

**KEADILAN PERSYARATAN TINGGI BADAN DALAM SELEKSI CPNS
KEJAKSAAN PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH
DAN PRINSIP NON DISKRIMINASI**

SKRIPSI

Oleh :

Chulyatin Jannah

NIM 220203110085



PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

TAHUN 2026

**KEADILAN PERSYARATAN TINGGI BADAN DALAM SELEKSI CPNS
KEJAKSAAN PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH
DAN PRINSIP NON DISKRIMINASI**

SKRIPSI

Oleh :

Chulyatin Jannah

NIM 220203110085



PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

TAHUN 2026

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dendan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

KEADILAN PERSYARATAN TINGGI BADAN DALAM SELEKSI CPNS KEJAKSAAN PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH DAN PRINSIP NON DISKRIMINASI

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 sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 25 Mei 2026

Penulis



Chulyatin Jannah
NIM: 220203110085

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Chulyatin Jannah NIM 220203110085 Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

KEADILAN PERSYARATAN TINGGI BADAN DALAM SELEKSI CPNS

KEJAKSAAN PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH

DAN PRINSIP NON DISKRIMINASI

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

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Hukum Tata Negara (*Siyasah*)

Malang, 18 Juni 2026

Dosen Pembimbing



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



Dr. Mustafa Lutfi, S.Pd., S.H., M.H.
NIP. 198405202023211024



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 559399 Faksimile (0341) 559399
Website : <https://syariah.uin-malang.ac.id> E-mail : syariah@uin-malang.ac.id

BUKTI KONSULTASI

Nama : Chulyatin Jannah
NIM : 220203110085
Program Studi : Hukum Tata Negara
Dosen Pembimbing : Dr. Mustafa Lutfi, S.Pd., S.H., M.H.
Judul Skripsi : **"KEADILAN PERSYARATAN TINGGI BADAN
DALAM SELEKSI CPNS KEJAKSAAN PERSPEKTIF MAQASHID
SYARIAH DAN PRINSIP NON DISKRIMINASI"**

No.	Hari, Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	9 Juni 2025	Konsultasi Fokus Pembahasan	
2.	11 Agustus 2025	Bimbingan Proposal	
3.	15 September 2025	Bimbingan Revisi Proposal	
4.	29 September 2025	Bimbingan Revisi Proposal	
5.	10 Oktober 2025	ACC Seminar Proposal	
6.	12 Januari 2026	Bimbingan Outline Skripsi	
7.	23 April 2026	Revisi Outline Skripsi	
8.	8 Mei 2026	Bimbingan Skripsi	
9.	18 Mei 2026	Bimbingan Revisi Skripsi	
10.	19 Mei 2026	ACC Sidang Skripsi	

Malang, 18 Juni 2026
Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Tata Negara (*Siysasah*)

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

HALAMAN PENGESAHAN

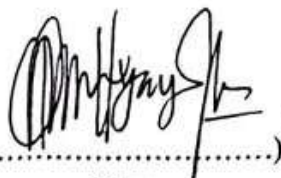
Dewan Penguji Skripsi saudara Chulyatin Jannah, NIM 220203110085, Mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**“KEADILAN PERSYARATAN TINGGI BADAN DALAM SELEKSI
CPNS KEJAKSAAN PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH DAN
PRINSIP NON DISKRIMINASI”**

Telah dinyatakan LULUS dengan nilai:

Dosen Penguji:

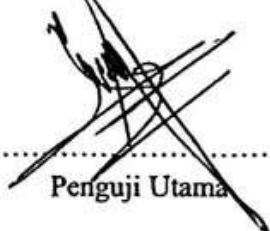
1. Yayuk Whindari, S.H., M.H., LL.M
NIP. 198706202019032013

()
Ketua

2. Dr. Mustafa Lutfi. S.Pd., S.H., M.H
NIP. 198405202023211024

()
Sekretaris

3. Prof. Dr. H. Saifullah, S.H., M.Hum
NIP. 196512052000031001

()
Penguji Utama



Malang, 8 Juni 2026


Prof. Dr. Hj Umi Sumbulah, M.Ag
NIP. 197108261998032002

MOTTO

“Keadilan terdiri dari memperlakukan bagian yang sama secara setara, dan bagian yang tidak sama secara proporsional.”¹

- Aristoteles –

¹ Aristoteles, *Nicomachean Ethics*, terj. J.E.C. Welldon (London: Macmillan and Co., 1892), 141.

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. UMUM

Penggunaan istilah asing kerap tidak terhindarkan dalam penulisan karya tulis ilmiah. Pada umumnya mengikuti Pedoman Ejaan Bahasa Indonesia dengan kata asing yang ditulis atau dicetak miring. Penulisan bahasa asing dalam Bahasa Arab mengikuti pedoman transliterasi yang berlaku khusus dalam dunia Internasional. Transliterasi yang digunakan oleh Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang ialah menggunakan EYD plus, yakni transliterasi yang didasari pada 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 yang lebih lanjut tertuang dalam Buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide to Arabic Transliteration), INIS Fellow 1992.

B. KONSONAN

Daftar huruf Bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Arab	Latin	Arab	Latin
ا	'	ط	T
ب	B	ظ	Z
ت	T	ع	'
ث	Th	غ	Gh
ج	J	ف	F

ح	H	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Dh	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sh	ء	
ص	S	ي	Y
ض	D		

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika hamzah (ء) terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

C. VOKAL

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal Bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal Bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Dhammah	U	U

Vokal rangkai Bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيْ	Fathah dan ya	Ai	A dan I
وَا	Fathah dan wau	Iu	A dan U

Contoh:

- كَيْفَ : *kaifa*
- هَوْلَ : *hauila*

D. MADDAH

Maddah atau vokal Panjang yang lambangnya berupa harakat dan

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَـ	Fathah dan alif atau ya	A	A dan garis di atas
إِـ	Kasrah dan ya	I	I dan garis di atas
ؤُـ	Dhammah dan wau	U	U dan garis di atas

huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Contoh:

- مَاتَ : *mata*
- رَمَى : *rama*
- قِيلَ : *qila*
- يَمُوتُ : *yamutu*
-

E. TA'MARBUTHAH

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua, yaitu: ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dhummah, transliterasinya adalah [t] sedangkan ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h]. Kalau pada kata yang berakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfal*
- الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madinah al-fadilah*
- الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

F. SYADDAH (TASYDID)

Syaddah atau *Tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

- رَبَّنَا : *rabbana*
- نَجَّيْنَا : *najjaina*
- الْحَقَّ : *al-ḥaqq*
- الْحَجَّ : *al-ḥajj*
- نِعْمَةً : *ni'mah*
- عَدُوَّ : *'aduwwu*

Jika huruf ... *ber-* tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf berharakat kasrah (i), maka ditransliterasi seperti *huruf maddah* (ī).

Contoh:

- عَلِيّ : 'Alī (bukan 'Aliy atau Aly)
- عَرَبِيّ : 'Arabī (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

G. KATA SANDANG

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (alif lam ma'rifah) dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, kecuali ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf hijaiyah yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

- الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)
- الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

H. HAMZAH

Aturan transliterasi huruf *hamzah* menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila *hamzah* terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

Contoh:

- تَأْمُرُونَنَا : *ta'murūna*
- السَّمَاءُ : *al-samā'u*
- شَيْءٌ : *syai'un*
- أُمِرْتُ : *umirtu*

I. PENULISAN KATA ARAB YANG LAZIM DIGUNAKAN DALAM BAHASA INDONESIA

Kata istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah, atau kalimat yang belum dibakukan dalam Bahasa Indonesia. Kata istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan Bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Alquran (dari *al-Qur'ān*), sunnah, hadis, khusus, dan umum. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari suatu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasikan secara utuh.

Contoh:

- Fī ẓilāl al-Qur'ān
- al-Sunnah qabl al-tadwīn
- Al-'Ibarat Fī 'Umum al-Lafz bi khusūs al-sabab

J. LAFZ AL-JALĀLAH (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti *huruf jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilayh* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

- بِالله : billāh

Adapun *tā’ marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalālah, ditransliterasikan dengan huruf [t].

Contoh:

- رَحْمَةُ اللهِ : raḥmatullāh

K. HURUF KAPITAL

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf Kapital, misalnya digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang

sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

- *Wa ma Muhammadun illa rasul*
- *Inna awwala baitin wudi 'a linnasi lallazi bi Bakkata mubarakan*
- *Syahru Ramadhan al-lazi unzila fih al-Qur 'an*
- *Nasir al-Din al-Tus*
- *Abu Nasr al-Farabi*
- *Al-Gazali*
- *Al-Munqiz min al-Dalal*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, pertolongan, dan kesempatan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Keadilan Persyaratan Tinggi Badan Dalam Seleksi CPNS Kejaksaan Perspektif Maqashid Syariah Dan Prinsip Non Diskriminasi”* sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulis menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini tidak berjalan mudah. Banyak proses, revisi, keraguan, serta berbagai dinamika yang harus dilalui hingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, doa, dan ruang bertumbuh selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Pd.I., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;
2. Prof. Dr. Hj Umi Sumbulah, M.Ag., 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. Yayuk Whindari, M.H., LL.M. selaku Dosen Wali yang selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menjalankan proses perkuliahan;

5. Dr. Mustafa Lutfi, S.Pd., M.H., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak arahan, kritik, evaluasi, dan pembelajaran berharga selama proses penyusunan skripsi ini;
6. Seluruh Majelis Penguji, yang telah memberikan kritik dan saran serta pengarahan guna menyempurnakan kekurangan pada skripsi ini;
7. Seluruh dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan pembelajaran selama masa perkuliahan.
8. Pihak Kejaksaan Negeri Kota Malang dan Kejaksaan Negeri Batu yang telah membantu dan memberikan ruang bagi penulis dalam proses penelitian.
9. Ibu penulis, Husnaini, terima kasih atas doa, kasih sayang, dan ketulusan yang tidak pernah benar-benar hilang meskipun waktu dan keadaan pernah memisahkan banyak hal di antara penulis dan ibu. Penulis menyadari bahwa hidup telah membawa ibu melewati banyak hal yang tidak mudah, termasuk kehilangan banyak momen tumbuh kembang anak yang seharusnya dapat dilalui bersama. Ada jarak, kesalahpahaman, dan waktu yang pernah membuat hubungan penulis dan ibu terasa asing, namun pada akhirnya penulis memahami bahwa kasih seorang ibu tetap hadir bahkan ketika tidak selalu dapat terlihat secara langsung;
10. Ayah penulis, Choirul Anam, terima kasih karena telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis hingga sampai pada titik ini. Penulis menyadari

bahwa hidup tidak selalu menghadirkan kedekatan dalam bentuk yang utuh. Ada banyak momen yang tumbuh bersama jarak, banyak percakapan yang tidak pernah benar-benar terjadi, dan banyak hal yang perlahan berubah seiring waktu. Meskipun demikian, penulis tetap menyimpan harapan dan tempat tersendiri untuk ayah di dalam hidup penulis. Skripsi ini menjadi salah satu bukti bahwa penulis tetap berusaha tumbuh, bertahan, dan menyelesaikan apa yang telah dimulai, termasuk melewati banyak proses tanpa sosok yang dahulu paling diharapkan menjadi tempat pulang;

11. Nenek, kakek, om, dan tante penulis, terima kasih karena telah menerima, menjaga, dan menjadi tempat pulang bagi penulis di masa hidup yang tidak selalu mudah. Terima kasih atas segala perhatian, dukungan, bantuan, dan pengorbanan yang diberikan hingga penulis mampu bertahan dan menyelesaikan pendidikan ini. Kepada om dan tante, terima kasih karena telah menghadirkan perhatian dan dukungan yang begitu berarti bagi penulis. Kepada nenek, terima kasih karena selalu memahami, menemani, dan ikut merasakan setiap kesulitan yang penulis hadapi;

12. Pemilik NIM 220203110054, terima kasih karena telah hadir, mendukung, mendengarkan, dan membersamai penulis dalam proses panjang penyusunan skripsi ini, termasuk di masa-masa paling melelahkan dan penuh keraguan;

13. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu tapi telah banyak membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai;

14. Terakhir, untuk diri penulis sendiri. Terima kasih karena sudah mampu bertahan, bangkit, dan berjalan sejauh ini meskipun banyak hal tidak berjalan mudah. Terima kasih karena tidak menyerah, bahkan ketika merasa lelah, takut, dan ingin berhenti;

Malang, 24 Mei 2026

Penulis,

Chulyatin Jannah
NIM. 220203110085

ABSTRAK

Chulyatin Jannah, NIM 220203110085, 2026 “Keadilan Persyaratan Tinggi Badan Dalam Seleksi CPNS Kejaksaan Perspektif Maqashid Syariah Dan Prinsip Non Diskriminasi”. Skripsi. Program Studi Hukum Tata Negara. Fakultas Syariah. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing: Dr. Mustafa Lutfi, S.Pd., S.H., M.H

Kata Kunci: BFOQ; Hak atas Pekerjaan; Maqashid Syariah; Rekrutmen CPNS Kejaksaan; Sistem Merit.

Penelitian ini mengkaji problematika persyaratan tinggi badan dalam rekrutmen CPNS Kejaksaan yang berpotensi membatasi hak atas pekerjaan. Tujuannya adalah menganalisis implementasi syarat tersebut di Kejari Kota Malang dan Batu, implikasinya terhadap persamaan hak, serta merumuskan rekonstruksinya berdasarkan *Maqashid Syariah*.

