokumen administratif, serta pembobolan sistem Computer Assisted Test (CAT) dengan teknologi remote access. Beberapa kasus kecurangan tidak diproses hingga ke pengadilan, dan sanksi administratif sering kali dianggap	Skripsi tersebut membahas bagaimana penguatan sistem pengawasan dalam seleksi CPNS melalui teknologi yang lebih canggih, penerapan sanksi pidana yang lebih tegas bagi pelaku, serta peningkatan transparansi dalam seluruh tahapan rekrutmen.	Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah menganalisis penerapan asas akuntabilitas dalam rekrutmen ASN, mengidentifikasi dampak nepotisme terhadap birokrasi dan pelayanan publik, serta mengkaji relevansi *maslahah mursalah* dalam upaya mencegah nepotisme dalam seleksi ASN. Dalam perspektif Islam, konsep *maslahah mursalah* menekankan bahwa kebijakan atau keputusan yang diambil harus

		tidak cukup kuat untuk mencegah pelanggaran serupa di masa depan.		membawa manfaat bagi masyarakat luas serta tidak bertentangan dengan prinsip keadilan dan kesejahteraan. Dalam konteks rekrutmen ASN, penerapan asas akuntabilitas selaras dengan konsep *maslahah mursalah* karena dapat menciptakan birokrasi yang lebih adil, profesional, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat
Muhammad Iqbal Subhi. Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta	Bagaimana efektivitas penerapan system Computer Assisted Test (CAT) dalam rekrutmen Calon Pegawai	Salah satu hambatan utama adalah ketergantungan pada jaringan internet, yang dalam beberapa kasus dapat	Skripsi tersebut membahas mengenai penerapan sistem Computer Assisted Test (CAT) dalam rekrutmen	Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah menganalisis penerapan asas akuntabilitas dalam

Tahun 2024 dengan judul **"EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM COMPUTER ASSISTED TEST (CAT) DALAM REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL (CPNS) TAHUN 2023 OLEH BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA REGIONAL 1 YOGYAKARTA"**	Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2023 oleh Badan Kepegawaian Negara Regional 1 Yogyakarta?	mengalami gangguan dan menghambat kelancaran ujian. Selain itu, beberapa peserta masih menghadapi kendala teknis dalam mengoperasikan sistem, terutama bagi mereka yang kurang familiar dengan teknologi berbasis komputer. Meskipun demikian, secara keseluruhan, sistem CAT telah membawa perubahan positif dalam rekrutmen CPNS, dengan menciptakan seleksi yang lebih transparan, efisien, dan akuntabel. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan agar BKN terus meningkatkan infrastruktur	Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional I Yogyakarta telah berjalan secara efektif. penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan dalam implementasi sistem CAT. Salah satu hambatan utama adalah ketergantungan pada jaringan internet, yang dalam beberapa kasus dapat mengalami gangguan dan menghambat kelancaran ujian. Selain itu, beberapa peserta masih menghadapi kendala teknis dalam mengoperasi	rekrutmen ASN, mengidentifikasi dampak nepotisme terhadap birokrasi dan pelayanan publik, serta mengkaji relevansi *maslahah mursalah* dalam upaya mencegah nepotisme dalam seleksi ASN. Dalam perspektif Islam, konsep *maslahah mursalah* menekankan bahwa kebijakan atau keputusan yang diambil harus membawa manfaat bagi masyarakat luas serta tidak bertentangan dengan prinsip keadilan

		jaringan dan memberikan pelatihan lebih lanjut bagi peserta untuk memastikan implementasi CAT semakin optimal di masa depan	kan sistem, terutama bagi mereka yang kurang familiar dengan teknologi berbasis komputer.	dan kesejahteraan. Dalam konteks rekrutmen ASN, penerapan asas akuntabilitas selaras dengan konsep *maslahah mursalah* karena dapat menciptakan birokrasi yang lebih adil, profesional, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat
Bella Debora Natasya Moningka, Donna O. Setiabudhi, Donald A. Rumokoy yang terbit di Jurrnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Tahun 2025 dengan judul **"KAJIAN HUKUM NEPOTISME PADA PENGANGKATAN DALAM**	1. Bagaimana pengaturan hukum nepotisme dalam pengangkatan jabatan di pemerintahan? 2. Bagaimana jenis sanksi terkait nepotisme pada pengangkatan dalam jabatan di	Peraturan hukum terkait nepotisme dalam menunjuk jabatan di pemerintahan serta jenis sanksi yang dapat dikenakan terhadap praktik tersebut. Penelitian ini menekankan pentingnya peraturan hukum dalam mencegah	Artikel tersebut fokus dalam berbagai sanksi yang dapat dikenakan terhadap pelaku nepotisme, termasuk sanksi pidana berupa hukuman penjara dan denda, sanksi administratif seperti pemecatan dan	Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah menganalisis penerapan asas akuntabilitas dalam rekrutmen ASN, mengidentifikasi dampak nepotisme terhadap birokrasi dan pelayanan

JABATAN DI PEMERINTAHAN”	pemerintahan?	nepotisme guna menciptakan birokrasi yang adil dan transparan. Di Indonesia, berbagai peraturan-peraturan, seperti Undang-Undang No. 28 Tahun 1999, mengatur larangan pemberhentian berdasarkan hubungan keluarga serta mendorong sistem berdasarkan meritokrasi untuk menjamin integritas dalam administrasi negara. Selain itu, penelitian ini menguraikan berbagai sanksi yang dapat dikenakan terhadap pelaku nepotisme, termasuk sanksi pidana berupa hukuman penjara dan	penurunan pangkat, serta sanksi sosial.	publik, serta mengkaji relevansi *maslahah mursalah* dalam upaya mencegah nepotisme dalam seleksi ASN. Dalam perspektif Islam, konsep *maslahah mursalah* menekankan bahwa kebijakan atau keputusan yang diambil harus membawa manfaat bagi masyarakat luas serta tidak bertentangan dengan prinsip keadilan dan kesejahteraan. Dalam konteks rekrutmen ASN, penerapan asas akuntabilitas selaras

		denda, sanksi administratif seperti pemecatan dan penurunan pangkat, serta sanksi sosial dan reputasi yang dapat mempengaruhi citra instansi terkait.		dengan konsep *maslahah mursalah* karena dapat menciptakan birokrasi yang lebih adil, profesional, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat

B. Kerangka Teori

Kerangka teori digunakan sebagai landasan konseptual untuk mengkaji dan menganalisis penerapan asas akuntabilitas dalam rekrutmen aparatur sipil negara untuk mencegah terjadinya nepotisme perspektif *maslahah mursalah* di Kota Malang.Terdapat beberapa teori yang relevan untuk mendukung analisis ini, diantaranya adalah :

1. Maslahah Mursalah

a. Definisi *Maslahah Mursalah*

Maslahah Mursalah sendiri secara istilah terdiri dari dua kata yaitu *Maslahah* dan *Mursalah*, kata *Maslahah* menurut bahasa adalah "manfaat" sedangkan kata Mursalah yaitu "lepas" jadi kata *Maslahah Mursalah* menurut istilah adalah sesuatu yang dianggap *Maslahah* namun tidak ada ketegasan hukum yang merealisasikannya dan tidak

ada pula dalil tertentu yang mendukung ataupun menolak dari perkara tersebut.[25]

Maslahah Mursalah adalah apa yang dipandang baik oleh akal, sejalan dengan tujuan syara' dalam menetapkan hukum namun tidak ada petunjuk syara' yang menolaknya.[26]

a) Al Ghazali memberikan definisi *mashlahat* menurut makna asalnya berarti menarik manfaat atau menolak mudharat/ hal-hal yang merugikan. Akan tetapi, bukan itu yang kami kehendaki, sebab meraih manfaat dan menghindar dari mudharat adalah tujuan makhluk (manusia). *Kemaslahatan* makhluk terletak pada tercapainya tujuan mereka. Tetapi yang kami maksud dengan *maslahat* ialah memelihara tujuan syara' / hukum Islam. Tujuan hukum Islam yang ingin dicapai dari makhluk atau manusia ada lima, yaitu memelihara agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta mereka. Setiap hukum yang mengandung tujuan memelihara ke lima hal ini disebut *mashlahat;* dan setiap hal yang meniadakannya disebut *mafsadah* dan menolaknya disebut *mashlaha*t.[27]

b) Sa'id Ramadhan al Buthi, guru besar pada Fakultas Syariah Universitas Damsyiq, menjelaskan pengertian *al-Maslahah* yaitu: manfaat yang dimaksud oleh Allah yang Maha Bijaksana

[25] Satria Effendi M. Zein, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Kencana, 2017), 135.
[26] Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), 345.
[27] Al-Ghazali, *Al-Mustashfa Min 'Ilm al-Ushul*, Juz I, Beirut, Libanon : Muassasah al-Risalah. 1997, hal. 250

untuk kepentingan hamba-hamba Nya, baik berupa pemeliharaan terhadap agama, jiwa, keturunan, maupun harta mereka, sesuai dengan urutan tertentu yang terdapat di dalam kategori pemeliharaan tersebut.

Dari beberapa definisi *mashlahat* di atas yang akan digunakan pada penelitian ini adalah teori oleh Imam Al-Ghazali. Beliau merupakan tokoh yang Istimewa dalam mengkaji teori maslahah mursalah dalam kitabnya yang berjudul *Mustashfa fi 'Ilm al-Ushul*. Dipahami bahwa *mashlahat mursalah* menurut al-Ghazali ialah *maslahah* yang sejalan dengan tindakan syara' yang dimaksudkan untuk memelihara tujuan syara' (hukum islam), tidak ada dalil tertentu yang menunjukkannya, dan kemaslahatan itu tidak berlawanan dengan al-Qur'an, sunnah, atau ijma'.

b. Macam-Macam *Maslahah*

Dilihat dari kepentingan dan kualitas *Maslahah*, ahli ushul fiqh membagi *Maslahah* menjadi 3 tingkatan, yaitu:[28]

a. Al-Maslahah al-Dharuriyat

Maslahah Dharuriyat adalah *Maslahah* yang berkaitan dengan kebutuhan dasar manusia di dunia dan di akhirat. Kemaslahatan ini sangat penting bagi kehidupan manusia, apabila tidak terpenuhi akan menimbulkan

[28] Salma Salma, "Maslahah Dalam Perspektif Hukum Islam," *Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah* 10, no. 2 (September 9, 2016), https://doi.org/10.30984/as.v10i2.261.

kehancuran, bencana dan kerusakan terhadap kehidupan manusia. Kemaslahatan ini meliputi pemeliharaan agama, diri, akal, keturunan dan harta.

b. Al-Maslahah al-Hajiyat

Maslahah al-Hajiyat yaitu kemaslahatan yang dibutuhkan dalam menyempurnakan kemashlahatan pokok (mendasar) sebelumnya yang berbentuk keringanan untuk mempertahankan dan memelihara kebutuhan mendasar manusia atau dengan kata lain mashlahat yang dibutuhkan oleh orang dalam mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapinya.[29]

c. Al-Maslahah al-Tahsiniyat

Maslahah tahsiniyat adalah kemaslahatan yang sifatnya pelengkap. Kemaslahatan ini dimaksudkan untuk memperbaiki budi pekerti. Apabila kemaslahatan ini tidak terwujud dalam kehidupan manusia, maka tidak sampai menimbulkan kerusakan dalam kehidupan manusia.[30]

c. Syarat *Maslahah Mursalah*

Menurut Jumhur Ulama bahwa *Maslahah Mursalah* dapat dijadikan sebagai sumber hukum Islam bila memenuhi syarat sebagai berikut:

---

[29] Muhammad Adib Shalih, Mashadir Tasyri' *al-Islamiy wa Manhaj al-Istinbath*, Damaskus :Mathba'at al-Ta'awuniyat, 1968, hal. 469

[30] Firdaus, Ushul Fiqh: *Metode Mengkaji Dan Memahami Hukum Islam Secara Komprehensif* (Depok: Rajawali Pers, 2017), 93 – 94.

a. *Maslahah* tersebut haruslah *Maslahah* yang haqiqi bukan hanya yang berdasarkan prasangka dan merupakan kemaslahatan yang nyata, artinya dapat membawa kemanfaatan dan menolak kemudharatan. Kalau hanya sekedar prasangka adanya kemanfaatan atau prasangka adanya penolakan terhadap kemudharatan, maka pembinaan hukum semacam itu adalah berdasarkan prasangka saja dan tidak berdasarkan syariat yang benar.
b. Kemaslahatan tersebut merupakan kemaslahatan yang umum, bukan kemaslahatan yang khusus baik untuk perseorangan atau kelompok tertentu, dikarenakan kemaslahatan tersebut harus bisa dimanfaatkan oleh orang banyak dan dapat menolak kemudharatan terhadap orang banyak pula.
c. Kemaslahatan tersebut tidak bertentangan dengan kemaslahatan yang terdapat dalam Al Qur'an dan Hadist baik secara dzahir atau batin.[31]

2. Asas Akuntabilitas

a. Pengertian Akuntabilitas

Good governance berkaitan dengan tata penyelenggaraan pemerintahan yang baik, dalam arti sempit, penyelenggaraan pemerintahan yang baik bertalian dengan pelaksanaan fungsi administrasi negara. Dalam

[31] Hendri Hermawan Adinugraha dan Mashud, "*Al-Maslahah Al-Mursalah Dalam Penentuan Hukum Islam*", Jurnal Ilmu Ekonomi Islam, https://jurnal.stie-aas.ac.id

kaitannya dengan hal ini dikenal Prinsip-prinsip atau asas-asas umum penyelenggaraan administrasi negara yang baik, berisikan pedoman yang harus digunakan oleh administrasi negara dan juga oleh hakim untuk menguji keabsahan perbuatan hukum atau perbuatan nyata administrasi negara.[32]

Salah satu prinsip atau asas-asas umum pemerintahan yang baik adalah prinsip akuntabilitas. Asas akuntabilitas menurut penjelasan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, Nepotisme adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Penyelenggara Negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[33]

Akuntabilitas atau pertanggungjawaban dapat menjadi tujuan yaitu mencerminkan nilai-nilai demokratis serta dapat pula menjadi cara menuju pengembangan organisasi yang lebih efektif dan efisien. Pertanggungjawaban adalah kunci untuk menjamin bahwa kekuasaan ini digunakan secara layak dan sesuai dengan kepentingan publik.[34] Suatu negara hukum mewajibkan setiap orang, baik yang memerintah maupun

---

[32] Bagir Manan, *Jalan berbelit menuju Pemerintahan yang baik* (Universitas Padjajaran :Bandung, 2002)

[33] Pratiwi and Purnamawati, "*Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik*."