Jenis penelitian ini adalah yuridis empiris dengan pendekatan sosiologis. Data primer dikumpulkan melalui wawancara di Kejari Malang, Kejari Batu, dan praktisi hukum, didukung data sekunder, kemudian dianalisis secara deskriptif-kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan syarat tinggi badan tidak relevan dengan kompetensi intelektual Jaksa, sehingga bertentangan dengan sistem merit serta pilar *Hifz al-'Aql* dan *Hifz al-Nafs* dalam *Maqashid Syariah*. Rekonstruksinya adalah mengalihkan kriteria fisik ke standar *medical check-up*. Sebagai implikasi perbaikan, pemerintah diwajibkan merevisi regulasi utamanya, yaitu Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor: PER-048/A/J.A/12/2011 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Kejaksaan Republik Indonesia, agar rekrutmen berjalan proporsional dan non-diskriminatif.

ABSTRACT

Chulyatin Jannah, Student ID 220203110085, 2026. “The Justice of Height Requirements in the Recruitment of Prosecutor's Office Civil Servant Candidates from the Perspective of Maqasid al-Shari'ah and the Principle of Non-Discrimination”. Undergraduate Thesis. Constitutional Law Study Program, Faculty of Sharia, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang. Supervisor: Dr. Mustafa Lutfi, S.Pd., S.H., M.H.

Keyword: BFOQ; Maqasid al-Shari'ah; Merit System; Prosecutor's Office CPNS Recruitment; Right to Work

This research examines the problematic height requirements in the recruitment of Prosecutor's Office civil servant candidates (CPNS) that potentially limit the constitutional right to work. The objective is to analyze the implementation of this requirement at the District Prosecutor's Offices of Malang and Batu, its implications for equal rights, and to formulate its reconstruction based on *Maqasid al-Shari'ah*.

This is an empirical juridical research utilizing a sociological approach. Primary data were collected through interviews at the Malang and Batu District Prosecutor's Offices, and with legal practitioners, supported by secondary data, then analyzed descriptively and qualitatively.

The results indicate that the height requirement is irrelevant to the intellectual competence of a Prosecutor, thus contradicting the merit system as well as the pillars of *Hifz al-'Aql* and *Hifz al-Nafs* in *Maqasid al-Shari'ah*. The proposed reconstruction is to shift from physical criteria to medical check-up standards. As an implication for improvement, the government is obliged to revise its main regulation, namely the Attorney General's Regulation of the Republic of Indonesia Number: PER-048/A/J.A/12/2011 concerning the Procurement of Civil Servants of the Indonesian Prosecutor's Office, to ensure a proportional and non-discriminatory recruitment process.

الملخص

شولياتين جنة، رقم القيد: ٢٠٢٦، ٢٢٠٢٠٣١١٠٠٨٥، م. "عدالة شرط الطول في توظيف المرشحين لموظفي النيابة العامة المدنيين من منظور مقاصد الشريعة ومبدأ عدم التمييز". رسالة جامعية. برنامج دراسة القانون الدستوري. كلية الشريعة. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف: الدكتور مصطفى لطفي

الحق في العمل؛ توظيف موظفي النيابة العامة؛ مقاصد الشريعة؛ نظام :الكلمات المفتاحية الاستحقاق

يبحث هذا البحث في إشكالية شرط الطول في توظيف النيابة العامة الذي يقلل من المساواة في الحقوق. والهدف منه هو تحليل تنفيذ هذا الشرط في هيئة النيابة العامة بمالانج وباتو، وآثاره على تكافؤ الفرص، وصياغة إعادة بنائه بناءً على مقاصد الشريعة

هذا البحث هو بحث قانوني تجريبي ذو منهج اجتماعي. تم جمع البيانات الأولية من خلال المقابلات في مكتب النيابة العامة بمالانج وباتو، ومع الممارسين القانونيين، مدعومة بالبيانات الثانوية، ثم تم تحليلها كفيلاً

تظهر النتائج أن شرط الطول ليس له صلة بالكفاءة الفكرية لوكيل النيابة، مما يتعارض مع نظام الاستحقاق وركيزتي حفظ العقل وحفظ النفس. وتتمثل إعادة البناء في تحويل المعايير البدنية إلى الفحص الطبي. وكأثر لائحة النائب العام لجمهورية إندونيسيا رقم ٢٠١١ / ١٢ / ج.أ / ٠٤٨ بشأن توظيف الموظفين المدنيين في النيابة العامة الإندونيسية، لضمان توظيف متناسب وغير تمييزي

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
BUKTI KONSULTASI	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vi
KATA PENGANTAR.....	xiv
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
المخلص	xx
DAFTAR TABEL.....	xxv
DAFTAR GAMBAR	xxvi
DAFTAR LAMPIRAN	xxvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	18
C. Tujuan Penelitian	18
D. Manfaat Penelitian	18
E. Sistematika Penulisan	19
BAB II.....	22
TINJAUAN PUSTAKA	22
A. Penelitian Terdahulu	22
B. Definisi Operasional	28

1.	Teori Keadilan	29
2.	Persyaratan Tinggi Badan	30
3.	Seleksi CPNS Kejaksaan	30
4.	Prinsip Non Diskriminasi	31
5.	Perspektif <i>Maqashid Syariah</i>	31
C.	Kerangka Teori	32
1.	Konsep <i>Maqashid Syariah</i>	32
a.	Pengertian <i>Maqashid Syariah</i> Menurut Para Ahli	32
b.	Pengertian Konsep <i>Maqashid Syariah</i> oleh Jasser Auda.....	34
2.	Bona Fide Occupational Qualification	37
a.	Pengertian <i>Bona Fide Occupational Qualification</i>	37
1)	Mekanisme Uji <i>Strict Scrutiny</i> dan Beban Pembuktian	41
2)	Studi Kasus Preseden <i>Dothard v. Rawlinson</i> (1977)	42
3.	Teori Hak Asasi Manusia	45
a.	Pengertian Teori Hak Asasi Manusia Menurut Para Ahli	46
b.	Pengertian Teori Hak Asasi Manusia Menurut Manfred Nowak.....	48
c.	Elemen Teori Hak Asasi Manusia Menurut Manfred Nowak.....	50
	BAB III	55
	METODE PENELITIAN	55
A.	Metode Penelitian	55
1.	Jenis Penelitian	55
2.	Pendekatan Penelitian	56
3.	Sumber Data	57
4.	Teknik Pengumpulan Data.....	59
5.	Analisis Data.....	60

BAB IV	63
PEMBAHASAN	63
A. Pengaturan dan Implementasi Persyaratan Tinggi Badan dalam Seleksi CPNS Kejaksaan di Kota Malang dan Kota Batu	63
1. Eksistensi Standar Fisik dalam Dimensi Hak Konstitusional atas Pekerjaan	64
2. Dialektika Regulasi Internal Kejaksaan terhadap Prinsip Non-Diskriminasi UU ASN.....	69
3. Implikasi Yuridis Pembatasan Administrasi terhadap Keadilan Aksesibilitas Publik.....	73
B. Implikasi Persyaratan Tinggi Badan terhadap Pemenuhan Hak atas Kesempatan yang Sama Perspektif Maqashid Syariah.....	77
1. Konstruksi Kewibawaan Jaksa: Antara Simbolisme Fisik dan Otoritas Intelektual	81
2. Rasionalisasi Sistem Merit: Relevansi Postur dalam Mewujudkan Integritas Sumber Daya Insani.....	88
C. Rekonstruksi Kebijakan Persyaratan Tinggi Badan CPNS Kejaksaan Dalam Perspektif Maqashid Syariah	91
1. Analisis Pembatasan Syarat Fisik Rekrutmen dalam Bingkai Pilar Hifz al-Nafs dan Hifz al-'Aql.....	92
2. Implementasi Strategi Tafṣīl (Diferensiasi) dalam Rekonstruksi Jabatan ...	93
3. Transformasi Parameter Kesehatan ke Medical Check-Up : Realisasi Hifdz al-Nafs.....	96
4. Optimalisasi Sistem Rekrutmen Berkeadilan Sebagai Manifestasi Kemaslahatan Publik	98
BAB IV	110
PENUTUP.....	110
A. Kesimpulan.....	110

B. Saran	111
DAFTAR PUSTAKA	113
DAFTAR LAMPIRAN	115
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	155

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Formasi dan Persyaratan Fisik Kejaksaan RI (2023-2025).....	10
Tabel 1. 2 Matriks Analisis Bona Fide Occupational Qualification.....	13
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 4. 1 Perbandingan Norma Persyaratan Fisik dengan Haonstitusional	67
Tabel 4. 2 Perbandingan Prinsip Sistem Merit (UU ASN) dengan Regulasi Internal Kejaksaan.....	71
Tabel 4. 3 Analisis Strategi Tafsil (Diferensiasi Beban Kerja Jabatan)	86
Tabel 4. 4 Evaluasi Syarat Fisik Berdasarkan Parameter BFOQ	87
Tabel 4. 5 Temuan Hasil Penelitian.....	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Wawancara dengan Pihak Kejaksaan Negeri Kota Malang	74
Gambar 4. 2 Wawancara dengan Pihak Kejaksaan Negeri Kota Batu.....	78
Gambar 4. 3 Wawancara dengan Advokat	83
Gambar 4. 4 Bagan Perbandingan Paradigma Rekrutmen CPNS Kejaksaan	103
Gambar 4. 5 Grand Design Rekonstruksi Kebijakan Rekrutmen CPNS Kejaksaan Berbasis Sistem Merit dan Maqashid Syariah.....	105

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	115
Lampiran 2 Instrumen Wawancara	117
Lampiran 3 Transkrip Wawancara Kejaksaan Negeri Kota Batu	119
Lampiran 4 Transkrip Wawancara Kejaksaan Negeri Kota Malang	131
Lampiran 5 Transkrip Wawancara Advokat.....	141

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Kesatuan Republik Indonesia, sebagai negara hukum (*rechtsstaat*) yang demokratis, menempatkan prinsip kesetaraan di hadapan hukum dan pemerintahan (*equality before the law*) sebagai salah satu pilar utamanya.² Konsepsi negara hukum ini secara fundamental mengamanatkan bahwa setiap tindakan dan kebijakan penyelenggara negara, termasuk dalam proses rekrutmen aparatur publik, harus didasarkan pada dan dibatasi oleh peraturan perundang-undangan (*wetmatigheid van bestuur*).³ Prinsip ini menolak segala bentuk kesewenang-wenangan dan memastikan bahwa setiap warga negara diperlakukan secara adil dan setara.⁴

Fondasi dari jaminan ini tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), yang tidak hanya menjadi konstitusi politik tetapi juga konstitusi sosial yang menjamin hak-hak dasar warga negara. Salah satu jaminan yang paling esensial adalah hak atas pekerjaan, yang secara eksplisit diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945⁵, yang menyatakan bahwa Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁶ Amanat konstitusional ini tidak

² Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945

³ Jimly Asshiddiqie, "Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi Indonesia" (Rajawali Pers, 2010), hlm. 45-50

⁴ Jimly Asshiddiqie, *Menuju Negara Hukum yang Demokratis*, (Jakarta: PT Bhuna Ilmu Populer, 2009), 3

⁵ Pasal 27 ayat (2) UUD 1945

⁶ Pasal 27 Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945

dapat ditafsirkan secara sempit sebagai sekadar hak untuk tidak menjadi pengangguran.⁷

Penafsiran amanat konstitusional lebih dari itu, ia mencakup hak untuk mendapatkan kesempatan yang sama (*equal opportunity*) dalam mengakses sumber-sumber pekerjaan, terutama dalam lingkup pemerintahan yang merupakan representasi langsung dari negara.⁸ Kewajiban negara dalam hal ini bersifat aktif, yaitu tidak hanya menahan diri dari tindakan diskriminatif, tetapi juga secara proaktif menciptakan sistem yang memastikan setiap warga negara yang memiliki kualifikasi dapat berpartisipasi dalam penyelenggaraan negara tanpa dihambat oleh sekat-sekat artifisial dan non-substansial.

Prinsip ini diperkuat oleh jaminan kesetaraan di hadapan hukum sebagaimana termaktub dalam Pasal 27 ayat (1) UUD 1945. Ketika negara membuka kesempatan bagi warganya untuk menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN), negara bertindak sebagai pemberi kerja yang terikat oleh standar keadilan dan kesetaraan tertinggi.⁹ Setiap persyaratan yang ditetapkan dalam proses rekrutmen harus memiliki justifikasi yang rasional, objektif, dan relevan secara langsung dengan tugas dan fungsi jabatan yang akan diemban.¹⁰ Persyaratan yang menciptakan perbedaan perlakuan di antara warga negara tanpa adanya dasar pembenaran yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan

⁷ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, (Jakarta: Konstitusi Press, 2005), 122

⁸ Pasal 28D Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.

⁹ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897

¹⁰ Pasal 28D Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

secara hukum berpotensi melanggar tidak hanya hak atas pekerjaan, tetapi juga prinsip fundamental kesetaraan di hadapan hukum itu sendiri.¹¹

Pemerintahan yang profesional dan akuntabel dapat diwujudkan dengan sistem rekrutmen ASN sebagai gerbang utama yang harus dijaga integritasnya.¹² Kerangka hukum nasional dan internasional secara tegas mengamanatkan penyelenggaraan rekrutmen yang berbasis pada meritokrasi dan bebas dari segala bentuk diskriminasi.¹³ Reformasi birokrasi di Indonesia ditandai dengan pergeseran paradigma fundamental dalam manajemen kepegawaian negara, dari sistem yang cenderung subjektif dan formalistik menuju Sistem Merit yang objektif dan berbasis kinerja. Landasan yuridis utama bagi transformasi ini adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897, yang secara tegas menggantikan dan memperkuat prinsip-prinsip yang telah diletakkan oleh undang-undang sebelumnya.¹⁴

Pasal 1 angka 15 UU No. 20 Tahun 2023 mendefinisikan Sistem Merit sebagai penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip

¹¹ Pasal 27 Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945

¹² Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897, Pasal 5-10

¹³ International Labour Organization, "Public Service Merit Systems in Asia" (Laporan, 2019), Bab 3.

¹⁴ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897

meritokrasi.¹⁵ Undang-undang ini juga mengamanatkan bahwa kebijakan dan Manajemen ASN didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang apapun. Penegasan tanpa membedakan latar belakang apapun merupakan klausul kunci yang melarang penetapan kriteria rekrutmen yang tidak memiliki relevansi langsung dengan tuntutan pekerjaan.¹⁶

Tujuan utama dari Sistem Merit adalah untuk memastikan bahwa individu yang terpilih untuk menduduki jabatan pemerintahan adalah mereka yang paling kompeten dan berintegritas, sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang prima.¹⁷ Penguatan Sistem Merit merupakan salah satu pokok pengaturan utama dalam UU No. 20 Tahun 2023, yang menandakan adanya kehendak legislatif yang kuat untuk membersihkan praktik-praktik rekrutmen dari unsur-unsur non-meritokratis. Oleh karena itu, setiap kebijakan rekrutmen yang ditetapkan oleh instansi pemerintah, termasuk Kejaksaan RI, secara hukum terikat untuk tunduk pada prinsip ini.¹⁸

Komitmen Indonesia terhadap prinsip non-diskriminasi dalam ketenagakerjaan tidak hanya berakar pada hukum nasional, tetapi juga diperkuat oleh kewajiban hukum internasional. Melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999, Indonesia telah meratifikasi Konvensi Organisasi Perburuhan

¹⁵ Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897

¹⁶ Pasal 2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897

¹⁷ SmartID, Memahami Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2023, diakses 10 Oktober 2025

¹⁸ Meritopedia KASN, *Sistem Merit dalam Manajemen ASN*, diakses 15 Desember 2025

Internasional (ILO) Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.¹⁹ Ratifikasi ini mentransformasikan prinsip-prinsip dalam konvensi tersebut menjadi bagian dari hukum positif Indonesia yang mengikat.

Pasal 1 Konvensi ILO No. 111²⁰ mendefinisikan diskriminasi secara luas, yang mencakup setiap perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan yang dibuat atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal-usul sosial, yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan. Konvensi ini memang menyediakan pengecualian bahwa perbedaan yang didasarkan pada persyaratan khas dari pekerjaan itu tidak dianggap sebagai diskriminasi, yang dikenal sebagai *bona fide occupational qualification (Bona Fide Occupational Qualification)*.²¹

Beban pembuktian untuk menerapkan pengecualian ini sangat tinggi, di mana instansi harus mampu menunjukkan bahwa kualifikasi tersebut benar-benar esensial dan mutlak diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas inti dari jabatan tersebut. Kebijakan penerapan syarat tinggi badan minimal dalam rekrutmen CPNS di lingkungan Kejaksaan RI bukanlah sebuah kebijakan insidental, melainkan sebuah praktik yang telah terinstitusionalisasi dan diterapkan secara konsisten selama bertahun-tahun.²²

¹⁹ Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan

²⁰ Pasal 1 Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan

²¹ BambooHR, *Bona Fide Occupational Qualification (BFOQ)*, diakses 15 Desember 2025.

²² The Conversation, *Syarat Berat Badan dalam Seleksi Calon Jaksa: Diskriminasi yang Harus Diakhiri*, diakses 16 Desember 2025

Analisis kebijakan rekrutmen ini perlu mendudukkan status kepegawaian di lingkungan Kejaksaan secara presisi. Muncul ambiguitas atau anggapan bahwa Kejaksaan memiliki otonomi absolut²³ yang memisahkannya dari rezim kepegawaian sipil biasa karena fungsinya sebagai aparat penegak hukum²⁴, namun kerangka hukum positif Indonesia secara tegas membantah asumsi tersebut. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021²⁵ tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia memberikan landasan yang klir mengenai status ini.

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021²⁶ secara eksplisit mendefinisikan Jaksa sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan jabatan fungsional yang memiliki kekhususan dan melaksanakan tugas, fungsi, dan kewenangannya berdasarkan Undang-Undang. Definisi ini mengikat secara hukum bahwa meskipun Jaksa memiliki kewenangan *lex specialis* dalam penuntutan, status kepegawaian mereka tetaplah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Konsekuensi logis dari status ini adalah seluruh tata kelola sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen hingga pemberhentian, harus tunduk pada norma dasar manajemen ASN, kecuali diatur lain secara spesifik oleh undang-undang yang setara.²⁷

²³ Ahmad Andriadi, "Kedudukan Kejaksaan Dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia (Telaah Kritis terhadap Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004)", *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 8 No. 1 (2016)

²⁴ Marwan Effendy, *Kejaksaan RI: Posisi dan Fungsinya dari Perspektif Hukum*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), 2

²⁵ Undang-undang (UU) Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia

²⁶ Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia

²⁷ Nolla Tesalonika Makalikis, "Pemberhentian Jaksa dari Tugas dan Kewenangan Sebagai Pejabat Fungsional", *Lex et Societatis*, Vol. I/No. 1 (Jan-Mar 2013)

Pasal 11 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021²⁸ juga menegaskan lebih lanjut bahwa ketentuan mengenai pengangkatan, pemberhentian, dan hak-hak kepegawaian Jaksa dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian. Frasa sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian merujuk langsung pada Undang-Undang ASN (saat ini UU No. 20 Tahun 2023).²⁹ Hal ini menegaskan bahwa Kejaksaan tidak berdiri dalam ruang hampa hukum kepegawaian. Prinsip meritokrasi dan non-diskriminasi yang menjadi jantung UU ASN secara mutatis mutandis berlaku penuh bagi Kejaksaan. Penetapan syarat fisik yang tidak relevan dengan kompetensi jabatan fungsional Jaksa, yang notabene adalah jabatan intelektual dan analitis, menjadi semakin sulit dijustifikasi ketika status mereka jelas adalah pejabat sipil, bukan kombatan militer.

Pada seleksi CPNS Tahun Anggaran 2023, Kejaksaan RI membuka total 7.846 formasi yang tersebar dalam empat jabatan utama: Ahli Pertama - Jaksa (2.000 formasi), Petugas Barang Bukti (1.446 formasi), Pengelola Penanganan Perkara (2.142 formasi), dan Penjaga Tahanan (2.258 formasi). Seluruh formasi ini, tanpa terkecuali, memberlakukan syarat tinggi badan minimal 160 cm untuk laki-laki dan 155 cm untuk perempuan sebagai kriteria wajib yang harus dipenuhi pada tahap seleksi administrasi.³⁰

²⁸ Pasal 11 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia.

²⁹ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897

³⁰ Biro Kepegawaian Kejaksaan RI, *Pengumuman Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2023*, Nomor: PENG-1/C/Cp.2/01/2024.

Konsistensi kebijakan ini juga terlihat pada periode rekrutmen sebelumnya. Pada seleksi CPNS Tahun Anggaran 2021,³¹ di mana Kejaksaan membuka total 4.148 formasi, persyaratan tinggi badan yang sama juga diterapkan pada jabatan-jabatan kunci seperti Jaksa, Pranata Barang Bukti, Pengadministrasi Penanganan Perkara, dan Pengawal Tahanan.

Pada seleksi CPNS Tahun Anggaran 2019,³² pengumuman resmi juga mencantumkan persyaratan postur badan ideal sebagai salah satu kriteria kelulusan. Perlu dicatat bahwa pada tahun 2022,³³ pemerintah tidak membuka rekrutmen CPNS secara umum dan lebih memfokuskan pada pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), sehingga data rekrutmen yang paling relevan untuk dianalisis adalah tahun 2023, 2021, dan 2019.

Analisis terhadap dokumen terbaru menunjukkan kondisi yang lebih memprihatinkan, yaitu tidak ada perubahan kebijakan sama sekali hingga tahun 2024, meskipun kritik publik dan lembaga pengawas terus mengalir. Berdasarkan Pengumuman Nomor PENG-11/C/Cp.2/08/2024 tentang Pelaksanaan Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kejaksaan Republik Indonesia Tahun Anggaran 2024, Kejaksaan RI kembali menetapkan persyaratan fisik yang kaku.

³¹ Biro Kepegawaian Kejaksaan RI, *Pengumuman Pelaksanaan Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2021*, Nomor: PENG-01/C/Cp.2/06/2021

³² Biro Kepegawaian Kejaksaan RI, *Pengumuman Pelaksanaan Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2019*, Nomor: PENG-01/C/Cp.2/11/2019

³³ Biro Kepegawaian Kejaksaan RI, *Pengumuman Pelaksanaan Seleksi Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Kejaksaan Republik Indonesia Tahun Anggaran 2022*, Nomor: PENG-13/C/Cp.2/12/2022

Dalam dokumen resmi tahun 2024 tersebut³⁴, persyaratan tinggi badan masih tercantum secara eksplisit sebagai syarat umum yang bersifat menggugurkan. Persyaratan tersebut berbunyi: "memiliki tinggi badan serendah-rendahnya 160 (seratus enam puluh) centimeter untuk laki-laki dan 155 (seratus lima puluh lima) centimeter untuk perempuan. Persyaratan tahun 2024 juga menambahkan rincian mengenai standar Indeks Massa Tubuh (*Body Mass Index*/BMI) yang harus berada dalam rentang 18,5 hingga 25, serta pelarangan cacat fisik, buta warna (baik parsial maupun total), tato, dan tindak bagi laki-laki.³⁵

Penambahan syarat BMI ini menunjukkan adanya pengetatan standar fisik,³⁶ bukan pelanggaran. Formasi yang dibuka pada tahun 2024 juga mencakup jabatan-jabatan strategis seperti Jaksa Ahli Pertama, yang secara substansial merupakan jabatan intelektual-yuridis. Fakta bahwa persyaratan ini dipertahankan secara identik dari tahun ke tahun, tanpa adanya evaluasi terbuka atau penyesuaian terhadap prinsip inklusifitas yang didorong oleh UU ASN baru menunjukkan resistensi institusional yang kuat terhadap perubahan paradigma rekrutmen. Data rekrutmen tahun 2024 menjadi bukti mutakhir bahwa hambatan struktural bagi warga negara dengan postur tubuh di bawah standar tersebut masih tegak berdiri hingga saat ini.

³⁴ Kejaksaan RI, *Pengumuman Pengadaan CPNS TA 2024*

³⁵ CNBC Indonesia, *Syarat Khusus untuk Calon Jaksa di CPNS 2024: Dilarang Buncit*, diakses 16 Desember 2025

³⁶ Dealls, *18 Syarat CPNS Kejaksaan yang Harus Dipenuhi*, diakses 16 Desember 2025

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Formasi dan Persyaratan Fisik Kejaksaan RI (2023-2025)

Tahun Anggaran	Jumlah Formasi Utama	Persyaratan Fisik	Status Kebijakan
2023	7.846 (Jaksa: 2.000)	Pria: 160 cm, Wanita: 155 cm	Berlaku Wajib
2024	9.694 (Jaksa: 2.000)	Pria: 160 cm, Wanita: 155 cm + BMI 18-25/28	Diperketat
2025	Tenaga Teknis & Kesehatan	Pria: 160 cm, Wanita: 155 cm	Tetap Bertahan

Sumber: Diolah dari Pengumuman CPNS Kejaksaan RI T.A. 2023 - 2025.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa persyaratan tinggi badan dalam rekrutmen CPNS Kejaksaan bukan merupakan kebijakan insidental, melainkan pola yang dipertahankan secara berulang dari tahun ke tahun. Konsistensi pemberlakuan standar fisik tersebut memperlihatkan adanya karakter kebijakan yang terinstitusionalisasi, terutama karena syarat tinggi badan tetap diterapkan terhadap formasi yang memiliki karakter intelektual, administratif, maupun operasional. Kondisi tersebut menjadi penting untuk dianalisis karena keberulangan kebijakan tidak serta-merta membuktikan rasionalitasnya, melainkan justru menuntut pengujian terhadap dasar normatif, fungsional, dan konstitusionalnya.

Perspektif internal Lembaga menjelaskan kebijakan yang telah berlaku sejak tahun 2004 ini dianggap perlu dipertahankan. Menurut Kepala Sub Bagian Pembinaan Kejaksaan Negeri Malang, Iqbal,³⁷ aturan ini esensial untuk menunjang performa dalam melaksanakan tugas. Ia berpandangan bahwa seorang jaksa tidak hanya harus unggul secara intelektual, tetapi juga memiliki kapabilitas untuk menjaga diri mengingat adanya berbagai risiko di lapangan. Justifikasi ini

³⁷ Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Pembinaan Kejaksaan Negeri Kota Malang pada 15 September 2025

didasarkan pada keyakinan bahwa Biro Kepegawaian Kejaksaan Agung telah melakukan kajian mendalam, meskipun hasilnya tidak dipublikasikan.