[34] *Sutarjo Sutarjo, "Efektivitas Pencapaian Akuntabilitas Publik Dan Pengelolaan Sumberdaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Pemerintah Kabupaten Cilacap,*" *Jurnal Good Governance* 14, no. 1 (November 12, 2018), https://doi.org/10.32834/jgg.v14i1.9.

diperintah, untuk tunduk pada hukum yang adil dan ditegakkan secara adil pula.[35]

Prinsip akuntabilitas disebut juga sebagai prinsip tanggung gugat, menghendaki bahwa setiap pelaksanaan tugas dan hasil akhir dari kegiatan pemerintahan dan pembangunan harus dapat dan wajib dipertanggungjawabkan dengan sebaik–baiknya pada masyarakat dan para pihak yang terkait sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Pertanggungjawaban kepada masyarakat di samping merupakan kewajiban adalah juga sewajarnya dilakukan karena rakyat adalah pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan UUD 1945.[36]

b. Jenis Akuntabilitas

Akuntabilitas terdiri dari 2 (dua) macam, yaitu:

1. Akuntabilitas Vertikal (Vertical Accountability).

   Pertanggungjawaban vertikal merupakan pertanggungjawaban sebuah keputusan yang diambil dari jabatan otoritas yang lebih tinggi.

2. Akuntabilitas Horizontal (Horizontal Accountability).

   Pertanggungjawaban horizontal (horizontal accountability) merupakan bentuk pertanggungjawaban kepada masyarakat umum secara luas atau terhadap sesama lembaga yang lainnya yang tidak memiliki hubungan antara bawahan dengan atasan.

---

[35] Imam Sukadi, "Tanggung Jawab Negara Terhadap Anak Terlantar Dalam Operasionalisasi Pemerintah Di Bidang Perlindungan Hak Anak," De Jure: Jurnal Hukum Dan Syar'iah 5, no. 2 (30 Desember 2013): 123, https://doi.org/10.18860/j-fsh.v5i2.3003.

[36] Pratiwi and Purnamawati, "*Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik*."

c. Prinsip-Prinsip Akuntabilitas

Prinsip-prinsip pelaksanaan akuntabilitas sebagai berikut:

a) Menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
b) Harus berupa sebuah sistem yang dapat memberi jaminan kegunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
c) Orientasi kepada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang didapatkan.
d) Harus memiliki sifat jujur, obyektif, dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.

3. Tinjauan Umum Tentang Nepotisme

Pengertian nepotisme sebagai tindakan mengambil kesempatan terhadap suatu keadaan, posisi atau jabatan berdasarkan hubungan kekerabatan, tidak selalu mempunyai konotasi makna yang negatif. Nepotisme menjadi sebuah perilaku positif (baik), apabila objek yang diuntungkan memang dianggap kompeten. Pengertian Nepotisme dalam Undang-Undang adalah setiap perbuatan penyelenggaraan negara secara melawan hukum yang menguntungkan kepentingan keluarganya atau kroninya diatas kepentingan masyarakat, negara dan bangsa. Pengertian nepotisme dalam Islam adalah menganjurkan untuk mendahulukan

pemberian atau mementingkan sanak saudara atau teman sendiri, terutama dalam hal sedekah, infak dan zakat yang betul-betul membutuhkan dan mendesak.[37]

Istilah Nepotisme dalam Islam biasa dipakai untuk menerangkan praktik dalam kekuasaan umum yang mendahulukan kepentingan keluarga dekat untuk mendapatkan suatu kesempatan. Nepotisme bahasa arabnya biasa dipakai istilah "*Al Muhabah*". Adapun jika yang diserahi tugas itu adalah kerabat dekat dari orang yang memberi tugas, bukanlah menjadi persoalan, yang penting apakah orang tersebut memenuhi persyaratan atau tidak. Jadi, prinsip yang ditanamkan dalam Islam adalah soal kompetensi seseorang atas sesuatu jabatan, bukan ada tidaknya hubungan kekerabatan.[38] Sekiranya pemangku sebuah jabatan adalah keluarga dari orang menunjuk, selama orang tersebut berkompeten/berhak dan tidak ada pihak-pihak yang merasa dizalimi, maka hal itu tidaklah menjadi persoalan Seperti yang tersirat dalam ayat Al-Qur'an diatas. Tegaknya sebuah negara merupakan salah satu instrument yang disyariatkan untuk penerapan hukum Islam dalam kehidupan umat.[39]

---

[37] Dwi Jayanti, Tabah Maryanah, and Robi Cahyadi Kurniawan, "Manajemen Konflik Dalam Nepotisme Pengangkatan Jabatan."

[38] Sigit Hermawan, *Rekrutmen & Seleksi antara Nepotisme dan Profesional* (Umsida Press, 2020), https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-05-6.

[39] Prayudi Rahmatullah et al., "Relasi Negara dan Agama Islam: Telaah Historis dan Paradigmatis," *ISLAMITSCH FAMILIERECHT JOURNAL* 3, no. 01 (June 28, 2022): 82–93, https://doi.org/10.32923/ifj.v3i01.2458.

Nepotisme pada hakekatnya adalah mendahulukan dan membuka peluang bagi kerabat atau teman-teman dekat untuk mendapatkan fasilitas dan kedudukan pada posisi-posisi yang berkaitan dengan birokrasi pemerintahan, tanpa mengindahkan peraturan yang berlaku, sehingga menutup peluang bagi orang lain.[40] Praktek nepotisme tidak dapat dikaitkan kepada pihak swasta yang memberikan kedudukan kepada anak dan keluarganya. Istilah ini hanya digunakan kepada birokrasi pemerintahan.

Nepotisme dapat muncul karena berbagai alasan, antara lain berkaitan dengan nilai-nilai budaya masyarakat yang begitu kuat menuntut anggota kerabat yang sukses untuk membantu kerabat lain yang membutuhkan pertolongan. Dalam persaingan yang tajam dalam masyarakat seperti yang dihadapi oleh masyarakat Indonesia akhir-akhir ini, kecenderungan untuk melakukan nepotisme menjadi praktek keseharian masyarakat.[41] Kecenderungan itu akan semakin menjadi-jadi jika kesempatan yang ditawarkan dalam institusi pemerintahan tidak terbuka kepada publik. Ketertutupan itu telah menyebabkan peluang orang untuk melakukan nepotisme semakin terbuka. Apabila seorang pelamar tidak memiliki keluarga di birokrasi, maka ia akan berusaha mencari "keluarga" yang dapat membantunya. Para calo yang berada dalam birokrasi sering bertindak

[40] Rahman, "Kolusi Dan Nepotisme Dalam Perspektif Al-Qur'an (Studi Pendekatan Tafsir Tematik)," *Akademika* Vol. 14 (Desember 2018).
[41] "Pencegahan Tindak Pidana Kolusi Dan Nepotisme Guna Menegakkan Supremasi Hukum Di Indonesia | Jurnal Interpretasi Hukum," accessed May 27, 2025, https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/juinhum/article/view/11624.

sebagai “keluarga” dengan imbalan keuntungan materi dari bantuan yang diberikannya.[42]

Praktek nepotisme sering dikeluhkan, tetapi sukar untuk dibasmi. Banyak yang menyadari bahwa praktek seperti itu tidak sesuai dengan tuntutan keadilan dan kehidupan “modern”, tetapi mereka tetap tidak mampu untuk mengubahnya. Ada semacam kewajiban yang harus dipenuhi oleh mereka yang sukses dalam birokrasi untuk membantu kerabatnya, karena kalau tidak ia akan mendapat sanksi sosial dari komunitasnya.[43]

Larangan nepotisme tidak berarti standar “tertutup bagi anggota keluarga”, tetapi memang melarang aparatur negara menggunakan atau menyalahgunakan kedudukannya dalam lembaga publik untuk memberikan pekerjaan publik bagi anggota keluarganya.[44] Tujuan larangan itu bukan untuk mencegah anggota keluarga bekerja bersama-sama, tetapi untuk mencegah aparatur sipil negara mendahulukan anggota keluarga, dalam menggunakan wewenang subjektif, atas nama publik, untuk menerima orang yang memenuhi syarat sebagai pegawai administrasi publik.[45]

---

[42] Beni Ahmad Saebani and Adrian Farhan Mubarok, “Nepotusne Politik Kekuasaan dan Upaya Pemecahannya,” n.d.
[43] Valerie Handani Azhary, “Nepotisme Dan Gratifikasi Sebagai Usur Budaya Pada Korupsi Politik Dan Birokrasi Di Indonesia,” 2019.
[44] Jeremy Pope, Strategi Memberantas Korupsi : *Elemen Sistem Integritas Nasional*, terj. Masri Maris, edisi 1, (Jakarta :Yayasan Obor Indonesia, 2003), h. 362
[45] Dwi Jayanti, Tabah Maryanah, and Robi Cahyadi Kurniawan, “Manajemen Konflik Dalam Nepotisme Pengangkatan JabatanM.”

Nepotisme dapat menimbulkan konflik loyalitas dalam organisasi, terutama bila salah seorang keluarga ditempatkan sebagai pengawas langsung di atas anggota keluarga yang lain. Rekan sekerja tidak mungkin akan merasa nyaman dalam situasi seperti itu, karena itu hal seperti ini harus dihindari.[46]

4. Rekrutmen ASN

Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada birokrasi pemerintah, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.[47] ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik dan pelayanan publik.

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi.[48]

---

[46] Cemile ŞEKER and Damla KARADAYI, "The Realationship Between Nepostism And Employee Performance," December 24, 2024, https://doi.org/10.5281/ZENODO.14552806.
[47] Pasal 5 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Nomor 20 Tahun 2023, Tambahan Lembar Negara Nomor 3851.
[48] Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, and Silcyljeova Moniharapon, "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerha Karyawan Pada PT Bank Sulutgo" 16, no. 04 (2016).

Rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah proses seleksi dan penerimaan individu yang memenuhi syarat untuk menjadi ASN yang bertugas dalam pemerintahan.[49] Proses ini bertujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan memiliki integritas tinggi guna menjalankan tugas pelayanan publik dengan baik.

Adapun tata cara pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagaimana diatur pada Pasal 15 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Dan Reformasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara.[50]

[49] Indah Maysa Amirtha, Timbul Dompak, and Karol Teovani Lodan, "Analsis Perbandingan Rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) : Di Malaysia Dan Di Indonesia," n.d.

[50] Pasal 15 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Dan Reformasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 404

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris atau yuridis empiris (empiric law research). Menurut Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini, penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum yang mengkaji dan menganalisis tentang perilaku hukum individua atau masyarakat dalam kaitannya dengan hukum dan sumber data yang digunakan berasal dari data primer.[51] Menurut Muhaimin penelitian hukum empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat.[52]

Penelitian hukum empiris dapat dipahami sebagai penelitian yang berfokus pada analisis penerapan hukum dalam realitas sosial, mencakup interaksi hukum dengan individu, kelompok, masyarakat, dan lembaga hukum. Penelitian hukum empiris digunakan untuk menganalisis penerapan norma atau kaidah hukum yang mengatur suatu masalah tertentu di masyarakat. Pada konteks penelitian ini yang dikaji

[51] Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, 21.
[52] Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020), 83.

adalah penerapan asas akuntabilitas dalam rekrutmen aparatur sipil negara dapat menccegah terjadinya nepotisme di Kota Malang.

B. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian yuridis empiris ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah pendekatan yang menganalisis reaksi dan interaksi yang muncul saat sistem norma diterapkan dalam masyarakat.[53] Pendekatan yuridis sosiologis tidak hanya melihat hukum sebagai norma tertulis, tetapi juga meneliti efektivitasnya dalam praktik. Hal ini mencakup bagaimana hukum dipahami, diterima, atau bahkan ditolak oleh masyarakat, serta faktor-faktor sosial yang memengaruhi implementasinya. Pada penelitian ini, pendekatan yuridis sosiologis digunakan untuk menganalisis bagaimana implementasi asas akuntabilitas dalam proses rekrutmen aparatur sipil negara, khusunya untuk mencegah terjadinya nepotisme dalam perspektif *maslahah mursalah* di Kota Malang.

C. Lokasi Penelitian

Berdasarkan paparan sebelumnya, peneliti menjalani penelitian di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Malang yang beralamat di Jl. Tugu No. 1, Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur Kode Pos 65119.

---

[53] Mukti Fajar ND dan Yulianto dan Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 47.

Lokasi penelitian ini dipilih karena didasarkan pada alasan utama, yaitu BKPSDM Kota Malang merupakan lembaga yang bertanggung jawab dalam manajemen kepegawaian daerah, termasuk rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebagai instansi yang langsung menangani seleksi ASN, BKPSDM memiliki kewenangan dalam penerapan asas akuntabilitas dan transparansi dalam proses rekrutmen.