Pandangan serupa disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Pembinaan Kejaksaan Negeri Kota Batu, Romi,³⁸ yang lebih menekankan aspek kesehatan. Menurutnya, beban kerja jaksa yang berat menuntut kondisi fisik yang prima, sehingga persyaratan fisik dianggap relevan untuk memastikan calon pegawai mampu menjalankan tugasnya secara optimal. Penentuan apakah persyaratan tinggi badan dapat dibenarkan secara hukum, perlu dilakukan pengujian *bona fide occupational qualification (BONA FIDE OCCUPATIONAL QUALIFICATION)* dengan membandingkan persyaratan fisik tersebut dengan tugas esensial dari masing-masing jabatan. Jabatan Fungsional Jaksa memiliki tugas inti yang bersifat intelektual, analitis, dan argumentatif, seperti menyusun surat dakwaan, melakukan penuntutan, dan menyajikan argumentasi hukum di persidangan. Seluruh tugas ini berpusat pada kapasitas kognitif dan penalaran hukum, sehingga tidak ada korelasi fungsional antara postur tubuh dengan kemampuan menjalankan tugas.³⁹

Kesenjangan antara regulasi formal yang diskriminatif dan tuntutan keadilan substantif ini memerlukan pendekatan yang lebih holistik. Di sinilah letak urgensi memasukkan unsur *Maqasid al-Shari'ah* (Tujuan-tujuan Syariah) dalam kerangka analisis. *Maqasid al-Shari'ah* berfungsi sebagai jembatan konseptual⁴⁰ yang menghubungkan teks hukum dengan tujuan moral penciptaan hukum itu

³⁸ Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Pembinaan Kejaksaan Negeri Kota Batu pada 4 September 2025

³⁹ Arif Mulyana Rizki, Relevansi Syarat Tinggi Badan Pada Proses Rekrutmen Kejaksaan Republik Indonesia, *Kompasiana*, 5 Januari 2025

⁴⁰ Jasser Auda, *Maqasid Al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*, (London: The International Institute of Islamic Thought, 2008), 4

sendiri, yaitu kemaslahatan (*maslahah*). Dalam konteks rekrutmen pejabat publik, kebijakan pembatasan fisik ini berpotensi mencederai prinsip *Hifz al-Mal* (perlindungan harta/akses ekonomi) dan *Hifz an-Nafs* (perlindungan jiwa/martabat diri). Ketika negara menghalangi seseorang bekerja karena kondisi fisik yang merupakan takdir (ciptaan Tuhan), negara berisiko melanggar prinsip keadilan distributif (*al-adalah*) dan kesetaraan (*al-musawah*) yang dijunjung tinggi dalam Islam.⁴¹

Lebih jauh, pendekatan sistem (*systems approach*) dalam Maqasid yang diperkenalkan oleh Jasser Auda⁴² menekankan bahwa hukum harus dilihat sebagai satu kesatuan sistem yang saling terkait. Kebijakan rekrutmen tidak bisa dilepaskan dari dampak sosialnya yang lebih luas. Konsep *Al-Qawiy Al-Amin*⁴³ (Kuat dan Terpercaya) dalam literatur fiqh siyasah, yang sering dijadikan dasar pemilihan pejabat, perlu direinterpretasi dalam konteks modern.⁴⁴ Apakah "kuat" (*Al-Qawiy*) harus dimaknai secara harfiah sebagai postur fisik, ataukah kekuatan kompetensi (*competence*) dan integritas moral? Reinterpretasi ini krusial untuk memastikan bahwa kebijakan negara selaras dengan *maqasid* untuk menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat (*the right man in the right place*), demi terwujudnya pemerintahan yang amanah. Integrasi perspektif ini akan memberikan dimensi etis-transendental pada kritik hukum positif yang diajukan.

⁴¹ Abu Ishaq Al-Syatibi, *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Syari'ah*, Jilid II, (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2003), 10

⁴² Jasser Auda, *Maqasid Al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*, (London: The International Institute of Islamic Thought, 2008), 4.

⁴³ Jasser Auda, *Membumikan Hukum Islam Melalui Maqasid Syariah: Pendekatan Sistem*, Terj. Rosidin, (Bandung: Mizan, 2015), 68

⁴⁴ 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 Syari'ah*, Vol. 12 No. 1 (2020), 12

Jabatan Pengelola Penanganan Perkara juga memiliki kesamaan, yang tugasnya bersifat administratif *back-office* seperti registrasi, dokumentasi, dan pengarsipan berkas perkara. Jabatan ini membuat persyaratan tinggi badan sama sekali tidak relevan. Satu-satunya jabatan di mana argumentasi fisik memiliki relevansi parsial adalah Penjaga Tahanan, yang tugasnya meliputi pengawalan dan pengamanan fisik.⁴⁵ Kebijakan ini menjadi problematik ketika standar yang mungkin dirancang untuk kebutuhan spesifik jabatan keamanan ini diterapkan secara pukul rata ke semua jabatan lain yang tidak memiliki tuntutan fisik serupa.⁴⁶

Matriks berikut ini merangkum analisis *Bona Fide Occupational Qualification* untuk ketiga jabatan tersebut secara sistematis.

Tabel 1. 2 Matriks Analisis Bona Fide Occupational Qualification

Nama Jabatan	Uraian Tugas Utama (Berdasarkan Peraturan)	Keterampilan Dominan	Analisis Korelasi dengan Tinggi Badan Minimal
Ahli Pertama - Jaksa	Melakukan analisis hukum, menyusun surat dakwaan, melakukan penuntutan, berargumentasi di persidangan, melaksanakan putusan pengadilan.	Intelektual, Analitis, Argumentatif, Etis.	Rendah/Tidak Ada: Tugas-tugas inti bersifat kognitif dan tidak memiliki korelasi fungsional dengan postur fisik. Kewibawaan dibangun melalui kompetensi hukum, bukan atribut fisik.
Pengelola Penanganan Perkara	Melakukan kegiatan penyiapan bahan dan pengelolaan	Administratif, Ketelitian, Organisasional.	Tidak Ada: Tugas sepenuhnya bersifat administratif dan tidak memerlukan kualifikasi

⁴⁵ Pasal 1 angka 2, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3836)

⁴⁶ Tempo.co, CPNS 2019, Ombudsman: Syarat Akreditasi Semacam Diskriminatif, 6 November 2019

	administrasi penanganan perkara (registrasi, dokumentasi, pengarsipan).		fisik tertentu untuk dapat dilaksanakan secara efektif.
Penjaga Tahanan	Melakukan penjagaan, pembinaan, pengawalan, dan pengelolaan tahanan; menjemput dan menghadirkan tahanan ke pengadilan.	Fisik, Kewaspadaan, Keterampilan Bela Diri (nilai tambah), Komunikasi.	Dapat Diperdebatkan (<i>Arguable</i>): Terdapat korelasi parsial antara postur fisik dengan tugas pengawalan dan pengamanan. Namun, standar minimal yang kaku perlu diuji apakah merupakan satu-satunya cara untuk mencapai tujuan keamanan dan apakah tidak dapat digantikan oleh pelatihan, teknologi, atau prosedur lain.

Sumber diolah Peneliti

Matriks tersebut menunjukkan bahwa relevansi persyaratan tinggi badan tidak dapat digeneralisasi terhadap seluruh jabatan di lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia. Jabatan Jaksa dan Pengelola Penanganan Perkara memiliki karakter intelektual, analitis, administratif, dan argumentatif sehingga tidak memiliki korelasi langsung dengan postur tubuh. Jabatan Penjaga Tahanan memang memiliki unsur operasional yang lebih kuat, tetapi relevansi fisiknya tetap harus diuji secara proporsional dan tidak otomatis membenarkan penerapan standar tinggi badan yang kaku. Pembacaan tersebut memperlihatkan bahwa kebijakan rekrutmen yang berlaku saat ini membutuhkan diferensiasi berbasis kebutuhan jabatan agar tidak bertentangan dengan prinsip meritokrasi.

Justifikasi internal dari pihak Kejaksaan mengenai pentingnya performa dan kesehatan fisik memperlihatkan ketegangan argumentatif dengan pandangan

lembaga pengawas eksternal dan masyarakat sipil. Ombudsman Republik Indonesia⁴⁷ secara konsisten mengingatkan bahwa persyaratan penerimaan CPNS tidak boleh bersifat diskriminatif dan harus didasarkan pada kebutuhan riil jabatan, sejalan dengan hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Kritik yang lebih tajam datang dari Amnesty International Indonesia, yang secara tegas meminta agar persyaratan yang dianggap diskriminatif seperti postur badan ideal dan tidak cacat fisik segera dicabut karena melanggar konstitusi dan hukum HAM internasional.

Organisasi ini menilai bahwa negara seharusnya merekrut kandidat terbaik berdasarkan kompetensi, bukan menerapkan persyaratan yang mengandung kebencian dan tidak berdasar. Dampak paling nyata dari kebijakan ini adalah hilangnya kesempatan bagi ribuan warga negara yang kompeten. Kisah viral Tri Cahyaningsih pada seleksi CPNS 2024⁴⁸ menjadi cerminan nyata dari ketidakadilan ini. Meskipun meraih skor Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) tertinggi, ia dinyatakan gagal karena tinggi badannya kurang 0,5 cm dari syarat minimal yang ditetapkan. Kasus seperti ini, yang mengabaikan keunggulan kompetensi intelektual demi kriteria fisik yang kaku, menunjukkan betapa masifnya eksklusi yang terjadi.

Data internal Biro Kepegawaian Kejaksaan pada tahun 2023 yang menunjukkan bahwa sekitar 23% pelamar tidak lolos seleksi administrasi semata-mata karena tidak memenuhi syarat tinggi badan mengonfirmasi bahwa ini adalah

⁴⁷ Fathiyah Wardah, Ombudsman: Persyaratan Penerimaan CPNS Tidak Boleh Diskriminatif, *VOA Indonesia*, 22 November 2019

⁴⁸ Tempo.co, CPNS 2019, Ombudsman: Syarat Akreditasi Semacam Diskriminatif, 6 November 2019

masalah sistemik, bukan insiden terisolasi. Kebijakan ini juga berpotensi menciptakan diskriminasi tidak langsung (*indirect discrimination*) yang bersifat sistemik terhadap kelompok etnis tertentu di Indonesia yang secara genetik memiliki postur tubuh rata-rata lebih pendek.⁴⁹ Analisis yang telah dipaparkan secara komprehensif menunjukkan adanya sebuah antinomi hukum yang nyata dan mendesak untuk diselesaikan. Di satu sisi, terdapat kebijakan internal Kejaksaan RI yang secara konsisten memberlakukan persyaratan tinggi badan minimal dalam rekrutmen CPNS.

Kebijakan ini secara substantif berbenturan dengan norma hukum yang lebih tinggi, yaitu Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN⁵⁰ yang mengamanatkan Sistem Merit⁵¹, Konvensi ILO No. 111⁵² yang melarang diskriminasi, dan bahkan konstitusi sebagai hukum tertinggi (*supreme law of the land*) yang menjamin hak atas pekerjaan dan kesetaraan di hadapan hukum. Kondisi ini menciptakan serangkaian persoalan fundamental yang menjadi fokus penelitian ini. Pertama adalah persoalan keselarasan dengan Hak Asasi Manusia (HAM),⁵³ yaitu apakah kebijakan persyaratan tinggi badan minimal selaras dengan prinsip-prinsip HAM, khususnya hak untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi sebagaimana dijamin oleh konstitusi dan instrumen hukum internasional yang telah diratifikasi Indonesia. Kedua, muncul persoalan relevansi dan dampak terhadap

⁴⁹ Detik.com, Hasil Seleksi Administrasi CPNS Kejaksaan 2023, Cek Pengumuman, 18 Oktober 2023

⁵⁰ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN

⁵¹ SmartID, Memahami Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2023, diakses 10 Oktober 2025

⁵² Konvensi ILO No. 111

⁵³ Rina Yulianti, "Diskriminasi Fisik dalam Rekrutmen ASN: Perspektif HAM", *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 2024

penegakan hukum, yang mempertanyakan sejauh mana korelasi persyaratan tinggi badan dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas penegakan hukum, serta bagaimana dampaknya terhadap kualitas sumber daya manusia dan institusi

Kejaksaan dalam jangka panjang. Terakhir, kegagalan untuk mengadaptasi kebijakan rekrutmen dengan prinsip-prinsip hukum modern dan kebutuhan riil jabatan tidak hanya merugikan calon pelamar, tetapi juga menghambat kemajuan reformasi birokrasi itu sendiri, sehingga melahirkan urgensi untuk merumuskan sebuah model atau Grand Design kebijakan rekrutmen CPNS Kejaksaan di masa depan yang mencerminkan nilai-nilai keadilan, objektivitas, dan non-diskriminasi.

Penelitian ini dirancang untuk menjawab ketiga pertanyaan tersebut secara mendalam. Analisis akan dilakukan secara komprehensif dari perspektif Hak Asasi Manusia dan diperkaya dengan perspektif *Maqasid al-Shari'ah*,⁵⁴ yang menekankan prinsip keadilan (*al-'adalah*),⁵⁵ kesetaraan (*al-musawah*), dan penempatan seseorang sesuai keahliannya (*kafa'ah*) demi terwujudnya kemaslahatan umum (*maslahah*). Dengan memfokuskan studi kasus pada implementasi dan persepsi kebijakan di tingkat lokal, yaitu di Kejaksaan Negeri Kota Malang dan Kejaksaan Negeri Kota Batu, penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan rekomendasi kebijakan yang tidak hanya kuat secara teoretis, tetapi juga relevan dan dapat diimplementasikan secara praktis.

⁵⁴ Siti Nurhaliza, "Maqasid al-Shari'ah dan Reformasi Birokrasi Indonesia", *Jurnal Fiqh & Society*, Vol. 15, 2025

⁵⁵ Yusuf al-Qardhawi, *Madkhal li Dirashati al-Shari'ah al-Islamiyyah* (terj. 2019), Bab Maqasid: Keadilan dan Kesetaraan

B. Rumusan Masalah

Uraian latar belakang tersebut menghasilkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan dan implementasi persyaratan tinggi badan dalam seleksi CPNS Kejaksaan di Kota Malang dan Batu?
2. Bagaimana implikasi persyaratan tinggi badan untuk pemenuhan hak asasi atas kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dalam perspektif Maqashid Syariah?
3. Bagaimana rekonstruksi kebijakan persyaratan tinggi badan CPNS Kejaksaan dalam perspektif Maqashid Syariah?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan dan manfaat yang penting untuk dicapai:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaturan serta implementasi persyaratan tinggi badan dalam seleksi CPNS Kejaksaan di Kota Malang dan Kota Batu.
2. Menganalisis implikasi persyaratan tinggi badan terhadap pemenuhan hak asasi atas kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan berdasarkan perspektif *Maqashid Syariah*
3. Merumuskan rekonstruksi kebijakan persyaratan tinggi badan CPNS Kejaksaan yang inklusif dan berkeadilan dalam perspektif *Maqashid Syariah*

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang signifikan dalam konteks kebijakan rekrutmen pegawai negeri sipil, terutama pada formasi Kejaksaan.:

1. Manfaat teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan Hukum Tata Negara dan Hukum Islam, khususnya terkait integrasi pilar *Ad-Dharuriyyat Al-Khamsah* dalam mengevaluasi kebijakan administrasi negara.
- b. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi rujukan literatur akademik dalam mengkaji batasan *Bona Fide Occupational Qualification* (BFOQ) dan penerapan prinsip non-diskriminasi dalam proses rekrutmen aparatur negara.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan objektif bagi Kejaksaan Agung Republik Indonesia dalam mengevaluasi dan merekonstruksi kebijakan syarat rekrutmen CPNS agar lebih proporsional, berbasis sistem merit, dan menghargai hak asasi manusia.
- b. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan dasar argumentasi yuridis bagi warga negara mengenai hak-hak konstitusional mereka dalam memperoleh kesetaraan akses pekerjaan di sektor pemerintahan.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama merupakan pendahuluan yang berfungsi sebagai pengantar untuk memahami konteks penelitian. Bab ini dimulai dengan latar belakang, selanjutnya, bab ini merumuskan tujuan dan manfaat

penelitian, baik secara teoretis untuk pengembangan ilmu hukum maupun praktis bagi pemangku kebijakan. Hal terakhir yang dibahas pada bab ini menjelaskan metode penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua menyajikan landasan konseptual dan teoretis yang akan digunakan sebagai alat analisis dalam penelitian. Bagian pertama adalah Kerangka Teori, yang akan mengupas secara mendalam konsep-konsep kunci seperti teori perlindungan hukum, teori negara kesatuan, dan *maqashid syariah*. Bagian kedua memuat penelitian terdahulu, yang mengulas berbagai studi relevan yang pernah dilakukan sebelumnya untuk menunjukkan posisi dan kebaruan (novelty) dari penelitian ini.

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ketiga adalah inti dari penelitian yang menyajikan analisis mendalam terhadap objek kajian. Bab ini dibuka dengan Gambaran Umum Objek Penelitian yang menjelaskan profil Kejaksaan RI dan mekanisme rekrutmennya. Bagian selanjutnya memuat analisis terhadap problematika hak atas pekerjaan, irrelevansi persyaratan tinggi badan, serta rekonstruksi kebijakan rekrutmen berbasis Maqashid Syariah.

BAB IV PENUTUP

Bab keempat merupakan bagian akhir dari skripsi yang merangkum seluruh hasil penelitian. Bab ini terdiri dari dua bagian

utama. Pertama adalah Kesimpulan, yang berisi jawaban ringkas dan padat atas rumusan masalah yang telah diajukan di Bab I. Kedua adalah Saran, yang memuat rekomendasi-rekomendasi konstruktif dan dapat ditindaklanjuti, yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Metodologi penelitian hukum meliputi penelusuran penelitian terdahulu (*literature review*) yang merupakan tahap fundamental untuk memetakan posisi sebuah kajian dalam konstelasi keilmuan yang lebih luas.⁵⁶ Para ahli memaparkan tujuan utama dari tinjauan ini adalah untuk mengidentifikasi 'celah penelitian' (*research gap*), menunjukkan orisinalitas (*novelty*), dan memastikan bahwa penelitian yang dilakukan tidak sekadar mengulang apa yang telah ditemukan sebelumnya.⁵⁷ Bagian ini akan memaparkan beberapa penelitian relevan untuk menegaskan posisi dan kebaruan dari penelitian ini:

1. Kintan Bur (2022) – Rekrutmen PNS Berdasarkan Merit System

Penelitian ini membahas penerapan merit system dalam rekrutmen CPNS di BKPP Polewali Mandar, dengan fokus pada kepatuhan terhadap UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN. Isu hukumnya berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen yang adil dan non-diskriminatif. Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada bahasan seputar keadilan dan objektivitas rekrutmen ASN, sedangkan perbedaannya ada pada fokus analisis.

Penelitian Kintan membahas merit system secara umum, sementara penelitian ini menyoroti persyaratan tinggi badan di

⁵⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), 51

⁵⁷ Bhavna Sharma, *Fundamentals of Legal Research And Legal Research Methodology*, (New Delhi: Edition, 2020)

Kejaksaan Agung dari perspektif Hak Ekonomi Konstitusional dan HAM, sehingga memberikan kontribusi yang lebih spesifik terhadap isu diskriminasi fisik dalam rekrutmen ASN.⁵⁸

2. Ashabul Kaffi (2024) – Pelaksanaan Rekrutmen PNS di BKPSDM Kabupaten Bone

Penelitian ini meninjau pelaksanaan rekrutmen PNS dari aspek kepatuhan terhadap peraturan ASN dan prinsip objektivitas, transparansi, serta akuntabilitas. Kesamaannya dengan penelitian ini ialah sama-sama menyoroti rekrutmen ASN dalam kerangka hukum yang adil. Penelitian Kaffi lebih bersifat umum dan administratif, sedangkan penelitian ini spesifik menelaah kebijakan tinggi badan CPNS Kejaksaan dari perspektif Hak Konstitusional dan HAM, sehingga menghadirkan analisis yang lebih mendalam terhadap isu diskriminasi fisik.⁵⁹

3. Yelis Prasanty – Reformasi Sistem Rekrutmen PNS di Kota Probolinggo

Penelitian ini membahas reformasi sistem rekrutmen PNS untuk mewujudkan aparatur profesional, dengan dasar hukum reformasi birokrasi dan manajemen kepegawaian. Keduanya sama-sama berfokus pada peningkatan kualitas rekrutmen ASN, Penelitian

⁵⁸ Kintan Bur, Rekrutmen PNS Berdasarkan Merit System Di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Polewali Mandar (Makassar, Universitas Hasanuddin Makassar 2022), https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/23820/2/E011171302_skripsi_28-09-2022%201-2.pdf

⁵⁹ Ashabul Kaffi, Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone (Makassar, Universitas Muhammadiyah Makassar 2024), https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/41829-Full_Text.pdf

Yelis bersifat makro dan sistemik, sementara penelitian ini mikro dan kritis, dengan menelaah persyaratan tinggi badan sebagai potensi pelanggaran hak konstitusional dan non-diskriminasi dalam seleksi ASN.⁶⁰

4. Rizka Putri Lestari – Rekrutmen CASN Melalui Sistem CAT di Provinsi Riau (2019)

Penelitian ini menganalisis efektivitas Computer Assisted Test (CAT) dalam memastikan transparansi dan objektivitas rekrutmen ASN. Keduanya memiliki fokus pada proses seleksi yang adil, tetapi Rizka meninjau metode seleksi (teknis), sedangkan penelitian ini menelaah substansi kebijakan fisik (tinggi badan) dari sisi HAM dan Hak Ekonomi Konstitusional, memberikan sudut pandang baru terhadap kriteria rekrutmen yang berpotensi diskriminatif.⁶¹

5. Muhammad Iqbal Subhi – Efektivitas Sistem CAT dalam Rekrutmen CPNS (2023)

Penelitian ini menilai efektivitas sistem CAT di BKN Regional 1 Yogyakarta dalam mewujudkan seleksi yang objektif dan transparan. Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada perhatian terhadap keadilan dalam rekrutmen ASN, tetapi penelitian

⁶⁰ Yelis Prasanty, Reformasi Sistem Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Dalam Mewujudkan Aparatur Yang Profesional (Studi Di Badan Kepegawaian Kota Probolinggo):, (Malang, Universitas Brawijaya Malang) <https://repository.ub.ac.id/eprint/226117/1/YELIS%20PRASANTY.pdf>

⁶¹ Rizka Putri Lestari, Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2019 (Pekanbaru, Universitas Islam Riau) <https://repository.uir.ac.id/17225/1/157110542.pdf>

Iqbal berfokus pada efisiensi metode seleksi, sedangkan penelitian ini mengkaji relevansi dan implikasi hukum persyaratan fisik dari sudut Hak Konstitusional dan HAM, sehingga memperkaya diskursus dengan analisis substantif terhadap kebijakan diskriminatif.⁶²

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian	Perbedaan	<i>Novelty</i>
1	Rekrutmen PNS Berdasarkan Merit System Di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Polewali Mandar (Kintan Bur, 2022)	1. Bagaimana penerapan merit system pada proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar? 2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penerapan merit system pada rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian,	Rekrutmen PNS berjalan baik namun masih ada kendala fasilitas pendukung, jaringan internet, dan jadwal yang diundur karena pandemi. Penerapan merit system dianalisis melalui prinsip persaingan adil, keadilan, dan penghargaan.	Fokus pada penerapan sistem merit secara umum di tingkat kabupaten, sementara penelitian ini fokus pada kebijakan spesifik (tinggi badan) di Kejaksaan Agung.	Penelitian ini menggunakan lensa Hak Asasi Manusia dan Hak Ekonomi Konstitusional untuk menganalisis diskriminasi fisik, yang merupakan perspektif unik dan spesifik.

⁶² 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 (Yogyakarta, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta) https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/66757/1/20102040063_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf

		Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar?			
2	Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone) (Ashabul Kaffi, 2024)	1. Bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (studi pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Bone) ? 2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam proses pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (studi pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Bone) ?.	Proses rekrutmen di BKPSDM Kab. Bone dilakukan melalui mekanisme formasi, perencanaan, pendaftaran, seleksi, hingga pengumuman. Terdapat faktor penghambat seperti masalah kebutuhan formasi, gangguan koneksi jaringan, dan penggunaan E-meterai yang belum stabil.	Cakupan lebih luas pada pelaksanaan rekrutmen secara umum (prosedural dan administratif) di tingkat kabupaten, sedangkan penelitian ini fokus pada satu kebijakan spesifik (tinggi badan) di tingkat nasional (Kejaksaaan Agung).	Menganalisis kebijakan dari perspektif Hak Ekonomi Konstitusional dan HAM, menyoroti potensi diskriminasi dari syarat fisik yang tidak relevan dengan kompetensi.
3	Reformasi Sistem Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Dalam Mewujudkan	Bagaimana Pelaksanaan Reformasi Sistem Rekrutmen PNS dalara Mewujudkan Aparatur yang	Pelaksanaan reformasi sistem rekrutmen (pendaftaran, penerimaan, pengangkatan) harus objektif	Membahas reformasi sistem rekrutmen secara luas di tingkat kota, sementara	Menggunakan pendekatan analisis dari perspektif HAM dan Hak Ekonomi Konstitusional

	Aparatur Yang Profesional (Studi Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Probolinggo) (Yelis Prasanty)	Profesional Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Probolinggo?	dan transparan untuk menghindari KKN. Kendala yang dihadapi meliputi kewenangan, sarana prasarana, dan kualitas SDM.	penelitian ini fokus pada satu kebijakan spesifik (persyaratan tinggi badan).	untuk secara kritis mempertanyakan relevansi dan implikasi diskriminatif dari persyaratan fisik.
4	Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2019 (Rizka Putri Lestari)	Bagaimana Pelaksanaan Reformasi Sistem Rekrutmen PNS dalara Mewujudkan Aparatur yang Profesional Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Probolinggo?	Mengupas sejauh mana sistem CAT mampu mewujudkan rekrutmen yang transparan dan objektif, serta mengidentifikasi hambatan dalam implementasinya di BKD Provinsi Riau.	Fokus pada metode atau alat seleksi (sistem CAT), sedangkan penelitian ini fokus pada kebijakan substantif yang kontroversial (persyaratan tinggi badan).	Memberikan tinjauan kritis terhadap substansi kebijakan rekrutmen dari sudut pandang hak asasi yang jarang dibahas dalam kajian efektivitas metode seleksi.
5	Efektivitas Penerapan Sistem Computer Assisted Test (CAT) Dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2023 Oleh Badan Kepegawaian Negara Regional 1 Yogyakarta (Muhammad Iqbal Subhi)	Bagaimana Pelaksanaan Reformasi Sistem Rekrutmen PNS dalara Mewujudkan Aparatur yang Profesional Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Probolinggo?	Penerapan sistem CAT dalam rekrutmen CPNS di BKN Regional I Yogyakarta berjalan efektif dalam konteks penyeleksian pegawai yang transparan dan akuntabel, serta bebas dari KKN.	Menganalisis efektivitas metode seleksi (sistem CAT), sedangkan penelitian ini menganalisis kebijakan substantif (persyaratan tinggi badan).	Menganalisis kebijakan dari perspektif Hak Asasi Manusia dan Hak Ekonomi Konstitusional, menguji apakah persyaratan fisik melanggar hak dasar warga negara.