D. Jenis Data

Penelitian ini termasuk penelitian empiris atau lapangan yang bersumber dari data primer. Ada dua bahan hukum yang digunakan pada sumber data primer, yaitu bahan hukum primer dan sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data utama yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui pengumpulan data di lapangan.[54] Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara dengan Pejabat BKPSDM Kota Malang serta pihak terkait lainnya yang berperan dalam pelaksanaan rekrutmen aparatur sipil negara.

b. Data Sekunder

Bahan hukum sekunder ini bersifat sebagai pendukung, dalam arti dirumuskan untuk menunjang validitas dan reliabilitas data primer. Data ini berasal dari berbagai sumber tertulis seperti peraturan perundang-undangan, serta literatur terkait asas

[54] Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, 89.

akuntabilitas dalam rekrutmen aparatur sipil negara. Dalam penelitian ini, contoh data sekunder yang digunakan antara lain,

1) Undang Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara;
3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Dan Reformasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara.

E. Sumber Data

Penulisan penelitian ini mempergunakan sumber data primer dan sumber data sekunder, berikut penjelasannya:

a. Sumber data primer ialah sumber data yang didapatkan terutama dari hasil penelitian empiris, yaitu penelitian yang mengumpulkan data dari observasi langsung di lokasi penelitian.[55] Adapun sumber data primernya yaitu hasil wawancara dan juga foto atau video.
b. Sumber data sekunder ialah data yang didapatkan dari hasil kajian kepustakaan atau penelaahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah yang ada dalam suatu penelitian. Berikut merupakan data data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini:

[55] Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris,* (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2015), 156.

a. Undang Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
b. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara;
c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Dan Reformasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara.
d. Buku-buku yang berkaitan dengan penegakan hukum suatu aturan.

F. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan akurat, penelitian ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data:

d. Data Primer

Data primer atau data utama dikumpulkan melalui metode wawancara, yaitu metode pengumpulan data yang melibatkan tanya jawab secara langsung antara peneliti dan responden, narasumber, atau informan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan:

1) Elzi Leonardo, S.AP, M.Si Kepala Bidang Mutasi BKPSDM Kota Malang.
2) Wahyu Ariyanto, S.STP., M.Ling Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kota Malang.

3) Donny Wahyu Wijaya, ST., M.AP Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda BKPSDM Kota Malang.
4) Apriliyana Dwi Alitanti, S.STP Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama BKPSDM Kota Malang.
5) Waseso Aji, S.Kom Analisis Jabatan BKPSDM Kota Malang.
6) Deni Kurniawan, Peserta Seleksi ASN.
7) Noval El Faiz, Peserta Seleksi ASN.
8) Friska Maulida, Peserta Seleksi ASN.
9) Firda Mayang, Peserta Seleksi ASN.
10) Riza Prisalia, Peserta Seleksi ASN.

e. Data Sekunder

Data sekunder dikumpulkan melalui Teknik dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari, mengumpulkan, dan menelaah dokumen-dokumen atau arsip yang relevan dengan objek penelitian. Pada penelitian yuridis empiris, Teknik dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data sekunder dari sumber-sumber tertulis, seperti dokumen-dokumen hasil penelitian, peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, laporan resmi, buku, jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen lainnya.[56]

f. Data Tersier

[56] Saifullah, *Tipologi Penelitian Hukum (sejarah, Paradigma, dan Pemikiran Tokoh di Indonesia)* (Bandung: PT Refika Aditama, 2018), 162.

Data tersier atau data pendukung dikumpulkan melalui studi kepustakaan. Pada penelitian ini, data tersier diperoleh dengan melakukan penelusuran terhadap Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kamus hukum, ensiklopedia, website, atau sumber lainnya yang terkait dengan topik penelitian.

G. Populasi, Sampel, dan Respoden

Populasi adalah wilayah generaisasi yang terdiri atas sampel yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat tersebut, bahwa yang dimaksud populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.[57] Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang, Panitia Seleksi ASN dan beberapa peserta seleksi ASN di Kota Malang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel juga sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sugiono menyatakan sampel untuk penelitian eksperimen yang sederhana yaitu 10-20 anggota sampel. Yang terakhir yaitu responden.

Responden ialah orang atau kelompok yang memberikan jawaban atas pertanyaan dalam sebuah penelitian. Responden juga disebut sebagai subjek penelitian. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota

[57] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D* (Bandung, Alfabet, 2011), h. 80.

Malang dan Panitia Seleksi ASN serta beberapa peserta seleksi ASN di Kota Malang.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data akan dilakukan setelah semua data yang akan digunakan untuk menyusun penelitian ini terkumpul, termasuk data dari penelitian lapangan dan kepustakaan. Keadaan sebenarnya dan apa yang terjadi akan diceritakan dan dijelaskan melalui analisis data yang dikumpulkan dari hasil observasi lapangan, wawancara, dan studi kepustakaan.

Analisis deskriptif adalah metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menciptakan Gambaran atau citra suatu topik dengan mengidentifikasi tren dan isu.[58] Analisis deskriptif yang dilakukan ingin memberikan Gambaran atau deskriptif terkait dengan subjek penelitian berdasarkan data yang sudah diperoleh. Data yang diperoleh kemudian disusun untuk menjawab mengenai penerapan asas akuntabilitas dalam rekrutmen aparatur sipil negara untuk mencegah terjadinya nepotisme perspektif *maslahah mursalah di* Kota Malang.

[58] Endang Poerwanti, 1998, *Dimensi-Dimensi Riset Ilmiah*, UMM Pers, Malang, hal 26.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang

Gambar 1. 1 Kantor BKPSDM Kota Malang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang. BKPSDM Kota Malang terletak di Jalan Tugu No. 1, Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur. BKPSDM Kota Malang dipimpin oleh Bapak Drs. Totok Kasianto. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang dibentuk berdasarkan pada Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana yang telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 5 Tahun 2019.

Sebelumnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang adalah Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kotamadya Malang yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kotamadya Malang yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Malang Nomor 2 Tahun 1979 Tentang Susunan Organisasi dan Tatakerja Sekretariat Kotamadya Daerah Tingkat II Malang dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kotamadya Daerah Tingkat II Malang.

Kemudian pada tahun 2000, dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah, Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kotamadya Malang berubah menjadi Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, sebagaimana dibentuk dengan Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 10 Tahun 2000 Tentang Pembentukan Kedudukan Tugas Pokok, Fungsi, dan Struktur Organisasi Badan dan Kantor sebagai Lembaga Teknis Daerah.

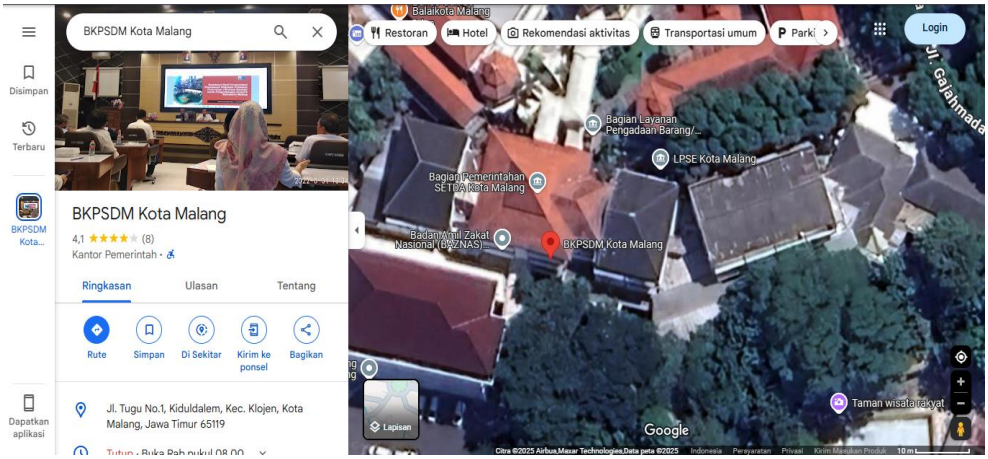
Dengan berlakunya Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Perubahan Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah[59], maka nomenklatur Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang berubah menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan

[59] Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Perubahan Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Sumber Daya Manusia Kota Malang. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan. Adapun tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang diatur dengan Peraturan Walikota Malang Nomor 41 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.[60]

2. Lokasi Geografis BKPSDM Kota Malang

Gambar 1. 2 Lokasi Geografis BKPSDM Kota Malang



3. Tugas, Pokok dan Fungsi BKPSDM Kota Malang

Adapun tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang diatur dengan Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 46 Tahun 2022. BKPDSM

[60] "Profil Badan Kepegawaian Daerah," accessed June 17, 2025, https://bkpsdm.malangkota.go.id/index.php/profil-bkd.

mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemeritntahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan. BKPSDM menyelenggarakan fungsi, sebagai berikut:[61]

g. Perumusan kebijakan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
h. Penyusunan perencanaan strategis dan rencana kerja tahunan;
i. Pengorganisasian dan pemberian dukungan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
j. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dari dan dalam jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan pelaksana dan jabatan fungsional serta kenaikan pangkat, gaji berkala dan pension;
k. Penyelenggaraan pemberdayaan dan pembinaan serta fasilitasi jabatan fungsional;
l. Penyusunan formasi dan penyelenggaraan pengadaan Pegawai ASN;
m. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi pegawai, Pendidikan pelatihan, dan fasilitasi profesi Pegawai ASN;

[61] "Tupoksi BKD," accessed May 11, 2025, https://bkpsdm.malangkota.go.id/index.php/profil-bkd/tupoksi.

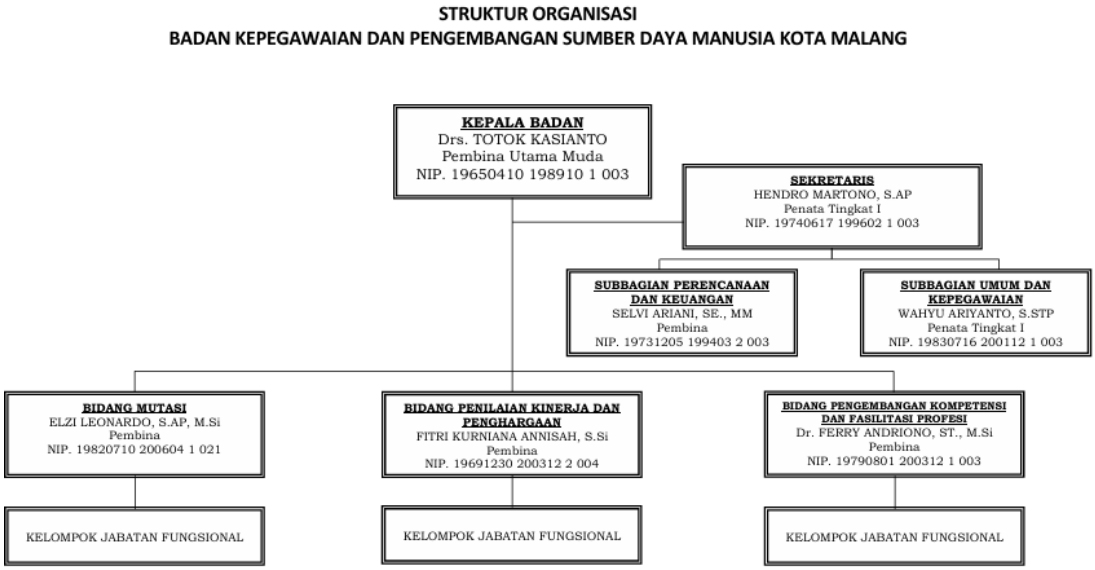
n. Penyelenggaraan administrasi dalam penilaian kinerja pegawai dan pemberian penghargaan, kesejahteraan serta disiplin Pegawai ASN;
o. Penyelengaraan pengelolaan data dan sistem informasi kepegawaian;
p. Pengelolaan barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya;
q. Pelaksanaan administrasi di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
r. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
s. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh walikota di bidang kepegawaian yang dalam kewenangannya.

4. Struktur Organisasi BKPSDM Kota Malang

BKPSDM Kota Malang mengacu pada Peraturan Kota Malang Nomor 46 Tahun 2022 yang terkait dengan struktur organisasi, tanggung jawab, tugas pokok dan fungsi, serta tata kerja dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kepala BKPSDM bertanggung jawab kepada Walikota melalu Sekretaris Daerah selama menjalankan tugas-tugas nya. Dengan begitu, BKPSDM melaksanakan fungsi perencanaan dan pengembangannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang per Mei 2025 memiliki total 44 aparatur sipil negara yang beroperasi dalam beberapa unit kerja. Masing-masing individu diberikan tugas berdasarkan kelompok kerja tertentu guna mendukung pelaksana tugas pokok dan fungsi tersebut. Berikut struktur organisasi BKPSDM Kota Malang sebagai berikut:

Gambar 1. 3 Struktur Organisasi BKPSDM Kota Malang



Sumber: BKPSDM Kota Malang. 2025.

B. Asas Akuntabilitas Dalam Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Dapat Mencegah Terjadinya Nepotisme di Kota Malang

1. Standar Operasional Prosedur Rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Kota Malang

Rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan proses dalam penyelenggaraan pemerintahan yang bertujuan untuk meraih calon

aparatur negara yang profesional, berintegritas, dan kompeten. Sebagai tulang punggung birokrasi, ASN memegang tanggung jawab utama dalam menjalankan roda pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun daerah.[62]. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menerapkan tugas dan fungsi serta harapan dari adanya Aparatur Sipil Negara (ASN), maka haruslah dilaksanakan sebuah seleksi yang bersifat transparansi dan akuntabilitas bagi warga negara Indonesia yang mendaftarkan diri sebagai Aparatur Sipil Negara.[63] Pada lingkup Pemerintahan Kota Malang, pelaksanaan rekrutmen ASN dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang, sebagai perangkat daerah yang mempunyai kewenangan dalam mengatur kebijakan dan teknis pelaksanaan kepegawaian, termasuk rekrutmen ASN.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Donny Wahyu Wijaya proses rekrutmen ASN dimulai dengan perencanaan kebutuhan pegawai yang diusulkan kepada Menteri pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPANRB). Setelah usulan disetujui, MenPANRB akan menetapkan kebutuhan formasi yang dapat diterima. Selanjutnya BKPSDM Kota Malang membuka pengumuman lowongan untuk penerimaan pegawai ASN, baik PNS maupun PPPK. Proses ini meliputi pendaftaran, seleksi administrasi, dan pengumuman hasil seleksi

[62] Mario Tondi Partogi Lubis et al., "Analisis Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Indonesia: Tantangan dan Peluang di Era Digital," *International Journal of Economics and Management Sciences* 1, no. 4 (November 30, 2024): 446–54, https://doi.org/10.61132/ijems.v1i4.399.
[63] Dingga Aldhy Mahendra and Henny Juliani, "Implementasi Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas Dalam Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil," *Administrative Law* 5, no. 3 (2022).

administrasi, dimana peserta diberikan kesempatan untuk mengajukan sanggahan. Setelah itu, jadwal ujian seleksi diumumkan, yang dilaksanakan melalui sistem *Computer Assisted Test (CAT)* oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).[64] *Computer Assisted Test (CAT)* merupakan suatu metode seleksi dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi peserta ujian.[65] Hasil ujian diumumkan, diikuti dengan masa sanggah, sebelum penetapan peserta yang lulus. Setelah penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP), usulan tersebut disampaikan ke BKN untuk mendapatkan persetujuan teknis. Akhirnya, perekrutan pegawai dilakukan melalui Surat Keputusan (SK) Walikota, dan setiap tahun terdapat arahan atau petunjuk teknis yang harus diikuti. Prosedur ini disusun untuk menjamin bahwa seluruh proses seleksi berjalan secara terbuka, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.[66] Suatu usaha atau kegiatan dikatakan efektif apabila beerhasil mencapai sasaran yang telah ditentukan. [67]

Adapun pengadaan Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur dalam pasal 15 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Pendayagunaan

---

[64] Wawancara dengan Donny Wahyu Wijaya, ST., M.AP, Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda BKPSDM Kota Malang, di Kantor BKPSDM Kota Malang, 14 Mei 2025, Pukul 09.30 WIB.

[65] Aprisya Krispriana, Nia Kumaladewi, and Elsy Rahajeng, "*Sistem Informasi Computer Assisted Test (CAT) Kementerian Agama Republik Indonesia*," *Jurnal Sistem Informasi*, 2016.

[66] Wawancara dengan Donny Wahyu Wijaya, ST., M.AP, Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda BKPSDM Kota Malang, di Kantor BKPSDM Kota Malang, 14 Mei 2025, Pukul 09.30 WIB.

[67] Musleh Herry dan Imam Sukadi, "Efektifitas perlindungan hukum terhadap lahan pertanian produktif di kota Malang," 2016, 9, http://repository.uin-malang.ac.id/976/.

Aparatur Sipil Negara Dan Reformasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara.[68] Dijelaskan sebagai berikut:

(1) Pengadaan Pegawai ASN secara nasional dilakukan melalui tahapan:
   a. Perencanaan;
   b. Pengumuman lowongan;
   c. Pelamaran;
   d. Seleksi;
   e. Pengumuman hasil seleksi;
   f. Pengangkatan sebagai calon PNS dan Pengangkatan sebagai PPPK;
   g. Masa percobaan bagi calon PNS; dan
   h. Pengangkatan calon PNS menjadi PNS

(2) Pengadaan Pegawai ASN tingkat instansi dilakukan melalui tahapan:
   a. Perencanaan
   b. Pengumuman lowongan;
   c. Pelamaran;
   d. Seleksi;
   e. Pengumuman hasil seleksi; dan
   f. Pengangkatan sebagai PPPK.

Indikator kelayakan peserta rekrutmen ASN umumnya didasarkan pada kompetensi yang relevan dengan posisi jabatan yang dilamar. Syarat umum seperti kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, dan integritas juga menjadi faktor penting dalam menentukan kelayakan calon ASN. Syarat-syarat kelayakan tersebut biasanya diumukan secara jelas saat pendaftaran dibuka. Peserta penyandang disabilitas juga difasilitasi dalam proses rekrutmen. Kelayakan mereka akan dinilai berdasarkan jenis

[68] Pasal 15 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Dan Reformasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 404

disabilitas yang dimiliki dan relevansinya dengan jabatan yang dilamar.[69] Indikator kelayakan peserta dalam melamar dapat dilihat secara online melalui SSCASN. Kriteria seleksi administrasi juga mencakup verifikasi data dan kelengkapan berkas yang harus dipenuhi oleh setiap calon peserta.[70] Persyaratan umum calon pelamar ASN terdiri dari 12 kriteria[71] diantaranya adalah:

1. Warga Negara Indonesia.
2. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
3. Setia dan Taat kepada Pancasila, UUD 1945, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
4. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan.
5. Tidak pernah diberhentikan secara tidak hormat sebagai CPNS/PNS, anggota TNI/Polri, pegawai BUMN/BUMD atau tidak pernah diberhentikan karena pelanggaran/hukum bagi pegawai swasta.
6. Tidak berkedudukan sebagai CPNS atau PNS, anggota TNI/Polri, dan siswa sekolah ikatan dinas Pemerintah.

[69]Wawancara dengan Wahyu Ariyanto, S.STP., M.Ling, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kota Malang, di Kantor BKPSDM Kota Malang, 14 Mei 2025, Pukul 11.40 WIB

[70] Wawancara dengan Donny Wahyu Wijaya, ST., M.AP, Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda BKPSDM Kota Malang, di Kantor BKPSDM Kota Malang, 14 Mei 2025, Pukul 09.30 WIB.

[71] "Persyaratan Umum," accessed May 17, 2025, https://daftarcpns.id/syarat_pendaftaran_cpns/pu.

7. Tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat kegiatan politik praktis.
8. Sehat jasmani dan rohani sesuai dengan jabatan yang dilamar.
9. Tidak memiliki ketergantungan pada Narkoba
10. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Indonesia atau negara lain yang ditentukan pemerintah.
11. Pelamar adalah lulusan:
    1. Formasi Umum

       Perguruan Tinggi Dalam Negeri yang Terakreditasi dalam Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) saat kelulusan dengan minimal IPK Skala 2,75 untuk lulusan Diploma 3 (DIII), dan Sarjana S1, serta skala 3,00 untuk lulusan Magister (S2). Kemudian ditambahkan lampiran ijazah dan transkrip nilai yang telah disetarakan oleh Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti) bagi perguruan tinggi luar negeri.

    2. Formasi Cumlaude

       Pelamar yang berasal dari Perguruan Tinggi Dalam Negeri dengan kategori lulusan terbaik wajib memenuhi beberapa ketentuan, di antaranya adalah lulus dari perguruan tinggi yang memiliki akreditasi A serta program studi yang juga telah terakreditasi A pada saat izin. Selain itu, pada ijazah atau transkrip nilai harus tercantum secara jelas predikat kelulusan "*Cumlaude"*

atau “Dengan Pujian” sebagai bukti pencapaian akademik yang unggul. Sementara itu, bagi lulusan dari Perguruan Tinggi Luar Negeri, diperlukan surat keputusan penyetaraan ijazah yang dikeluarkan oleh Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti) sebagai bentuk pengakuan atas kesetaraan pendidikan. Pelamar juga harus menyertakan surat keterangan resmi dari Kemenristekdikti yang menyatakan bahwa predikat izin yang diperoleh di luar negeri setara dengan predikat *Cumlaude* di Indonesia. Persyaratan ini bertujuan untuk menjaga standar kualitas sumber daya manusia yang akan direkrut, baik yang menempuh pendidikan di dalam maupun luar negeri.

3. Formasi Disabilitasi

Pelamar yang berasal dari Perguruan Tinggi Dalam Negeri wajib lulus dari institusi yang telah terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) pada saat kelulusan. Selain itu, mereka harus memiliki Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) minimal 2,75 untuk lulusan jenjang Diploma 3 (DIII) dan Sarjana (S1), serta minimal 3,00 untuk lulusan Magister (S2). Bagi pelamar penyandang disabilitas diwajibkan, menyertakan surat keterangan dokter dari rumah sakit pemerintah yang menyatakan jenis dan tingkat disabilitas secara jelas dan resmi. Sementara itu, bagi pelamar lulusan Perguruan Tinggi Luar Negeri, nilai ijazah dan transkrip harus telah ditentukan oleh

Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti). Sama halnya dengan lulusan dalam negeri, pelamar dari luar negeri juga harus memenuhi ketentuan IPK minimal, yaitu 2,75 untuk jenjang DIII dan S1, serta 3,00 untuk jenjang S2, dan wajib melampirkan surat keterangan dokter dari rumah sakit pemerintah terkait kondisi disabilitas yang dimiliki. Ketentuan ini bertujuan untuk menjamin standar kompetensi dan pemerataan kesempatan bagi seluruh pelamar.

4. Formasi Putra-Putri Papua

Bagi pelamar yang berasal dari Perguruan Tinggi Dalam Negeri, syarat yang harus dipenuhi antara lain adalah lulus dari perguruan tinggi yang telah terakreditasi oleh BAN-PT pada saat izin. Selain itu, pelamar diwajibkan memiliki Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) minimal 2,75 untuk jenjang Diploma 3 (DIII) dan Sarjana (S1), serta minimal 3,00 untuk jenjang Magister (S2). Khusus untuk pelamar yang merupakan putra atau putri asli Papua, perlu melampirkan surat keterangan asli yang diterbitkan oleh Kepala Desa, Lurah, atau Kepala Suku yang menyatakan bahwa pelamar berasal dari keturunan orang tua (bapak dan/atau ibu) asli Papua. Sementara itu, bagi lulusan Perguruan Tinggi Luar Negeri, ijazah dan transkrip nilai harus terlebih dahulu disetarakan oleh Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti). Ketentuan IPK yang berlaku bagi lulusan luar

negeri sama seperti lulusan dalam negeri, yakni minimal 2,75 untuk DIII dan S1, serta 3,00 untuk S2. Surat keterangan asli dari pejabat setempat mengenai keturunan asli Papua juga menjadi syarat wajib bagi pelamar dari luar negeri yang berasal dari wilayah Papua, sebagai bentuk afirmasi dan diberikan terhadap keberagaman asal-usul pelamar.

12. Usia pelamar minimal 18 tahun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan peserta seleksi ASN terkait pentingnya mempersiapkan diri secara optimal dalam tahapan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Menurutnya, apabila seorang peserta telah dinyatakan lolos dalam tahap SKD, maka tahap selanjutnya, yaitu SKB harus dipersiapkan dengan lebih serius dan maksimal. Hal ini disebabkan karena jumlah peserta yang lolos SKD akan semakin mengerucut dan hanya tersisa yang terbaik untuk bersaing memperebutkan formasi yang tersedia. SKB dianggap sebagai penentu akhir yang sangat krusial dalam menentukan kelulusan akhir.[72]

Pelaksanaan rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya oleh BKPSDM Kota Malang dilaksanakan berdasarkan kebijakan nasional dan petunjuk teknis oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Proses ini berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang

[72] Wawancara dengan Firda Mayang, Peserta Seleksi ASN, di Ruang Sidang Balaikota Malang, 27 Mei 2025, Pukul 11.49 WIB.

Aparatur Sipil Negara[73] yang menjadi pedoman utama dalam penyelenggaraan ASN dan juga mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Dan Reformasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara[74] yang secara rinci mengatur tentang pengadaan pegawai, tahapan seleksi, hingga perekrutan. Adanya regulasi dan prosedur tersebut, proses seleksi ASN di Kota Malang berjalan dalam jalur hukum hukum yang jelas dan bertujuan untuk menjamin akuntabilitas serta mencegah terjadinya intervensi dalam bentuk penyimpangan.

2. Analisis Penerapan Asas Akuntabilitas Dalam Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil wawancara yang dikatakan oleh Bapak Elzi Leonardo semua tahapan proses rekrutmen sudah menerapkan asas akuntabilitas.[75] Pada tahap perencanaan formasi, asas akuntabilitas diterapkan dengan penyusunan kebutuhan formasi secara objektif berdasarkan analisis jabatan. Proses perencanaan ini memberikan usulan formasi jabatan melalui pesetujuan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang menerapkan pembentukan sesuai dengan kebutuhan dapat

[73] Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Nomor 20 Tahun 2023, Tambahan Lembar Negara Nomor 3851.
[74] Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Dan Reformasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 404.
[75] Wawancara dengan Elzi Leonardo, S.AP, M.Si, Kepala Bidang Mutasi BKPSDM Kota Malang, di Kantor BKPSDM Kota Malang, 14 Mei 2025, Pukul 10.30 WIB.

dipertanggungawabkan.[76] Kemudian tahap pengumuman dan pendaftaran, tranaparansi dalam penyampaian informasi menjadi kunci utama penerapan asas akuntabilitas karena panitia seleksi menyampaikan seluruh informasi terkait persyaratan, formasi jabatan, jadwal, dan tata cara pendaftaran secara terbuka melalui situs resmi SSCASN dan media sosial dari BKPSDM Kota Malang.[77] Lalu pada tahap seleksi administrasi, penerapan asas akuntabilitas diwujudkan melalui pemeriksaan berkas berdasarkan persyaratan yang telah ditetapkan secara nasional serta setiap berkas pelamar dievaluasi secara objektif tanpa memandang latar belakang pribadi. Panitia seleksi juga menyediakan mekanisme masa sanggah bagi pelamar yang merasa dirugikan, sehingga proses ini berjalan secara adil dan dapat dipertanggungjawabkan secara administratif.[78] Upaya ini mencerminkan nilai demokrasi yang menekankan pentingnya partisipasi dan keterbukaan dalam proses pengambilan Keputusan sebagaimana Pancasila sila keempat.[79]

Penerapan asas akuntabilitas sangat terlihat pada tahap ujian seleksi ini karena ujian dilaksanakan menggunakan sistem *Computer*

---

[76] Wawancara dengan Donny Wahyu Wijaya, ST., M.AP, Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda BKPSDM Kota Malang, di Kantor BKPSDM Kota Malang, 14 Mei 2025, Pukul 09.30 WIB.