Sumber Diolah Peneliti

Analisis perbandingan pada tabel penelitian terdahulu menunjukkan kebaruan (*novelty*) yang ditawarkan dalam penelitian ini terletak pada tiga aspek fundamental. Pertama, jika penelitian sebelumnya cenderung mengkaji proses rekrutmen secara umum di tingkat daerah atau menganalisis efektivitas metode teknis seperti sistem CAT, penelitian ini memiliki fokus yang jauh lebih tajam pada satu kebijakan substantif yang kontroversial, yaitu persyaratan tinggi badan di instansi vertikal Kejaksaan Agung. Kedua, penelitian ini menggunakan lensa analisis yang unik dan spesifik dengan mengintegrasikan perspektif Hak Asasi Manusia dan Hak Ekonomi Konstitusional untuk menguji sebuah kebijakan.

Penelitian ini tidak hanya berhenti pada evaluasi prosedur, melainkan secara kritis mempertanyakan relevansi dan implikasi diskriminatif dari sebuah persyaratan fisik serta menguji apakah kebijakan tersebut melanggar hak dasar warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak tanpa diskriminasi. Dengan demikian, penelitian ini mengisi celah dengan memberikan tinjauan kritis terhadap substansi kebijakan dari sudut pandang hak asasi, sebuah aspek yang jarang dibahas dalam kajian-kajian sebelumnya.

B. Definisi Operasional

Metodologi penelitian hukum memaparkan perumusan definisi operasional merupakan langkah krusial untuk memberikan batasan yang jelas terhadap variabel-variabel yang diteliti.⁶³ Sebagaimana dijelaskan oleh para ahli metodologi, tujuan utama dari definisi operasional adalah untuk mencegah munculnya paradigma atau penafsiran lain di luar konteks pembahasan,

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2022), 38

sehingga makna yang disampaikan dalam penelitian ini dapat dipahami secara konsisten dan terfokus.⁶⁴

Berikut adalah definisi operasional dari istilah-istilah kunci yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Teori Keadilan

Keadilan dalam penelitian ini dibatasi maknanya pada keadilan distributif dan kesetaraan peluang (*equal opportunity*) bagi setiap warga negara untuk mengakses lapangan pekerjaan di sektor publik. Keadilan menuntut agar setiap pelamar CPNS dievaluasi secara objektif berdasarkan kompetensi intelektual dan keterampilan fungsional (*merit system*), bukan dieliminasi di tahap awal berdasarkan atribut fisik bawaan yang berada di luar kendali dan kapasitas manusia.⁶⁵

⁶⁴ Muhammad Wahdini, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, Edisi 1, (Bantul: K-Media, 2022), 18

⁶⁵ Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.

2. Persyaratan Tinggi Badan

Persyaratan Tinggi Badan merupakan salah satu kualifikasi administratif mutlak yang ditetapkan oleh panitia seleksi nasional dan internal Kejaksaan Republik Indonesia. Syarat ini mewajibkan pelamar pria memiliki postur tubuh minimal 160 cm dan pelamar wanita minimal 155 cm. Dalam operasional skripsi ini, syarat tinggi badan dikaji sebagai kriteria eliminatif, di mana kegagalan memenuhi standar sentimeter tersebut secara otomatis menggugurkan hak pelamar untuk mengikuti tahapan seleksi kompetensi akademik dan keahlian dasar selanjutnya.⁶⁶

3. Seleksi CPNS Kejaksaan

Seleksi CPNS Kejaksaan adalah serangkaian tahapan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan oleh Kejaksaan Agung Republik Indonesia untuk menjaring aparatur negara yang profesional dan berintegritas.⁶⁷ Penelitian ini secara operasional hanya membatasi analisis pada proses rekrutmen untuk formasi fungsional Jaksa sebagai pemegang asas *Dominus Litis* yang beban kerjanya bertumpu pada analisis yuridis, penyusunan dakwaan, dan argumentasi persidangan, bukan pada formasi yang membutuhkan kesamaptaan fisik operasional seperti Penjaga Tahanan.

⁶⁶ PENG-12/C/Cp.2/09/2023 tentang Pelaksanaan Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kejaksaan Republik Indonesia Tahun Anggaran 2023.

⁶⁷ Pasal 1 angka 8 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897.

4. Prinsip Non Diskriminasi

Prinsip Non Diskriminasi merupakan asas perlindungan hak konstitusional yang melarang adanya pembedaan, pengecualian, atau pembatasan yang didasarkan pada kondisi fisik dan genetik yang berakibat pada pengurangan hak atas pekerjaan.⁶⁸ Penelitian ini membatasi bahwa penerapan kriteria fisik hanya dianggap bukan diskriminasi apabila institusi mampu membuktikan secara ilmiah dan objektif bahwa tinggi badan merupakan kebutuhan mutlak yang tidak terpisahkan dari operasional tugas seorang Jaksa di ruang sidang (*Bona Fide Occupational Qualification*).

5. Perspektif *Maqashid Syariah*

Perspektif *Maqashid Syariah* merupakan pendekatan filosofis hukum Islam yang bertujuan mewujudkan kemaslahatan dan menolak kerusakan (*jalb al-maslahah wa dafu al-mafsadah*).⁶⁹ Dalam skripsi ini, operasionalisasi *Maqashid Syariah* dibatasi secara tajam pada penerapan lima prinsip perlindungan dasar manusia (*Ad-Dharuriyyat Al-Khamsah*), yaitu: perlindungan agama dari kezaliman birokrasi (*Hifz al-Din*), perlindungan kemuliaan martabat fisik manusia (*Hifz al-Nafs*), perlindungan potensi kecerdasan pelamar (*Hifz al-'Aql*), perlindungan akses etnis/genetik tertentu (*Hifz al-Nasl*), dan perlindungan hak atas penghidupan melalui pekerjaan sektor publik (*Hifz al-Mal*).

C. Kerangka Teori

Penelitian hukum yang mendalam memerlukan landasan teoretis yang kokoh untuk membedah permasalahan secara sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.⁷⁰ Bagian ini berfungsi untuk memaparkan serangkaian teori yang akan digunakan untuk mengurai kompleksitas kebijakan ini.⁷¹ Para ahli metodologi hukum juga menekankan kerangka teori tidak hanya berfungsi sebagai justifikasi akademis, tetapi juga sebagai pemandu untuk memastikan bahwa analisis tidak berjalan tanpa arah dan tetap fokus pada substansi masalah.⁷² Penelitian ini memerlukan pendekatan interdisipliner dengan menggunakan beberapa teori yang saling melengkapi untuk membangun argumentasi yang komprehensif dan holistik.⁷³

1. Konsep Maqashid Syariah

a. Pengertian *Maqashid Syariah* Menurut Para Ahli

Kajian mengenai perlindungan hak atas pekerjaan harus dimulai dari tujuan luhur syariat dalam mewujudkan kemaslahatan umat manusia. Sebelum menguji kualifikasi teknis pekerjaan, Maqashid Syariah hadir sebagai payung filosofis yang menegaskan bahwa setiap

⁶⁸ Definisi diskriminasi diadaptasi dari Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886.

⁶⁹ Abu Ishaq Asy-Syatibi, *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Syari'ah*, Juz II (Kairo: Dar Ibnu Affan, 1997), hlm. 8.

⁷⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2017), 154

⁷¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), 51

⁷² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, (Jakarta: Kencana, 2011), 133

⁷³ Sulistyowati Irianto, Genre 'Baru' dalam Studi Hukum Indonesia, *Makalah BPHN*, (2018), 2

regulasi negara harus bermuara pada perlindungan martabat manusia sebagai hamba Allah SWT.⁷⁴

Maqashid Syariah secara etimologis terdiri dari dua kata, yaitu *maqashid* (tujuan-tujuan) dan *syariah* (jalan menuju sumber air/hukum Allah), yang secara terminologis dipahami sebagai nilai-nilai fundamental dan sasaran-sasaran luhur yang hendak diwujudkan oleh Allah SWT melalui penetapan hukum-Nya.⁷⁵ Imam Al-Ghazali dalam diskursus klasik merumuskan bahwa tujuan utama syariat adalah menjaga kemaslahatan makhluk dengan melindungi lima hal pokok (*al-ushul al-khamsah*), yaitu agama (*din*), jiwa (*nafs*), akal (*aql*), keturunan (*nasl*), dan harta (*mal*), di mana segala hal yang menjamin kelimanya adalah maslahat dan yang mencederainya adalah kerusakan (*mafsadah*).⁷⁶

Imam Abu Ishaq Al-Syatibi, yang dikenal sebagai bapak *Maqashid Syariah*, dalam kitab monumentalnya *Al-Muwafaqat* mendefinisikan *maqashid* sebagai upaya syariat untuk mewujudkan kemaslahatan hamba di dunia dan akhirat, dengan menekankan bahwa hukum tidak dibuat untuk dirinya sendiri, melainkan untuk tujuan kemaslahatan tersebut.⁷⁷ Muhammad Thahir Ibnu 'Asyur (w. 1973 M), seorang reformis *maqashid* modern, mendefinisikan *Maqashid Syariah*

⁷⁴ Maqashid Syariah sebagai payung filosofis perlindungan martabat manusia.

⁷⁵ Wahbah al-Zuhaili, *Ushul al-Fiqh al-Islami*, (Damaskus: Dar al-Fikr, 1986), Juz II, hal. 1017

⁷⁶ Imam al-Ghazali, *Al-Mustashfa min 'Ilm al-Ushul*, (Kairo: Al-Maktabah al-Tijariyah al-Kubra, 1937), hal. 139-140

⁷⁷ Abu Ishaq al-Syatibi, *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Syari'ah*, (Kairo: Dar al-Hadith, 2006), Juz II, hal. 6-7

sebagai makna-makna dan hikmah-hikmah yang diperhatikan oleh syara' dalam seluruh atau sebagian besar situasi penetapan hukum, yang berorientasi pada pelestarian tatanan sosial (*hifz al-nizam*) dan perbaikan urusan umat manusia secara universal.⁷⁸

b. Pengertian Konsep *Maqashid Syariah* oleh Jasser Auda

Jasser Auda, seorang cendekiawan Muslim kontemporer, menawarkan rekonseptualisasi terhadap *Maqashid Syariah* dari pendekatan atomistik-literal menuju pendekatan holistik-sistemik.⁷⁹ Jasser Auda berpendapat bahwa *Maqashid Syariah* bukan sekadar perlindungan (*protection/hifz*) terhadap status quo, melainkan harus dimaknai sebagai pembangunan (*development*) dan pemenuhan hak asasi manusia.⁸⁰ Auda mendefinisikan *Maqashid* sebagai filosofi dasar hukum Islam yang berfungsi sebagai kerangka moral dan etis untuk memastikan bahwa hukum Islam tetap relevan dan mampu menjawab tantangan zaman modern.⁸¹

Auda mengkritik keras pendekatan hukum yang hanya terpaku pada teks (*textualism*) tanpa memahami konteks dan tujuan di balik teks tersebut, yang seringkali menghasilkan hukum yang kaku dan tidak

⁷⁸ Muhammad Thahir Ibnu 'Asyur, *Maqashid al-Syari'ah al-Islamiyyah*, (Kairo: Dar al-Salam, 2005), hal. 183

⁷⁹ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*, (London: IIIT, 2008), hal. 3

⁸⁰ Jasser Auda, *Membumikan Maqashid Syariah*, Terj. Rosidin, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hal. 77

⁸¹ Faisal, "Reorientasi Maqasid al-Syari'ah dalam Hukum Islam Kontemporer," *Jurnal Ilmiah Syariah*, Vol. 22 No. 1, (2023), hal. 44

adil.⁸² Auda memandang *Maqashid Syariah* adalah jantung dari hukum Islam yang bertujuan mewujudkan keadilan, kebebasan, kesetaraan, dan martabat manusia, sehingga setiap aturan yang bertentangan dengan nilai-nilai ini batal demi hukum filosofisnya.⁸³ Teori Maqashid Syariah, khususnya pendekatan sistem yang dikembangkan oleh Jasser Auda, dipilih karena sifatnya yang dinamis dan berorientasi pada pembangunan serta hak asasi manusia. Relevansinya sangat kuat untuk membedah kebijakan publik modern, di mana hukum tidak boleh hanya terpaku pada teks literal persyaratan administratif, tetapi harus mengejar maksud (*intent*) dari keadilan itu sendiri.