[77] Wawancara dengan Waseso Aji, S.Kom, Analis Jabatan BKPSDM Kota Malang, di Kantor BKPSDM Kota Malang, 14 Mei 2025, Pukul 11.12 WIB

[78] Wawancara dengan Apriliyana Dwi Alitanti, S.STP, Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama BKPSDM Kota Malang, di Kantor BKPSDM Kota Malang, 14 Mei 2025, Pukul 10.44 WIB

[79] Imam Sukadi dan Mila Rahayu Ningsih, "Islam and democracy: Guarantee of the right to freedom of opinion in the principle of religious moderation," *dalam Proceedings of the International Conference on Engineering, Technology and Social Science* (ICONETOS 2020), vol. 529 (Atlantis Press, 2021), 110, http://repository.uin-malang.ac.id/8210/.

Assisted Test (CAT), hasil ujian langsung ditampilkan setelah ujian selesai, sehingga kecil kemungkinan terjadinya manipulasi nilai. Sistem ini memastikan bahwa peserta yang lolos benar-benar yang memiliki kompetensi sesuai standar yang dibutuhkan.[80] Selanjutnya setelah tahapan seleksi selesai, hasil akhir diumumkan secara terbuka melalui media resmi BKPSDM Kota Malang atau BKN.[81] Penerapan asas akuntabilitas dalam seluruh tahapan ini memastikan bahwa proses rekrutmen berjalan adil, bebas dari intervensi, dan dapat dipercaya oleh masyarakat.

Akuntabilitas dalam konteks rekrutmen tidak cukup hanya dimaknai sebagai kewajiban melapor atau menyampaikan hasil, tetapi harus dilihat dari kemampuan sistem untuk menjamin transparansi dan resistensi terhadap intervensi eksternal. Seperti yang dikatakan oleh Deni Kurniawan salah satu dari peserta seleksi ASN, *Computer Assisted Test (CAT)* tidak hanya berfungsi sebagai alat seleksi, tetapi juga sebagai instrument anti korupsi karena nilai ujian keluar secara *real time* dan dapat di lihat melalui *platform Youtube* Badan Kepegawaian Negara (BKN) secara live dan siaran ulang, sehingga menutup celah-celah manipulasi maupun praktik nepotisme.[82] Keberadaan masa sanggah merupakan fitur yang sangat efektif dan memudahkan peserta seleksi ASN. Friska Maulida

[80] Wawancara dengan Donny Wahyu Wijaya, ST., M.AP, Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda BKPSDM Kota Malang, di Kantor BKPSDM Kota Malang, 14 Mei 2025, Pukul 09.30 WIB.
[81] Wawancara dengan Elzi Leonardo, S.AP, M.Si, Kepala Bidang Mutasi BKPSDM Kota Malang, di Kantor BKPSDM Kota Malang, 14 Mei 2025, Pukul 10.30 WIB.
[82] Wawancara dengan Deni Kurniawan, Peserta Seleksi ASN, di Ruang Sidang Balaikota Malang, 27 Mei 2025, Pukul 11.32 WIB.

menjelaskan bahwa proses penyampaian sanggah sangat mudah dilakukan dan respon dari BKPSDM Kota Malang tergolong cepat tanggap dan transparan. Tidak hanya bagi peserta yang tidak lolos, bahkan peserta yang dinyatakan lolos pun tetap memiliki hak untuk menyampaikan sanggahan apabila ditemukan ketidaksesuaian data, seperti selisih nilai.[83] Mekanisme sanggah ini merupakan bentuk nyata dari pertanggungjawaban BKPSDM Kota Malang kepada peserta, serta menjadi bukti bahwa proses seleksi terbuka terhadap koreksi dan evaluasi.

Prosedur rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) bukan sekedar proses administratif, melainkan refleksi dari prinsip yang menjadi pondasi tata kelola pemerintahan yang baik. Di BKPSDM Kota Malang, prosedur rekrutmen ASN dirancang sistematis. Tahapan-tahapan ini itidak hanya dirancang untuk efisiensi teknis, tetapi juga sebagai bentuk pengendalian institusional terhadap potensi penyimpangan.[84] Setiap tahapan proses rekrutmen tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melaikan saling berkaitan dalam membangun sistem seleksi yang dapat dipertanggung jawabkan secara etis, administratif, dan publik.

[83] Wawancara dengan Friska Maulida, Peserta Seleksi ASN, di Ruang Sidang Balaikota Malang, 27 Mei 2025, 11.49 WIB

[84] Wawancara dengan Apriliyana Dwi Alitanti, S.STP, Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama BKPSDM Kota Malang, di Kantor BKPSDM Kota Malang, 14 Mei 2025, Pukul 10.44 WIB

3. Pengawasan Dalam Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara oleh BKPSDM Kota Malang

Integritas merupakan keselarasan antara perkataan, pikiran, dan perbuatan hati Nurani.[85] Pengawasan dalam rangka menjaga integritas dan kualitas pelaksanaan seleksi Aparatur Sipil Negara (ASN), Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang menjalankan fungsi pengawasan dan evaluasi secara menyeluruh pada setiap tahapan rekrutmen. Pengawasan ini dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh proses berjalan sesuai dengan asas akuntabilitas, transparansi, objektivitas, dan bebas dari intervensi pihak manapun. Pengawasan merupakan proses penjagaan dan pengarahan yang dilakukan secara sungguh-sungguh agar objek yang diawasi dapat berjalan semestinya.[86] Pengawasan pada dasarnya dilakukan untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan.[87]

Pengawasan internal merupakan pengawasan yang dilakukan dari lembaga yang bersangkutan. Pengawasan internal di BKPSDM Kota Malang dilakukan oleh Inspektorat Daerah sebagai lembaga pengawas pemerintah daerah. Inspektorat mempunyai peran penting dalam memastikan bahwa setiap tahapan seleksi berjalan sesuai dengan

---

[85] Rahmawati Nurlaili et al., "Urgensi Integritas Aparatur Sipil Negara (ASN) Untuk Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik" *Kybernan: Jurnal Studi Kepemerintahan* 7 (April 2024).

[86] "Pedoman Pengawasan," accessed May 18, 2025, https://www.pa-kuningan.go.id/layanan-publik/layanan-informasi-publik/pedoman-pengawasan.

[87] "Pengawasan | Inspektorat Daerah," accessed May 18, 2025, https://inspektoratdaerah.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/pengawasan-91.

ketentuan yang berlaku.[88] Proses audit oleh inspektorat dilakukan secara berkala dan menyeluruh, termasuk dengan meminta dokumen pendukung, wawancara dengan pihak penyelenggara, serta melakukan observasi di lapangan.[89] Pada tahap seleksi administrasi Inpsektorat juga mengawasi proses verifikasi dokumen untuk memastikan bahwa seleksi dilakukan secara objektif dan bebas dari intervensi.[90] Pada tahap pelaksanaan *Computer Assisted Test (CAT)*, pihak Inspektorat juga ikut meninjau pemantauan ujian dan memastikan proses berjalan transparan. Laporan dan hasil seleksi disampaikan secara rutin kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN) selaku paniti seleksi nasional, yang juga melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap proses pelaksanaan seleksi di daerah.[91]

Pengawasan eksternal adalah pemeriksaan atau pengawasan yang dilakukan oleh pihak atau unit pengawas yang berada di luar organisasi atau lembaga yang diawasi.[92]. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Elzi Leonardo, setiap tahapan seleksi diumumkan secara transparan kepada Masyarakat melalui berbagai kanal resmi, seperti *website* BKPSDM Kota Malang, media sosial resmi, serta media cetak koran yang

---

[88] "Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat Daerah Kota Malang," *Inspektorat Daerah Kota Malang* (blog), accessed May 18, 2025, https://inspektoratdaerah.malangkota.go.id/profil/fungsi/.

[89] Wawancara dengan Waseso Aji, S.Kom, Analis Jabatan BKPSDM Kota Malang, di Kantor BKPSDM Kota Malang, 14 Mei 2025, Pukul 11.12 WIB

[90] Wawancara dengan Apriliyana Dwi Alitanti, S.STP, Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama BKPSDM Kota Malang, di Kantor BKPSDM Kota Malang, 14 Mei 2025, Pukul 10.44 WIB

[91] Wawancara dengan Donny Wahyu Wijaya, ST., M.AP, Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda BKPSDM Kota Malang, di Kantor BKPSDM Kota Malang, 14 Mei 2025, Pukul 09.30 WIB.

[92]"Pengertian Pengawasan | Inspektorat Daerah," accessed May 18, 2025, https://inspektoratdaerah.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/pengertian-pengawasan-82.

bekerja sama dalam penyebarluasan informasi. Melalui keterbukaan ini, masyarakat memiliki kesempatan untuk mengakses dan mengawasi seluruh rangkaian proses seleksi. Masyarakat dan media massa secara otomatis ikut berperan sebagai pengawas eksternal dengan meyampaikan tanggapan, kritik, atau pelaporan jika ditemukan kejanggalan dalam proses rekrutmen.[93] Dengan melibatkan Masyarakat, BKPSDM Kota Malang turut memperkuat kepercayaan Masyarakat serta mengurangi potensi praktik penyimpangan nepotisme dalam proses seleksi ASN.

4. Tantangan dan Upaya Dalam Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara

Pelaksanaan rekrutmen ASN di Kota Malang telah dirancang sebaik mungkin dan berpedoman pada prinsip akuntabilitas serta transparansi, namun dalam kenyataannya tetap tidak terlepas dari berbagai tantangan dan kendala. Tantangan-tantangan ini muncul dari berbagai aspek, baik teknis, administratif, hingga sosial. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Ariyanto, salah satu tantangannya yaitu kendala teknis dalam sistem jaringan yang pernah terjadi pada tahun 2020, dimana sistem jaringan sempat mengalami gangguan serius akibat peretasan *(hack),* yang menyebabkan peserta tidak dapat mengakses sistem ujian. Hal ini mengharuskan panitia berkoordinasi dengan Dinas Komunikasi dan Informatika (Kominfo) serta melibatkan tenaga ahli IT

[93] Wawancara dengan Elzi Leonardo, S.AP, M.Si, Kepala Bidang Mutasi BKPSDM Kota Malang, di Kantor BKPSDM Kota Malang, 14 Mei 2025, Pukul 10.30 WIB.

untuk mengamankan serta memulihkan sistem jaringan. Akibat kejadian tersebut, jadwal ujian sempat diundur sekitar setengah jam untuk memberikan waktu pemulihan sistem. Selain mengantisipasi gangguan jaringan, panitia juga menyiapkan genset berkapasitas tinggi di Lokasi ujian sebagai pengaman apabila terjadi pemadaman listrik dari PLN.[94] Langkah-langkah ini menunjukkan kesiapan panitia dalam menghadapi gangguan teknis untuk menjaga kelancaran dan integritas pelaksanaan seleksi ASN.

Kendala teknis serta tantangan lain yang sering muncul dalam proses rekrutmen ASN adalah kurangnya pemahaman peserta terhadap prosedur seleksi, terutama dalam hal unggah dokumen, pemenuhan syarat administrasi dan penggunaan sistem yang semua serba *online* di jaman modern ini. Hal ini menimbulkan banyak pertanyaan, sanggahan, atau bahkan potensi kesalahan yang dapat mempengaruhi hasil seleksi. Panitia seleksi siaga dan menyediakan layanan bantuan dan informasi melalui *helpdesk* yang sudah disediakan oleh BKPSDM Kota Malang.[95] Masih terdapat tantangan berupa adanya potensi praktik menitipkan melalui jalur "orang dalam", yang dapat mengganggu kepercayaan publik terhadap integritas proses seleksi. Pernyataan dari Ibu Apriliyana Dwi Alitanti

[94] Wawancara dengan Wahyu Ariyanto, S.STP., M.Ling, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kota Malang, di Kantor BKPSDM Kota Malang, 14 Mei 2025, Pukul 11.40 WIB

[95] Wawancara dengan Wahyu Ariyanto, S.STP., M.Ling, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kota Malang, di Kantor BKPSDM Kota Malang, 14 Mei 2025, Pukul 11.40 WIB

mengatakan bahwa panitia seleksi di BKPSDM Kota Malang sudah menjalankan tugasnya secara professional dan penuh tanggung jawab. Sebelum diangkat menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN), setiap calon Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib mengucapkan sumpah jabatan ASN yang berisi komitmen untuk menjaga kerahasiaan negara, menjalankan tugas secara adil dan bertanggung jawab, serta menjunjung tinggi etika jabatan. Panitia seleksi BKPSDM Kota Malang secara tegas menolak segala bentuk titipan dari pihak manapun. Ketegasan ini bukan semata berdasarkan kebijakan, melainkan lahir dari kesadaran sebagai ASN yang telah mengikrarkan sumpah untuk menjunjung integritas dan menolak otoritas.[96]

Pelaksanaan seleksi Aparatur Sipil Negara tahun 2024, sejumlah peserta menghadapi berbagai kendala yang cukup signifikan, terutama dalam aspek teknis dan administrasi. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan akses informasi secara merata, di mana masih terdapat peserta yang merasa kesulitan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Naoval El Faiz, dimana banyak peserta mengalami kesulitan karena server mengalami down secara berkala.[97] Gangguan ini menunjukkan perlunya peningkatan infrastruktur digital dalam mendukung kelancaran proses rekrutmen ASN, terutama pada saat pembubuhan *e-materai*. Akses ke

[96] Wawancara dengan Apriliyana Dwi Alitanti, S.STP, Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama BKPSDM Kota Malang, di Kantor BKPSDM Kota Malang, 14 Mei 2025, Pukul 10.44 WIB
[97] Wawancara Naoval El Faiz, Peserta Seleksi ASN, di Ruang Sidang Balaikota Malang, 27 Mei 2025, Pukul 11.40 WIB

sistem sering kali hanya dapat dilakukan pada waktu-waktu tertentu, seperti larut malm atau dini hari, akibat tingginya grafik pengguna.[98] Kondisi ini menyebabkan keterlambatan dalam pengunggahan dokumen serta menambah beban psikologis bagi peserta yang khawatir tidak memennuhi waktu yang ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara dari peserta seleksi ASN tahun 2024 dapat disimpulkan bahwa mereka merasakan bahwa proses rekrutmen telah dilaksanakan secara akuntabel dan transparan. Seluruh tahapan seleksi, mulai dari administrasi hingga pelaksanaan ujian berbasis *Computer Assisted Test (CAT)*, berjalan dengan tertib dan tidak ditemukan adanya indikasi kondisi antara panitia dan peserta.[99] Hal ini diperkuat dengan pelaksanaan ujian yang dilakukan secara serentak di satu lokasi yang telah ditentukan, sehingga memperkecil kemungkinan terjadinya intervensi maupun perlakuan Istimewa terhadap peserta tertentu.[100] Adanya kejelasan prosedur, kesetaraan perlakuan, serta sistem penilaian otomastis membuat peserta merasa yakin bahwa seluruh proses berjalan secara objektif dan bebas dari manipulasi. Penerapan asas akuntabilitas ini menunjukkan bahwa panitia seleksi berkomitmen menjaga integritas dan keadlian dalam rekrutmen ASN. Sejalan dengan itu, perlindungan

[98] Wawancara Riza Prisalia, Peserta Seleksi ASN, di Ruang Sidang Balaikota Malang, 27 Mei 2025, Pukul 12.13 WIB
[99] Wawancara Riza Prisalia, Peserta Seleksi ASN, di Ruang Sidang Balaikota Malang, 27 Mei 2025, Pukul 12.13 WIB
[100] Wawancara dengan Friska Maulida, Peserta Seleksi ASN, di Ruang Sidang Balaikota Malang, 27 Mei 2025, Pukul 11. 49 WIB

konstitusi mencakup pula perlindungan terhadap penerapan hukum yang sewenang-wenang, yakni ketika pejabat atau institusi negara bertindak melampaui batas konstitusi dan merusak keadilan substantif.[101]

Berdasarkan asas akuntabilitas yang menyatakan bahwa setiap penyelenggara negara harus mampu mempertanggungjawabkan seluruh tindakanya kepada publik sebagaimana yang dijelaskan pada Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999, sistem seleksi ASN yang berbasis *Computer Assisted Test (CAT)* dan terbuka melalui SSCASN menjadi kunci dalam mewujudkan pertanggungjawaban tersebut. Meskipun terdapat asumsi atau potensi nepotisme dalam proses rekrutmen ASN. Namun temuan di lapangan menunjukkan sebaliknya. Tidak ditemukan bukti konkret yang menunjukkan bahwa proses seleksi diintervensi oleh kepentingan pribadi atau keluarga pejabat. Justru, sistem seleksi yang berbasis teknologi seperti *Computer Assisted Test (CAT)*, serta adanya keterlibatan Lembaga pengawas seperti Inspektorat Daerah Kota Malang, menjadi bukti bahwa proses rekrutmen di Kota Malang telah dijalankan secara akuntabel, transparan, dan bebas dari praktik nepotisme.

[101] Mustafa Lutfi, "Portrait of Constitutional Question Mechanisms in Judicial Review Practices in the Constitutional Court from the Perspective of Prophetic Law Paradigm," dalam *Proceedings of the International Conference on Engineering, Technology and Social Science* (ICONETOS 2020), vol. 529 (Malang: Atlantis Press SARL, 2021), 503, http://repository.uin-malang.ac.id/8810/.

C. Penerapan Asas Akuntabilitas Dalam Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Untuk Mencegah Nepotisme Perspektif *Maslahah Mursalah* di Kota Malang

1. Konsep *Maslahah Mursalah* Dalam Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara

Pengertian *maslahah* dalam bahasa Arab berarti perbuatan-perbuatan yang mendorong kepada kebaikan umat manusia. Dalam arti umum adalah setiap segala yang memberi kemanfaatan bagi manusia, baik dalam arti menarik atau menghasilkan seperti menghasilkan keuntungan atau kesenangan atau dalam arti menolak atau menghindarkan seperti menolak kemudharatan atau kerusakan. Jadi setiap yang mengandung manfaat patut disebut *maslahah*. Dengan begitu *maslahah* itu mengandung dua dimensi yaitu menarik atau mendatangkan kemaslahatan atau menolak atau menghindarkan kemudharatan.[102] Hal ini sesuai dengan kaidah: *"al-hajah tunazzalu manzilat al dharurah"* dan "*ḥaythu wujidat al-maṣlaḥah faṡamma dīn Allāh",* yang menegaskan bahwa kemaslahatan adalah dasar dari penerapan hukum.[103]

Hasil induksi terhadap ayat atau hadits menunjukkan bahwa setiap hukum mengandung kemaslahatan bagi manusia. Sebagaimana firman Allah dalam surat al-Anbiya':107[104]

---

[102] Amir Syarifuddinh, *Ushul Fiqh Jilid 2,* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group,2014), h. 388
[103] Saifullah Saifullah, Mustafa Lutfi, dan Abdul Azis, "Transformasi nilai-nilai hukum Islam dalam yurisprudensi putusan Mahkamah Konstitusi perspektif teori hukum integratif," *De Jure: Jurnal Hukum dan Syar'iah* 12, no. 1 (2020): 7.
[104] Surat al-Anbiya': 107

وَمَآ اَرْسَلْنٰكَ اِلَّا رَحْمَةً لِّلْعٰلَمِيْنَ

Artinya : Dan tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) Rahmat bagi semesta alam.

Menurut Jumhur Ulama, Rasulullah itu tidak akan menjadi Rahmat apabila bukan dalam rangka memenuhi kemaslahatan umat manusia. Selanjutnya, ketentuan dalam ayat-ayat al-Qur'an dan sunnah Rasulullah, seluruhnya dimaksudkan untuk mencapai kemaslahatan umat manusia, di dunia dan di akhirat. Oleh sebab itu, memberlakukan *maslahah* terhadap hukum-hukum lain yang juga kemaslahatan adalah legal.[105]

Al Ghazali memberikan definisi *mashlahat* menurut makna asalnya berarti menarik manfaat atau menolak mudharat/ hal-hal yang merugikan.[106] Imam al-Ghazali merupakan salah satu ulama yang mengkaji konsep *maslahah* secara lebih komprehensif dibandingkan dengan pemikir lainnya. Menurutnya, *maslahah* dapat diartikan sebagai usaha untuk meraih manfaat dan menjauhkan diri dari segala sesuatu yang membawa kerugian atau *mudharat*. Dengan kata lain, *maslahah* berkaitan erat dengan tujuan utama hukum yang mencakup lima aspek penting, yaitu pelestarian agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Oleh karena itu, setiap

[105] "AL-MASHLAHAH MURSALAH (Suatu Metodologi Alternatif Dalam Menyelesaikan Persoalan Hukum Kontemporer)."
[106] Al-Ghazali, *Al-Mustashfa Min 'Ilm al-Ushul*, Juz I, Beirut, Libanon : Muassasah al-Risalah. 1997, hal. 250

kegiatan atau kebijakan yang berkaitan dengan perlindungan kelima hal tersebut dapat digolongkan sebagai bagian dari *maslahah.*[107]

Imam al Ghazali dalam karya tulisnya yang berjudul *al-Mankul*, Imam al-Ghazali membagi *maslahah* menjadi dua kategori utama. Pertama, *maslahah* yang tidak memiliki dasar secara eksplisit langsung dalam hukum islam, yang dikenal sebagai *istidlal mursalah*. Kedua, *maslahah* yang memiliki kesesuaian dengan ketentuan hukum Islam, disebut dengan *istidlal sahih.* Menurut pandangan al-Ghazali, *maslahah* yang tidak memiliki dasar yang jelas dalam hukum islam (*syara'*) adalah *maslahah* yang belum terealisasi secara nyata, sehingga keberadaannya sulit untuk dipastikan. Sebaliknya maslahah yang sejalan dengan sumber hukum islam seperti Al-Qur'an, Sunnah, dan Ijma' dianggap dapat diterima dan dapat dijadikan rujukan dalam menetapkan landasan hukum.[108]

Menurut pandangan Imam al-Ghazali dalam kitabnya *al-Mankul*, bahwa *maslahah* yang dapat dijadikan *hujjah* adalah *maslahah* yang sejalan atau ada hubungannya dengan penetapan Hukum Islam dan *maslahah* itu tidak bertentangan dengan al-Qur'an, Sunnah, atau Ijma', menurut al-Ghazali dapat diterima sebagai dalil penetapan hukum Islam, walaupun *maslahah* itu tidak ada dalil tertentu yang menunjukkannya.

---

[107] Abu Hamid al-Ghazali, *Al-Mustasfa min 'Ilm al-Usul*, *diterjemahkan oleh Imran Ahsan Khan Nyazee* (Kuala Lumpur: International Islamic University Malaysia Press, 1997), *120–125.*

[108] Abu Hamid al-Ghazali, *Al-Mankhul fi Usul al-Fiqh*, ed. Ahmad Amin, *Islamic Jurisprudence (Islamabad: International Institute of Islamic Thought, 2000), 213–215.*

Maslahah atau kemaslahatan semacam itulah yang disebut dengan *maslahah mursalah*. Menurut al-Ghazali, *maslahah mursalah* yang dapat diterima atau dijadikan dalil hukum Islam, berdasarkan ungkapannya dalam *al-Mankul* tersebut, haruslah memenuhi dua syarat:[109]

1. *Maslahah* tersebut harus sejalan dengan penetapan hukum Islam.
2. *Maslahah* itu tidak bertentang dengan Al-Qur'an, Sunnah atau Ijma
3. *Maslahah* harus termasuk dalam kategori *maslahah* yang dharuri, yakni kemaslahatan yang bersifat mendesak dan fundamental, baik dalam kemaslahatan pribadi maupun Masyarakat secara luas. Kemaslahatan ini bersifat universal.

2. Penerapan Asas Akuntabilitas Dalam Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Perspektif *Maslahah Mursalah*

Penerapan asas akuntabilitas dalam proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu prinsip penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Akuntabilitas sendiri berarti pertanggungjawaban atas setiap keputusan dan tindakan yang diambil oleh pihak yang diberikan amanah, dalam hal ini paniti seleksi dan instansi pemerintah. Prinsip ini dapat dikaji melalui maslahah mursalah, yakni kemaslahatan yang tidak didasarkan pada dalil khusus dalam Al-Qur'an dan Hadist, namun tetap sejalan dengan nilai-nilai umum syariat Islam. Penerapan asas akuntabilitas bertujuan untuk menjaga keadilan, mencegah

[109] Isnaini Isnaini, "*Maslahah Al-Mursalah Sebagai Dalil Dan Metode Ijtihad*," *Hikmah: Journal of Islamic Studies* 16, no. 2 (December 29, 2020): 203–18, https://doi.org/10.47466/hikmah.v16i2.175.

kerusakan sistem, dan menjamin pelayanan publik yang berkualitas, sejalan dengan prinsip *maslahah mursalah*.

Kenyataannya akuntabilitas direalisasikan melalui sistem seleksi yang transparan, adil, dan terstruktur, seperti penerapan dimulai dari pendaftaran dan pengunggahan dokumen secara *online* serta penggunaan *Computer Asissted Test (CAT)* dalam seleksi ASN. Sistem ini secara otomatis mengurangi kemungkinan terjadinya intervensi dari pihak yang tidak bertangungg jawab dan hal ini mengurangi ruang bagi terjadinya pertemuan langsung yang berpotensi menimbulkan konflik kepentingan atau praktik titipan. Panitia seleksi pun tidak memiliki kewenangan untuk mempengaruhi nilai hasil tes, karena semua data peserta diolah oleh sistem tanpa campur tangan manusia.[110] Dalam pandangan Maslahah Mursalah menurut Imam al-Ghazali, seluruh Upaya ini mencerminkan nilai *al- 'adl* (keadilan), *amanah* (kepercayaan), dan *nahi 'anil munkar* (mencegah kerusakan).

Menurut perspektif *maslahah mursalah*, penerapan akuntabilitas ini juga sejalan dengan tujuan syariat, yaitu menjaga keadilan, menolak kemudharatan, dan menghindari *mafsadah* berupa korupsi dan nepotisme. Saat proses seleksi ASN, panitia seleksi BKPSDM Kota Malang secara tegas menolak segala bentuk titipan, intervensi, atau permintaan khusus

[110] Wawancara dengan Wahyu Ariyanto, S.STP., M.Ling, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kota Malang, di Kantor BKPSDM Kota Malang, 14 Mei 2025, Pukul 11.40 WIB

dari pihak manapun.[111] Ketegasan ini bukan semata berdasarkan kebijakan institusi, melainkan lahir dari kesadaran sebagai ASN. Panitia menyadari bahwa menerima titipan tidak hanya menjamin keadilan dalam seleksi, tetapi juga merusak kepercayaan Masyarakat terhadap institusi pemerintah.[112] Langkah ini menunjukkan bahwa komitmen tidak hanya bertindak sesuai aturan, tetapi juga memiliki prinsip moral yang kuat dalam menjaga integritas sistem birokrasi. Karakter ini mampu menempatkan hukum Islam dalam setiap kondisi dan situasi.[113]

Adanya penerapan asas akuntabilitas dan pengaturan terkait korupsi, kolusi dan nepotisme dalam lingkup rekrutmen ASN, hal ini selaras dengan *maslahah mursalah.* Peneliti menyimpulkan demikian karena penerapan sistem yang akuntabel dan transparan dalam rekrutmen ASN membawa kemaslahatan bagi masyarakat dan pemerintahan. Kemaslahatan ini tercermin dari adanya pertanggungjawaban atau jaminan bahwa setiap proses seleksi dilakukan secara adil dan terbuka, sehingga mencegah praktik-praktik penyimpangan seperti nepotisme atau intervensi pihak tertentu. Seluruh hasil seleksi ASN, diumumkan secara terbuka dan dapat langsung dilihat oleh peserta setelah menyelesaikan tes. Hal ini memberikan transparansi penuh karena nilai peserta langsung ditampilkan

[111] Wawancara dengan Apriliyana Dwi Alitanti, S.STP, Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama BKPSDM Kota Malang, di Kantor BKPSDM Kota Malang, 14 Mei 2025, Pukul 10.44 WIB
[112] Wawancara dengan Apriliyana Dwi Alitanti, S.STP, Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama BKPSDM Kota Malang, di Kantor BKPSDM Kota Malang, 14 Mei 2025, Pukul 10.44 WIB
[113] Saifullah Saifullah, Abdul Azis, and Mustafa Lutfi, "Transformasi Nilai-nilai Hukum Islam dalam Yurisprudensi Putusan Mahkamah Konstitusi Perspektif Teori Hukum Integratif," *De Jure: Jurnal Hukum dan Syar'iah* 12, no. 1 (June 15, 2020): 1–16, https://doi.org/10.18860/j-fsh.v12i1.8579.

di layar, sehingga tidak ada ruang untuk manipulasi hasil. Apabila terdapat peserta yang merasa dirugikan atau mendapati ketidaksesuaian, peserta diberikan hak untuk mengajukan sanggahan secara resmi melalui sistem yang telah disediakan seperti *helpdesk* di BKPSDM Kota Malang.