Penerapan teori Jasser Auda dalam analisis kebijakan syarat fisik (tinggi badan) pada rekrutmen CPNS Kejaksaan memberikan pisau analisis yang sangat tajam dan substantif.⁸⁴ Syarat tinggi badan adalah produk pemikiran administratif manusia (kognitif), bukan mandat Ilahi, sehingga kebijakan ini harus diuji dengan data ilmiah (*openness*).⁸⁵ Pengujian ini diharapkan akan sampai pada kesimpulan ilmu ergonomi dan manajemen modern yang membuktikan bahwa kompetensi intelektual seorang Jaksa tidak berkorelasi dengan tinggi badan, dan

⁸² Ahmadun, "Analisis Sistemik Pemikiran Jasser Auda dalam Hukum Islam," *Jurnal Studi Keislaman*, Vol. 5 No. 1, (2020), hal. 15

⁸³ "Rekonseptualisasi Maqashid Syariah Jasser Auda," *NU Online*, 12 Januari 2024

⁸⁴ Surya Jaya, "Doktrin BFOQ dalam Rekrutmen Aparat Penegak Hukum," *Jurnal Hukum Progresif*, Vol. 9 No. 1, (2021)

⁸⁵ Shinta Agustina, "Implementasi Prinsip Non-Diskriminasi dalam Rekrutmen Tenaga Kerja," *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 48 No. 2, (2018)

mempertahankan syarat tersebut adalah bentuk kejumudan (kebekuan berpikir) yang bertentangan dengan sifat kognitif hukum Islam.⁸⁶

Tujuan utama rekrutmen adalah mendapatkan aparat penegak hukum yang adil dan kompeten (*purpose*).⁸⁷ Adanya syarat fisik justru menghalangi masuknya individu cerdas dan berintegritas hanya karena postur tubuh, sehingga syarat tersebut kontra-produktif dan gagal mencapai *maqashid*-nya.⁸⁸ Kebijakan tersebut menjadi *batil* karena menghambat tujuan pembangunan sumber daya manusia (*human resources development*).⁸⁹

Penelitian ini menggunakan paradigma Auda, *hifz al-mal* (menjaga harta/ekonomi) dan *hifz al-nafs* (menjaga jiwa/diri) dalam konteks modern dimana maknanya memberi akses seluas-luasnya bagi warga negara untuk bekerja dan berkarya.⁹⁰ Pembatasan fisik yang diskriminatif menghambat pembangunan ekonomi umat dan merendahkan martabat manusia, yang jelas bertentangan dengan semangat *Maqashid* kontemporer.⁹¹

Setelah *Maqashid* Syariah meletakkan landasan kemaslahatan, diperlukan instrumen uji teknis-yuridis dalam hukum ketenagakerjaan

⁸⁶ Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2018)

⁸⁷ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897

⁸⁸ Komnas HAM, "Kajian Diskriminasi Fisik dalam Rekrutmen ASN," *Laporan Penelitian*, (2024)

⁸⁹ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886

⁹⁰ Jasser Auda, *Membumikan Maqashid Syariah*, Terj. Rosidin, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hal. 90

⁹¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D ayat (2)

untuk membuktikan apakah sebuah perbedaan kriteria dapat ditoleransi, yaitu melalui doktrin Bona Fide Occupational Qualification.

2. Bona Fide Occupational Qualification

Hubungan antara Maqashid Syariah dan doktrin Bona Fide Occupational Qualification terletak pada upaya mencari keseimbangan antara kebutuhan objektif organisasi dan perlindungan hak individu. Doktrin ini menyediakan parameter teknis untuk menentukan kapan sebuah pembatasan dianggap sebagai "diskriminasi yang sah" atau "pelanggaran hukum".⁹²

a. Pengertian *Bona Fide Occupational Qualification*

Bona Fide Occupational Qualification secara konseptual didefinisikan sebagai suatu mekanisme pertahanan hukum afirmatif yang mengizinkan pemberi kerja untuk menerapkan kebijakan perekrutan yang secara kasat mata tampak diskriminatif (berbasis agama, jenis kelamin, usia, atau asal usul kebangsaan), dengan syarat bahwa kualifikasi tersebut bersifat mutlak dan esensial bagi operasional bisnis atau organisasi.

Konsep ini menegaskan bahwa tidak semua perbedaan adalah diskriminasi yang melanggar hukum; perbedaan menjadi sah apabila karakteristik tertentu benar-benar dibutuhkan agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan secara normal dan aman.⁹³ Literatur hukum

⁹² Jasser Auda, *Membumikan Maqashid Syariah*, Terj. Rosidin, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), 77.

⁹³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

ketenagakerjaan menjelaskan, *Bona Fide Occupational Qualification* sering diterjemahkan sebagai kualifikasi jabatan yang asli dan wajar, yang berfungsi sebagai pengecualian sempit terhadap prinsip umum kesetaraan kesempatan kerja (*Equal Employment Opportunity*).⁹⁴ Doktrin ini menekankan bahwa preferensi subjektif pemberi kerja atau pelanggan tidak dapat dijadikan dasar *Bona Fide Occupational Qualification*; validitasnya harus didasarkan pada kebutuhan operasional yang objektif dan dapat dibuktikan secara empiris.⁹⁵

Landasan yuridis internasional bagi konsep ini tertuang dalam Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (*Discrimination (Employment and Occupation) Convention*).⁹⁶ Pasal 1 ayat (2) konvensi tersebut menetapkan bahwa setiap perbedaan, pengecualian, atau preferensi yang didasarkan pada kualifikasi yang dikehendaki untuk pekerjaan tertentu (*inherent requirements of the job*) tidak dianggap sebagai diskriminasi.⁹⁷

Indonesia telah meratifikasi instrumen ini melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999,⁹⁸ yang secara otomatis mengintegrasikan prinsip *inherent requirements* ke dalam hukum positif

⁹⁴ Guy Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law*, (Oxford: Oxford University Press, 2016), 167

⁹⁵ Shinta Agustina, "Implementasi Prinsip Non-Diskriminasi dalam Rekrutmen Tenaga Kerja," *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 48 No. 2, (2018), 210

⁹⁶ International Labour Organization (ILO), Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (1958), adopted June 25, 1958, entered into force June 15, 1960

⁹⁷ Konvensi ILO No. 111, Pasal 1 ayat (2)

⁹⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi Internasional tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (Convention No. 111 of the International Labour Organization).

nasional.⁹⁹ Frasa *inherent requirements* menuntut adanya hubungan kausalitas langsung antara kualifikasi yang diminta dengan tugas-tugas inti (*core duties*) dari jabatan tersebut, bukan tugas-tugas yang bersifat periferal atau marginal.¹⁰⁰ Misalnya, persyaratan penglihatan tajam adalah *inherent requirement* bagi seorang pilot, namun persyaratan tinggi badan tertentu belum tentu inheren bagi jabatan administratif atau jabatan fungsional hukum seperti Jaksa.¹⁰¹

Doktrin *Bona Fide Occupational Qualification* dalam sejarah perkembangannya berakar kuat pada *Title VII of the Civil Rights Act of 1964* di Amerika Serikat. Pasal 703(e)(1)¹⁰² undang-undang tersebut menyediakan kerangka kerja yang sangat spesifik: diskriminasi diizinkan hanya jika karakteristik tersebut adalah *reasonably necessary to the normal operation of that particular business or enterprise*.¹⁰³ Pengadilan di berbagai yurisdiksi, termasuk Afrika Selatan dan Kanada yang mengadopsi model serupa, secara konsisten menafsirkan pengecualian ini dengan sangat ketat (*strictly construed*).¹⁰⁴

Model ini berarti beban pembuktian sepenuhnya berada di pundak pemberi kerja untuk menunjukkan bahwa esensi bisnis akan terganggu atau tidak mungkin berjalan jika mereka mempekerjakan

⁹⁹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (1)

¹⁰⁰ Gary Dessler, *Human Resource Management*, (New York: Pearson, 2020), 190

¹⁰¹ "Analisis Jabatan Fungsional Jaksa dalam Sistem Manajemen ASN," *Jurnal Hukum Kepegawaian*, Vol. 3 No. 1, (2024)

¹⁰² Civil Rights Act of 1964, Pub. L. No. 88-352, 78 Stat. 241 (1964), Title VII, § 703(e)(1), codified at 42 U.S.C. § 2000e-2(e)(1).

¹⁰³ "Mekanisme Uji Strict Scrutiny dalam Kebijakan Publik," *Hukumonline.com*, 10 Desember 2024

¹⁰⁴ *Ibid*

seseorang yang tidak memenuhi kualifikasi diskriminatif tersebut.¹⁰⁵

Pengecualian arna kulit, yang menunjukkan hierarki perlindungan yang sangat tinggi terhadap karakteristik tersebut.¹⁰⁶

Konsep *bona fide occupational qualification* memiliki relevansi dalam sistem hukum Indonesia karena prinsip pengecualian terhadap perbedaan pekerjaan telah dikenal dalam Konvensi ILO No. 111 yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999. Konvensi tersebut tidak menolak seluruh bentuk perbedaan dalam pekerjaan, tetapi hanya membenarkan perbedaan yang benar-benar didasarkan pada persyaratan khas pekerjaan. Penggunaan BFOQ dalam penelitian ini tidak dimaksudkan sebagai transplantasi hukum secara mentah dari sistem hukum asing, melainkan sebagai instrumen analitis untuk menguji apakah persyaratan tinggi badan memiliki hubungan langsung dengan kebutuhan esensial jabatan. Kerangka tersebut sejalan dengan prinsip meritokrasi dalam UU ASN karena setiap persyaratan rekrutmen harus berbasis pada kualifikasi, kompetensi, dan kebutuhan jabatan. Syarat fisik hanya dapat dibenarkan apabila terbukti diperlukan secara objektif untuk melaksanakan tugas utama jabatan, bukan sekadar dipertahankan sebagai tradisi administratif.

¹⁰⁵ Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2018)

¹⁰⁶ Mack A. Player, *Employment Discrimination Law*, (West Publishing Co., 1988), 242

1) Mekanisme Uji *Strict Scrutiny* dan Beban Pembuktian

Penerapan *Bona Fide Occupational Qualification* tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan harus lolos uji validitas hukum yang dikenal dengan standar *strict scrutiny* atau pengawasan ketat.¹⁰⁷ Rekrutmen pegawai negeri atau pejabat publik, mewajibkan negara membuktikan dua elemen krusial: pertama, adanya kepentingan negara yang memaksa (*compelling state interest*), dan kedua, kebijakan tersebut harus dirancang sesempit mungkin (*narrowly tailored*) atau merupakan cara yang paling tidak membatasi (*least restrictive means*) untuk mencapai tujuan tersebut.¹⁰⁸

Instansi yang menetapkan syarat fisik (seperti tinggi badan) dengan alasan efisiensi atau wibawa harus menyajikan bukti faktual bahwa tidak ada alternatif lain yang kurang diskriminatif seperti tes kemampuan fisik fungsional yang dapat mencapai tujuan yang sama.¹⁰⁹ Kegagalan dalam membuktikan korelasi langsung antara syarat fisik dan kinerja esensial akan menyebabkan kebijakan tersebut batal demi hukum karena melanggar hak konstitusional warga negara atas pekerjaan.¹¹⁰

¹⁰⁷ Jimly Asshiddiqie, *Model-Model Pengujian Konstitusional di Berbagai Negara*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 82

¹⁰⁸ Richard H. Fallon Jr., "Strict Scrutiny," *Harvard Law Review*, Vol. 122, No. 5 (2009), 1267

¹⁰⁹ Shinta Agustina, "Implementasi Prinsip Non-Diskriminasi dalam Rekrutmen Tenaga Kerja," *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 48 No. 2, (2018), 215

¹¹⁰ *Dothard v. Rawlinson*, 433 U.S. 321 (1977) terkait pembatalan syarat tinggi dan berat badan dalam rekrutmen sipir penjara

2) Studi Kasus Preseden *Dothard v. Rawlinson* (1977)

Relevansi kritik terhadap syarat tinggi badan dalam rekrutmen Jaksa dapat bercermin pada putusan *landmark* Mahkamah Agung Amerika Serikat dalam kasus *Dothard v. Rawlinson*.¹¹¹ Pengadilan dalam kasus ini membatalkan peraturan negara bagian Alabama yang mensyaratkan tinggi dan berat badan minimum untuk posisi sipir penjara.¹¹²

Mahkamah berpendapat bahwa persyaratan tersebut secara statistik menyingkirkan proporsi pelamar wanita yang jauh lebih besar dibandingkan pelamar pria (*disparate impact*), namun tidak memiliki korelasi yang valid dengan kekuatan fisik yang sebenarnya dibutuhkan untuk menjaga keamanan.¹¹³ Mahkamah menegaskan bahwa jika tujuannya adalah kekuatan fisik, maka instansi harus mengukur kekuatan tersebut secara langsung melalui tes kinerja, bukan menggunakan tinggi badan sebagai proksi yang tidak akurat.¹¹⁴ Prinsip ini sangat relevan diterapkan untuk mengkritisi syarat tinggi badan Jaksa, di mana kapasitas intelektual dan integritas moral jauh lebih esensial daripada dimensi tubuh.¹¹⁵

¹¹¹ *Ibid*

¹¹² Gary Dessler, *Human Resource Management*, (New York: Pearson, 2020), 195

¹¹³ International Labour Organization (ILO), "Equality at work: The continuing challenge," (Geneva: ILO, 2011)

¹¹⁴ Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia: Perspektif Internasional, Regional dan Nasional*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), 140

¹¹⁵ Putusan Mahkamah Agung Amerika Serikat *Dothard v. Rawlinson*, 433 U.S. 321 (1977)

Pembahasan mengenai *Bona Fide Occupational Qualification* juga berkaitan erat dengan konsep diskriminasi tidak langsung (*indirect discrimination*).¹¹⁶ Kebijakan rekrutmen mungkin tampak netral di permukaannya (misalnya, aturan tinggi badan berlaku untuk semua orang), namun dalam praktiknya memberikan dampak kerugian yang tidak proporsional bagi kelompok tertentu (seperti perempuan atau ras tertentu yang secara genetik memiliki postur lebih pendek).¹¹⁷