Sebagai contoh, dalam satu sesi ujian, dua peserta mengikuti tes diruangan yang sama. Setelah menyelesaikan ujian, nilai keduanya langsung terlihat. Peserta A memperoleh nilai lebih tinggi dibandingkan peserta B. namun, pada saat pengumuman kelulusan, justru peserta B yang dinyatakan lolos. Dalam situasi seperti ini, peserta A berhak mengajukan sanggahan dan meminta klarifikasi kepada panitia seleksi. Prosedur ini merupakan bentuk penerapan asas akuntabilitas dalam rekrutmen ASN, yang menjamin bahwa setiap proses dapat diawasi dan dipertanggungjawabkan secara terbuka oleh publik.[114]

Jika ditinjau dari sudut pandang pembentukan hukum *(syar'i),* maka penerapann asas akuntabilitas dalam proses rekrutmen ASN termasuk dalam kategori maslahah mursalah. Hal ini dikarenakan penerapan asas akuntabilitas tidak secara eksplisit disebutkan dalam dalil-dalil Al-Qur'an atau Hadis, namun secara substansi mendatangkan kemaslahatan dan tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariat Islam. Dalam hukum Islam,

[114] Wawancara dengan Wahyu Ariyanto, S.STP., M.Ling, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kota Malang, di Kantor BKPSDM Kota Malang, 14 Mei 2025, Pukul 11.40 WIB

suatu hal yang baru dan yang belum diatur oleh peraturan baik aturan umum maupun khusus dalam aturan Islam disebut *maslahah mursalah*.[115]

Penerapan akuntabilitas juga mencegah *mafsadah* atau kerusakan yang timbul dari praktik nepotisme dan kolusi, yang selama ini menjadi masalah birokrasi publik. Jika seleksi dilakukan tanpa akuntabilitas, maka calon peserta ASN dapat lolos bukan karena kompetensi, melainkan karena hubungan pribadi atau kekuasaan. Hal ini tidak hanya merugikan peserta yang layak, tetapi juga merusak tatanan pelayanan publik dalam jangka Panjang. Maka sistem seleksi yang akuntabel membawa manfaat besar *(maslahah 'ammah)* bagi Masyarakat luas dengan memastikan bahwa yang terpilih benar-benar kompeten dan layak. Dapat disimpulkan bahwa prinsip akuntabilitas dalam rekrutmen ASN tidak hanya selaras dengan regulasi administrasi negara, tetapi juga memiliki dasar yang kuat dalam konsep *maslahah mursalah*. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip modern dalam tata kelola birokrasi, selama membawa manfaat dan tidak bertentangan dengan syariat, dapat dijadikan bagian dari penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan bernegara.

Secara keseluruhan, sistem yang diterapkan BKPSDM Kota Malang telah meminimalisir potensi nepotisme dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap proses seleksi ASN. Penerapan asas akuntabilitas dalam proses rekrutmen ASN tidak hanya mencerminkan prinsip *good*

[115] "Konsep Maslahat Terhaadap Penetapan Hukum Islam," *Syattar Studi Ilmu-Ilmu Hukum dan Pendidikan* Volume 2 No.2 (Mei 2022), https://doi.org/10.35326/syattar.v1i2.1185.

governance secara administratif, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai hukum Islam melalui pendekatan *Maslahah Mursalah*. Sesuai dengan pandangan Imam Al-Ghazali, kebijakan yang membawa manfaat luas dan tidak bertentangan dengan tujuan syariat layak dijadikan sebagai dasar hukum. *Maqashid Syariah* mengacu pada tujuan-tujuan atau maksud utama dari syariah, yaitu hukum-hukum Islam.[116]

[116] Sirojulkamal Rony Rahardjo dan Mustafa Lutfi, "Penyelesaian Sengketa Terkait Penggunaan Gas Air Mata Di Dalam Stadion Oleh Aparat Kepolisian Menurut Pasal 5 Peraturan Kapolri Nomor 1 Tahun 2009 Perspektif Maqashid Syariah," *Al-Balad: Journal of Constitutional Law* 5, no. 2 (2023), https://urj.uin-malang.ac.id/index.php/albalad/article/view/6110.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis tentang Penearapan Asas Akuntabilitas Dalam Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Untuk Mencegah Terjadinya Nepotisme Perspektif *Maslahah Mursalah* (Studi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Asas akuntabilitas dalam rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat mencegah terjadinya nepotisme di Kota Malang. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang telah menerapkan asas akuntabilitas secara optimal dalam proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN). Penerapan asas ini terlihat dari sistem seleksi berbasis teknologi informasi seperti *Computer Assisted Test* (CAT), transparansi dalam setiap tahapan seleksi, serta adanya pengawasan internal dan eksternal yang ketat. Seluruh proses rekrutmen dilakukan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan dan mengikuti peraturan nasional seperti Undang-Undang ASN dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Hal ini menunjukkan komitmen BKPSDM Kota Malang dalam menciptakan sistem rekrutmen yang bersih, adil, dan profesional.

2. Penerapan asas akuntabilitas dalam rekrutmen ASN dalam mencegah nepotisme perspektif *maslahah mursalah* di Kota Malang. Penerapan asas akuntabilitas ini sangat sejalan dengan prinsip-prinsip syariah. Menurut Imam Al-Ghazali, *maslahah* adalah segala hal yang mendatangkan manfaat dan menolak kemudaratan, selama tidak bertentangan dengan Al-Qur'an, Hadis, ijma', dan qiyas. Sistem rekrutmen yang akuntabel berfungsi menjaga keadilan, menolak praktik nepotisme, dan menjamin terciptanya pelayanan publik yang berkualitas. Penerapan asas akuntabilitas dalam rekrutmen ASN tidak hanya relevan dari sisi administratif, tetapi juga merupakan bagian dari penerapan nilai-nilai keislaman dalam praktik pemerintahan yang baik.

B. Saran

1. Bagi BKSDM Kota Malang untuk memperkuat penerapan asas akuntabiltas dalam setiap tahapan rekrutmen ASN. Keterbukaan informasi masyarakat perlu dijaga dan ditingkatkam, baik melalui media resmi maupun kerja sama dengan media massa, guna memastikan seluruh proses dapat diakses dan menjangkau masyarakat.
2. Bagi Calon Peserta Seleksi ASN untuk lebih cermat dan teliti dalam memahami ketentuan dan persyaratan terlebih dahulu serta dokumen yang di unggah hendaknya tepat, benar, dan jelas. Karena pendaftaran secara online, maka jika terjadi kesalahan upload dokumen atau salah mendaftar di formasi pekerjaan, sudah tidak bisa dibenahi lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Abdussamad, Zuchri, "*Metode Penelitian Kualitatif*", Makassar: syakir media press, 2021

Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2004).

Achmadi, Abu, Cholid Narkubo, "*Metode Penelitian*", Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005.

Al-Ghazali, *Al-Mustashfa min 'Ilm al-Ushul*, Juz I, Beirut-Libanon : Muassasah al-Risalah, 1997.

Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012).

Atikah, Ika, "*Metode Penelitian Hukum*", Sukabumi : Haura Utama, 2022.

Cekli Setya Pratiwi and Shinta Ayu Purnamawati, "Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik," n.d.

Cottingham, J, Partiality, Favouritism And Morality, The Philosophical Quarterly, 1986.

Effendi, H. S., & Zein, M. (2017). *Ushul Fiqh: Edisi Pertama*. Prenada Media.

Endang Poerwanti, 1998, *Dimensi-Dimensi Riset Ilmiah*, UMM Pers, Malang.

Firdaus, Ushul Fiqh: *Metode Mengkaji Dan Memahami Hukum Islam Secara Komprehensif* (Depok: Rajawali Pers, 2017).

Ismail Nurdin, M. S. "*Etika Pemerintahan: Norma, Konsep, dan Praktek bagi Penyelenggara Pemerintahan*", Lintang Rasi Aksara Books, 2017.

Manan, Bagir, "*Jalan Berbelit Menuju Pemerintah Yang Baik*", Universitas Padjajaran : Bandung. 2002

Marzuki, Peter Mahmud, "*Penelitian Hukum*", Jakarta : Penerbit Kencana, 2007.

Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020.

Muhammad Adib Shalih, M*ashadir Tasyri' al-Islamiy wa Manhaj al-Istinbath*, Damaskus : Mathba'at al Ta'awuniyat, 1968.

Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2015).

Mohamad, Ismail, 2003, *Aktualisasi Pelayanan Prima Dalam Kapasitas PNS sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat*, Mandar Maju, Bandung.

Nasution, Bahder Jordan, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2016.

Nurdin Ismail, "Etika Pemerintahan: Norma, Konsep, dan Praktek bagi Penyelenggara Pemerintahan", Lintang Rasi Aksara Books, 2017.

Nugroho, Sigit, Anik Tri Haryani, Farkhani, "*Metodologi Riset Hukum*", Jawa Tengah : Oase Pustaka, 2020.

Saifullah. *Tipologi Penelitian Hukum (sejarah, Paradigma,dan Pemikiran Tokoh di Indonesia).* Bandung: PT Refika Aditama, 2018.

Shidiq, S. (2017). *Ushul fiqh*. Kencana.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum,* (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia Press, 2005).

Soemitro, Rony Hanitijo, "*Metoodologi Penelitian Hukum*", Jakarta : Ghalia Indonesia, 1994.

Sri Hartini, Tedi Sudrajat, Setiajeng Kadarsih, 2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.

Syarifuddin, A. (2011). *Ushul Fiqih*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group. *Jilid I dan II*.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D* (Bandung, Alfabet, 2011).

Jurnal:

Aprisya Krispriana, Nia Kumaladewi, and Elsy Rahajeng, "*Sistem Informasi Computer Assisted Test (CAT) Kementerian Agama Republik Indonesi*a," Jurnal Sistem Informasi, 2016.

Benuf, Kornelius, Muhamad Azhar, "*Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrument Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer*", Jurnal Gema Keadilan Volume 7 Edisi I, Juni 2020, https://doi.org/10.14710/gk.2020.7504

Dingga Aldhy Mahendra and Henny Juliani, "Implementasi Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas Dalam Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil," Administrative Law 5, no. 3 (2022).

Herry, Musleh, dan Imam Sukadi. “Efektifitas perlindungan hukum terhadap lahan pertanian produktif di kota Malang,” 2016. http://repository.uin malang.ac.id/976/.

Lidya Dwi Jayanti, Tabah Maryanah, and Robi Cahyadi Kurniawan, “MANAJEMEN KONFLIK DALAM NEPOTISME PENGANGKATAAN JABATAN,” *Journal Publicuho* 7, no. 3 (August 9, 2024).

Lutfi, Mustafa. “Portrait of Constitutional Question Mechanisms in Judicial Review Practices in the Constitutional Court from the Perspective of Prophetic Law Paradigm.” Dalam Proceedings of the International Conference on Engineering, Technology and Social Science (ICONETOS 2020), 529:502 5027. Atlantis Press SARL, 2021. http://repository.uin-malang.ac.id/8810/.

Linanda, A, “*Praktik Nepotisme Sebagai Perilaku Koruptif Dalam Membangun Budaya Anti Korupsi Berdasarkan Perspektif Masyarakat Kampung Pelangi Kelurahan Sidodadi Kota Samarinda*”, The Juris, 2020.

Mario Tondi Partogi Lubis et al., “Analisis Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Indonesia: Tantangan dan Peluang di Era Digital,” International Journal of Economics and Management Sciences 1, no. 4 (November 30, 2024): 446–54, https://doi.org/10.61132/ijems.v1i4.399.

Muhammad Arif, “*Implementasi pakta Integritas Auditor Inspektorat dalam meningkatkan kinerja Pengawasan Pemerintah Kabupaten Takalar*”, Makassar, Universitas Muhammdiyah Makassar, 2018.

Moningka, B. D. N. (2025). KAJIAN HUKUM NEPOTISME PADA PENGANGKATAN DALAM JABATAN DI PEMERINTAHAN. *LEX PRIVATUM*, *14*(5).

Pope, Jeremy, *Strategi Memberantas Korupsi : Elemen Sistem Integritas Nasional*, terj. Masri Maris, edisi 1, (Jakarta :Yayasan Obor Indonesia, 2003)

Rahmatullah, Prayudi, Siti Nabilla Azzahra, Tiarti Tiarti, Aniela Dewita Rahayu, and Ivanna Salsabila. “Relasi Negara dan Agama Islam: Telaah Historis dan Paradigmatis.” *ISLAMITSCH FAMILIERECHT JOURNAL* 3, no. 01 (June 28, 2022): 82–93. https://doi.org/10.32923/ifj.v3i01.2458.

Razi, M. (2023). *Netralitas Aparatur Sipil Negara di Kegiatan Berpolitik Pada Pasal 9 UU NO. 5 Tahun 2014 Ditinjau Menurut Perspektif Fiqh Siyasah* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Banda Aceh).

Rahmawati Nurlaili et al., “Urgensi Integritas Aparatur Sipil Negara (ASN) Untuk Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik" Kybernan: *Jurnal Studi Kepemerintahan* 7 (April 2024).

Rahardjo, Sirojulkamal Rony, dan Mustafa Lutfi. “Penyelesaian Sengketa Terkait Penggunaan Gas Air Mata Di Dalam Stadion Oleh Aparat Kepolisian Menurut Pasal 5 Peraturan Kapolri Nomor 1 Tahun 2009 Perspektif Maqashid Syariah.” Al-Balad: Journal of Constitutional Law 5, no. 2 (2023). https://urj.uin malang.ac.id/index.php/albalad/article/view/6110.

ROFITASARI, S. (2021). *IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO 28 TAHUN 1999 TENTANG NEGARA YANG BERSIH DAN BEBAS KORUPSI KOLUSI DAN NEPOTISME DITINJAU MENURUT SIYASAH DUSTURIYAH* (DOCTORAL DISSERTATION, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).

Saifullah, Saifullah, Mustafa Lutfi, dan Abdul Azis. “Transformasi nilai-nilai hukum Islam dalam yurisprudensi putusan Mahkamah Konstitusi perspektif teori hukum integratif.” *De Jure: Jurnal Hukum dan Syar’iah* 12, no. 1 (2020): 1–16.

Sanjaya, AB, Dewi, AASL, & Suryani, LP (2022). Sanksi Pidana Bagi Pelaku Tindak Kecurangan dalam Perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil di Indonesia. *Jurnal Analogi Hukum* , *4* (1), 1-5.

Subhi, M. I. (2024). *EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM COMPUTER ASSISTED TEST (CAT) DALAM REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL (CPNS) TAHUN 2023 OLEH BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA REGIONAL 1 YOGYAKARTA* (Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA).

Sukadi, Imam. “Matinya Hukum Dalam Proses Penegakan Hukum Di Indonesia.” Risalah Hukum, 2011, 39–53.

Sukadi, Imam. “Tanggung Jawab Negara Terhadap Anak Terlantar Dalam Operasionalisasi Pemerintah Di Bidang Perlindungan Hak Anak.” De Jure: Jurnal Hukum Dan Syar’iah 5, no. 2 (30 Desember 2013). https://doi.org/10.18860/j-fsh.v5i2.3003.

Sukadi, Imam, dan Mila Rahayu Ningsih. “Islam and democracy: Guarantee of the right to freedom of opinion in the principle of religious moderation.” Dalam Proceedings of the International Conference on Engineering, Technology and Social Science (ICONETOS 2020), Vol. 529. Atlantis Press, 2021. http://repository.uin-malang.ac.id/8210/.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Dan Reformasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Website:

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo, "*Keterlibatan Oknum PNS dalam Kasus Kecurangan Seleksi CASN 2021 Berkonsekuensi PTDH*" Diakses 3 Desember 2024 dari www.bkpsdmwajo.id.

Boedijono Arief. "*Nepotisme Dalam Sorotan: refleksi diskursus pemikiran tentang nilainy*a", Diakses 3 Desember 2024 dari www.its.ac.id.

Nuralam Candra Yuri, "*KPK: 1dari 5 Pegawai Negeri Mengaku Ada Nepotisme Saat Rekrutmen*", Diakses 3 Desember 2024 dari www.medcom.id

"Persyaratan Umum," Diakses 17 Mei 2025 dari https://daftarcpns.id/syarat_pendaftaran_cpns/pu.

"Pedoman Pengawasan," Diakses 18 Mei 2025, https://www.pa-kuningan.go.id/layanan publik/layanan-informasi-publik/pedoman-pengawasan.

"Pengawasan | Inspektorat Daerah," Diakses 18 Mei 2025, https://inspektoratdaerah.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/pengawasan-91.

"Profil Badan Kepegawaian Daerah," accessed June 17, 2025, https://bkpsdm.malangkota.go.id/index.php/profil-bkd.

"Tupoksi BKD," Diakses 11 Mei 2025, https://bkpsdm.malangkota.go.id/index.php/profil bkd/tupoksi.

"Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat Daerah Kota Malang," Inspektorat Daerah Kota Malang (blog), Diakses 18 Mei 2025, https://inspektoratdaerah.malangkota.go.id/profil/fungsi/.

"Pengertian Pengawasan | Inspektorat Daerah," Diakses 18 Mei 2025, https://inspektoratdaerah.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/pengertian-pengawasan-82.

"Oknum PNS di Kota Malang Diduga Terlibat Kasus Penipuan," kumparan, accessed June 17, 2025, https://kumparan.com/tugumalang/oknum-pns-di-kota-malang-diduga-terlibat-kasus-penipuan-1rer9vmZDAa.

Redaksi, "Sejumlah Pejabat di Malang Raya Terlibat Nepotisme PDAM Kota Malang," Beritalima.com, October 20, 2017, https://beritalima.com/sejumlah-pejabat-di-malang-raya terlibat-nepotisme-pdam-kota-malang/.

Redaksi, "Soal Nepotisme Ditubuh PDAM, Pemkot Malang Tabrak Aturan," Beritalima.com, October 10, 2017, https://beritalima.com/soal-nepotisme-ditubuh-pdam-pemkot-malang-tabrak aturan/.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Pertanyaan Wawancara Kepada BKPSDM Kota Malang

1. Bagaimana proses rekrutmen ASN di BKPSDM Kota Malang dilakukan? Apakah ada prosedur operasional standar (SOP) yang diikuti?
2. Apa saja kriteria atau indikator yang digunakan untuk menilai kelayakan peserta dalam proses seleksi?
3. Apakah Anda mengerti asas akuntabilitas?
4. Apakah asas akuntabilitas itu sudah dijalankan atau diterapkan di Kota Malang?
5. Apakah penerapan asas akuntabilitas bisa mencegah terjadinya nepotisme di Kota Malang?
6. Bagaimana panitia seleksi menerapkan prinsip akuntabilitas dalam proses seleksi ASN?
7. Bagaimana panitia mempertanggungjawabkan hasil seleksi kepada masyarakat?
8. Apa saja potensi atau indikasi praktik nepotisme yang pernah terdeteksi selama proses rekrutmen?
9. Apa mekanisme pengawasan internal dan eksternal yang diterapkan untuk memastikan proses seleksi berjalan transparan dan akuntabel?
10. Apakah ada dari Masyarakat yang ingin menitipkan anaknya dengan jalur pintas kepada Anda?
11. Faktor apa yang mempengaruhi Anda untuk menolak atau menerima tawaran itu?
12. Apakah Anda pernah menerima laporan atau keluhan masyarakat terkait dugaan nepotisme? Jika ada, bagaimana penanganannya?
13. Apakah ada faktor penghambat dan pendukung sehingga asas akuntabilitas itu mampu menekan angka korupsi nepotisme?
14. Apakah ada upaya dari BKPSDM Kota Malang untuk memastikan bahwa penerapan asas akuntabilitas dalam rekrutmen ASN, sejalan dengan nilai syariah?
15. Bagaimana panitia seleksi memastikan bahwa setiap kebijakan rekrutmen mendukung keadilan sosial dan tidak menimbulkan kemudaratan bagi publik?
16. Apa tantangan terbesar yang menghadirkan panitia seleksi dalam menjaga integritas selama rekrutmen ASN?
17. Inovasi atau perbaikan apa yang sedang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan kepercayaan masyarakat terhadap proses seleksi ASN?

18. Adakah saran atau masukan dari Anda agar BKPSDM lebih maksimal dalam mencegah nepotisme dan menjaga integritas seleksi ASN?

Lampiran 2 Pertanyaan Kepada Peserta Seleksi ASN

1. Bagaimana pendapat Anda tentang sistem pendaftaran dan seleksi ASN yang dilakukan secara online? Apakah menurut Anda sistem ini sudah cukup transparan dan akuntabel?
2. Apakah tes dan alur proses seleksi ini sulit atau ribet?
3. Bagaimana pendapat anda, apakah proses rekrutmen ini sudah cukup transparansi dari awal sampai akhir proses nya?
4. Apakah Anda merasa informasi mengenai tahapan seleksi dan syarat-syarat pendaftaran sudah tersedia dan mudah diakses oleh peserta? Melalui media apa Anda memperoleh informasi tersebut?
5. Bagaimana pengalaman Anda saat mengikuti seleksi administrasi dan tes CAT?
6. Apakah Anda mengetahui adanya mekanisme sanggahan terhadap hasil seleksi? Jika ya, apakah menurut Anda mekanisme tersebut efektif dan memudahkan peserta yang merasa dirugikan?
7. Menurut Anda, apakah ada jaminan bahwa peserta yang lolos benar-benar berdasarkan kemampuan dan hasil tes, bukan karena hubungan pribadi atau kedekatan dengan pihak tertentu? menjelaskan alasan Anda.
8. Apakah selama mengikuti proses seleksi Anda pernah mendengar isu atau rumor tentang praktik nepotisme atau titipan dalam seleksi ASN? Jika ya, bagaimana Anda menyikapinya?
9. Apakah Anda merasa percaya bahwa sistem rekrutmen ASN saat ini memberikan peluang yang sama bagi seluruh warga negara tanpa diskriminasi? Mengapa?
10. Menurut Anda, apakah pelaksanaan rekrutmen yang akuntabel saat ini mencerminkan nilai-nilai keadilan dan tanggung jawab sebagaimana diajarkan dalam agama?
11. Apakah Anda merasa bahwa seleksi yang adil dan bebas dari praktik titipan atau nepotisme termasuk dalam bentuk kemaslahatan (kebaikan) bagi semua peserta? Mengapa?

Lampiran 3 Bukti Dokumentasi Wawancara Dengan Kepala Bidang Mutasi BKPSDM Kota Malang

Wawancara dengan Elzi Leonardo, S. AP, M.Si

(Kepala Bidang Mutasi BKPSDM Kota Malang)

Lampiran 4 Bukti Dokumentasi Wawancara Dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kota Malang

Wawancara Wahyu Ariyanto, S.STP., M.Ling

(Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kota Malang)

Lampiran 5 Bukti Dokumentasi Wawancara Dengan Analis Sumber Daya Manusia Ahli Muda BKPSDM Kota Malang

Wawancara Donny Wahyu Wijaya, ST., M.AP

(Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda BKPSDM Kota Malang)

Lampiran 6 Bukti Dokumentasi Wawancara Dengan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama BKPSDM Kota Malang

Wawancara Apriliyana Dwi Alitanti, S.STP

(Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama BKPSDM Kota Malang)

Lampiran 7 Bukti Dokumentasi Dengan Analis Jabatan BKPSDM Kota Malang

Wawancara Waseso Aji, S.Kom

(Analis Jabatan BKPSDM Kota Malang)

Lampiran 8 Bukti Dokumentasi Wawancara Dengan Peserta Seleksi ASN

Wawancara Deni Kurniawan

(Peserta Seleksi ASN)

Lampiran 9 Bukti Dokumentasi Wawancara Dengan Peserta Seleksi ASN

Wawancara Naoval El Faiz

(Peserta Seleksi ASN)

Lampiran 10 Bukti Dokumentasi Wawancara Dengan Peserta Seleksi ASN

Wawancara Friska Maulida

(Peserta Seleksi ASN)

Lampiran 11 Bukti Dokumentasi Wawancara Dengan Peserta Seleksi ASN

Firda Mayang

(Peserta Seleksi ASN)

Lampiran 12 Bukti Dokumentasi Wawancara Dengan Peserta Seleksi ASN

Wawancara Riza Prisalia

(Peserta Seleksi ASN)

Lampiran 13 Surat Balasan BKPSDM Kota Malang

PEMERINTAH KOTA MALANG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Jl. Tugu No. 1 Telp. (0341) 328829 Fax. (0341)353837
www.bkpsdm.malangkota.go.id, email : bkpsdm@malangkota.go.id
MALANG
Kode Pos : 65119

Malang, 19 Mei 2025

Nomor : 400.10.5.4/1772 /35.73.502/2025
Sifat : Segera
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada
Yth. Sdr. Dekan Fakultas Syariah
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang
di
Malang

Menjawab surat Saudara tanggal 7 Mei 2025 nomor : 382/F.Sy.1/TL.01/05/2025 perihal Pra-Penelitian, maka bersama ini kami sampaikan bahwa pada dasarnya kami dapat menerima Mahasiswa Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang atas nama sebagai berikut :

No.	Nama	NIM	Program Studi
1.	NABILA ALINDA RAMADHANI	210203110091	Hukum Tata Negara

untuk melaksanakan Penelitian pada instansi kami, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang pada Bulan Mei 2025 dengan alamat : Jl. Tugu No. 1 Malang.

Demikian untuk menjadikan periksa dan atas kerjasama yang baik kami sampaikan terima kasih.

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,

HENDRO MARTONO, S.AP
Penata Tingkat I
NIP. 19740617 199602 1 003

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
  "Informasi elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	: Nabila Alinda Ramadhani
Tempat Tanggal Lahir	: Malang, 26 November 2002
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Kewarganegaraan	: Indonesia
Alamat	: Jl. Ikan Nus II No. 19-B, Kelurahan Tunjungsekar, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang
Email	: nabilapjmpjm@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

- TK Permata Bunda : 2008 - 2009
- SDN Lowokwaru 2 Malang : 2009 - 2015
- SMPN 18 Malang : 2015 - 2018
- SMAN 2 Malang : 2018 - 2021
- UIN Maulana Malik Ibrahim Malang : 2021 - 2025