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) dan berbagai literatur hukum ketenagakerjaan di Indonesia menyoroti bahwa persyaratan fisik yang tidak relevan dengan kompetensi utama jabatan (*merit system*)¹¹⁸ berpotensi melanggar Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dan UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM.¹¹⁹ Dalam era modernisasi birokrasi, fokus harus dialihkan dari hardware (fisik) ke brainware (kompetensi), sehingga *Bona Fide Occupational Qualification* tidak boleh disalahgunakan untuk melanggengkan stereotip usang mengenai profil ideal seorang aparat penegak hukum.¹²⁰

¹¹⁶ Shinta Agustina, "Implementasi Prinsip Non-Diskriminasi dalam Rekrutmen Tenaga Kerja," *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 48 No. 2, (2018), 218

¹¹⁷ *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (1971) mengenai doktrin *disparate impact*

¹¹⁸ Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) Republik Indonesia, laporan dan panduan terkait diskriminasi dalam pekerjaan

¹¹⁹ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886

¹²⁰ Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia: Perspektif Internasional, Regional dan Nasional*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), 145

Tantangan Implementasi dalam Birokrasi Modern ialah meskipun prinsip non-diskriminasi telah diatur secara normatif, implementasinya di lapangan sering kali terhambat oleh budaya birokrasi yang kaku dan persepsi tradisional mengenai kewibawaan.¹²¹ Instansi pemerintah banyak yang masih menggunakan persyaratan fisik sebagai alat seleksi awal (*screening tool*) semata-mata untuk kemudahan administratif guna mengurangi jumlah pelamar yang membludak, bukan karena kebutuhan esensial pekerjaan.¹²²

Praktik ini bertentangan dengan semangat reformasi birokrasi yang menekankan pada manajemen talenta berbasis kinerja.¹²³ Oleh karena itu, diperlukan audit regulasi yang komprehensif untuk memastikan bahwa setiap persyaratan rekrutmen, termasuk di Kejaksaan, benar-benar memenuhi standar *Bona Fide Occupational Qualification* dan *inherent requirements* sebagaimana dimandatkan oleh standar perburuhan internasional dan hukum nasional.¹²⁴

Doktrin *Bona Fide Occupational Qualification* dipilih karena merupakan instrumen hukum anti-diskriminasi paling

¹²¹ "Budaya Birokrasi dan Hambatan Inklusivitas di Indonesia," *Tempo.co*, 12 Desember 2024, diakses dari <https://tempo.co>

¹²² Ombudsman RI, "Laporan Pemantauan Seleksi CASN: Masalah Syarat Administratif," (Jakarta: 2024)

¹²³ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897

¹²⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2017), 160

otoritatif dalam hukum perburuhan global yang telah diakui melalui Konvensi ILO No. 111. Relevansinya dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah postur fisik merupakan kualifikasi yang benar-benar esensial (*inherent requirements*) bagi jabatan Jaksa atau hanya preferensi subjektif instansi.

Teori ini bekerja dengan membebankan beban pembuktian (*burden of proof*) kepada pemberi kerja untuk menunjukkan bahwa persyaratan tersebut berkaitan langsung dengan esensi operasi jabatan, tidak ada cara lain yang kurang diskriminatif untuk mencapai tujuan yang sama (misalnya melalui tes kesehatan fungsi tubuh daripada tinggi badan). Dan kualifikasi tersebut diperlukan untuk keamanan dan efektivitas kerja yang normal.

Apabila persyaratan tinggi badan tidak mampu memenuhi standar pengujian dalam Bona Fide Occupational Qualification, maka kebijakan tersebut secara otomatis masuk ke dalam ranah pelanggaran hak dasar yang dijamin secara universal dalam Teori Hak Asasi Manusia.¹²⁵

3. Teori Hak Asasi Manusia

Sebagai benteng terakhir, Teori Hak Asasi Manusia menilai sejauh mana negara menjalankan mandatnya dalam melindungi martabat setiap

¹²⁵ Saifullah, Mustafa Lutfi, & Abdul Azis, "Transformasi Nilai-Nilai Hukum Islam Dalam Yurisprudensi Putusan MK", *De Jure* 12, no. 1 (2020), hlm. 1-16.

individu. Setelah melihat ketidakmampuan kebijakan fisik lolos dari uji Bona Fide Occupational Qualification, maka permasalahan ini naik ke level pelanggaran kewajiban asasi negara.¹²⁶

a. Pengertian Teori Hak Asasi Manusia Menurut Para Ahli

Hak Asasi Manusia (HAM) secara filosofis merupakan kristalisasi dari nilai-nilai kemanusiaan yang menempatkan manusia pada posisi yang luhur dan bermartabat.¹²⁷ Dalam diskursus hukum dan kenegaraan, HAM tidak sekadar dipandang sebagai wacana moral, melainkan sebagai norma hukum yang mengikat (*legal binding*) yang membatasi kekuasaan negara.¹²⁸ Para sarjana dan pakar hukum memberikan definisi yang beragam namun bermuara pada substansi yang sama, yaitu perlindungan terhadap eksistensi manusia.¹²⁹

Jan Materson, anggota Komisi Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), merumuskan definisi HAM secara fundamental.¹³⁰ Menurutny, hak asasi manusia adalah hak-hak yang melekat pada setiap manusia, yang tanpanya manusia mustahil dapat hidup sebagai manusia.¹³¹ Definisi ini menekankan aspek *inherent* (melekat) dan *essential* (mendasar), yang menyiratkan bahwa

¹²⁶ Retna Gumanti, "Maqasid Al-Syariah Menurut Jasser Auda", *Jurnal Al-Himayah* 2, no. 1 (2018).

¹²⁷ *Ibid.* 154

¹²⁸ Jimly Asshiddiqie, *Perkembangan Modern dalam Ilmu Hukum Tata Negara*, (Jakarta: Konstitusi Press, 2006), 112

¹²⁹ Muladi, *Hak Asasi Manusia: Hakikat, Konsep, dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), 42

¹³⁰ Rhona K.M. Smith, dkk., *Hukum Hak Asasi Manusia*, (Yogyakarta: PUSHAM UII, 2008), 15

¹³¹ Jan Materson dalam Scott Davidson, *Hak Asasi Manusia: Sejarah, Teori dan Praktik dalam Politik Internasional*, (Jakarta: Grafiti, 1994), 1

pencabutan hak asasi sama artinya dengan negasi terhadap kemanusiaan itu sendiri.¹³²

Dalam konteks ilmu politik dan hukum tata negara di Indonesia, Miriam Budiardjo mendefinisikan hak asasi manusia sebagai hak yang dimiliki manusia yang telah diperoleh dan dibawanya bersamaan dengan kelahiran atau kehadirannya di dalam kehidupan masyarakat.¹³³ Pandangan Budiardjo ini menegaskan sifat kodrati HAM yang tidak bergantung pada pemberian negara atau konstitusi, melainkan mendahului keberadaan negara itu sendiri (*pre-state rights*).¹³⁴

Jack Donnelly memberikan definisi yang menekankan pada universalitas.¹³⁵ Ia menyatakan bahwa hak asasi manusia adalah hak-hak yang dimiliki seseorang semata-mata karena ia adalah manusia.¹³⁶ Hak ini bersifat universal, merata, dan tidak dapat dialihkan (*inalienable*).¹³⁷ Konsepsi Donnelly menolak partikularisme budaya atau politik yang kerap dijadikan alasan untuk mereduksi standar HAM, menegaskan bahwa setiap individu, terlepas dari latar belakang fisik, ras, atau status sosialnya, memiliki klaim yang setara.¹³⁸

¹³² Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia: Perspektif Internasional, Regional dan Nasional*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), 35

¹³³ Miriam Budiardjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), 213

¹³⁴ Bagir Manan, *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Kejaksaan di Indonesia*, (Bandung: Alumni, 2004), 45

¹³⁵ Jack Donnelly, *Universal Human Rights in Theory and Practice*, (Ithaca: Cornell University Press, 2003), 7

¹³⁶ *Ibid*, 10

¹³⁷ Adnan Buyung Nasution, *Aspirasi Pemerintahan Konstitusional di Indonesia*, (Jakarta: Grafiti, 1995), 98

¹³⁸ Ifdhal Kasim, "Diskriminasi Struktural dalam Kebijakan Publik," *Artikel Amnesty International Indonesia*, (Oktober 2024)

Secara normatif dalam hukum positif Indonesia, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886 mendefinisikan HAM sebagai seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.¹³⁹

b. Pengertian Teori Hak Asasi Manusia Menurut Manfred Nowak

Penelitian ini secara spesifik mengadopsi kerangka teori yang dikembangkan oleh Manfred Nowak, seorang pakar hukum internasional terkemuka dan mantan Pelapor Khusus PBB.¹⁴⁰ Dalam bukunya yang fundamental, *Introduction to the International Human Rights Regime*, Nowak memberikan landasan teoretis yang menggeser paradigma HAM dari sekadar cita-cita moral menjadi kewajiban hukum yang terstruktur.¹⁴¹

Menurut Manfred Nowak, hak asasi manusia didefinisikan sebagai satu-satunya sistem nilai yang diakui secara universal di era

¹³⁹ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886, Pasal 1 angka 1

¹⁴⁰ Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia: Perspektif Internasional, Regional dan Nasional*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), hal. 35

¹⁴¹ Manfred Nowak, *Introduction to the International Human Rights Regime*, (Leiden: Martinus Nijhoff Publishers, 2003), 1

modern, yang berfungsi untuk menetapkan standar minimum bagi perlakuan negara terhadap warganya.¹⁴² Nowak menegaskan bahwa HAM bukan sekadar aspirasi, melainkan klaim hukum (*legal claims*) yang dimiliki oleh individu (*rights-holder*) terhadap negara (*duty-bearer*).¹⁴³

Inti dari teori Nowak berpusat pada konsep Martabat Manusia (*Human Dignity*).¹⁴⁴ Ia berpendapat bahwa tujuan akhir dari seluruh instrumen HAM adalah perlindungan martabat manusia dari campur tangan kekuasaan yang sewenang-wenang.¹⁴⁵ Pelanggaran HAM terjadi ketika negara, melalui tindakan atau kelalaiannya, merendahkan martabat individu dengan memperlakukannya bukan sebagai subjek hukum yang otonom, melainkan sebagai objek kebijakan semata.¹⁴⁶

Relevansi teori Nowak dalam penelitian hukum administrasi dan kebijakan publik terletak pada penekanannya terhadap Tanggung Jawab Negara (*State Responsibility*).¹⁴⁷ Nowak menolak dikotomi klasik yang memisahkan hak sipil-politik (sebagai hak negatif) dan hak ekonomi-sosial-budaya (sebagai hak positif).¹⁴⁸ Baginya, setiap hak asasi

¹⁴² *Ibid*, 6

¹⁴³ Rhona K.M. Smith, dkk., *Hukum Hak Asasi Manusia*, (Yogyakarta: PUSHAM UII, 2008), 32

¹⁴⁴ Manfred Nowak, *U.N. Covenant on Civil and Political Rights: CCPR Commentary*, (Kehl: N.P. Engel, 2005), 23

¹⁴⁵ Muladi, *Hak Asasi Manusia: Hakikat, Konsep, dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), 45

¹⁴⁶ Jasser Auda, *Membumikan Maqashid Syariah*, Terj. Rosidin, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015)

¹⁴⁷ Jimly Asshiddiqie, *Perkembangan Modern dalam Ilmu Hukum Tata Negara*, (Jakarta: Konstitusi Press, 2006), hal. 115

¹⁴⁸ Shinta Agustina, "Implementasi Prinsip Non-Diskriminasi dalam Rekrutmen Tenaga Kerja," *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 48 No. 2, (2018)

termasuk hak atas pekerjaan menimbulkan kewajiban hukum yang nyata bagi negara untuk bertindak.¹⁴⁹

c. Elemen Teori Hak Asasi Manusia Menurut Manfred Nowak

Untuk mengoperasionalkan teorinya, Manfred Nowak (mengembangkan tipologi yang awalnya dirintis oleh G.J.H. van Hoof dan Asbjørn Eide) merumuskan tiga level kewajiban negara yang bersifat hierarkis dan interdependen.¹⁵⁰ Tipologi ini dikenal sebagai kewajiban untuk menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfill*).¹⁵¹ Ketiga elemen ini menjadi parameter utama dalam penelitian ini untuk membedah kebijakan rekrutmen CPNS.¹⁵²

1) Kewajiban untuk Menghormati (*The Obligation to Respect*)

Ini adalah kewajiban yang bersifat negatif (*negative obligation*).¹⁵³ Negara diwajibkan untuk menahan diri (*refrain*) dari segala tindakan yang dapat mengganggu, menghalangi, atau membatasi kenikmatan hak asasi individu.¹⁵⁴ Dalam konteks hak atas pekerjaan dan akses terhadap jabatan publik, kewajiban ini menuntut negara untuk tidak melakukan intervensi diskriminatif.¹⁵⁵

¹⁴⁹ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886, Pasal 71

¹⁵⁰ G.J.H. van Hoof, "The Legal Nature of Economic, Social and Cultural Rights," dalam P. Alston dan K. Tomasevski (eds), *The Right to Food*, (Utrecht: SIM, 1984), 97

¹⁵¹ Manfred Nowak, *Introduction to the International Human Rights Regime*, (Leiden: Martinus Nijhoff Publishers, 2003), 48

¹⁵² Surya Jaya, "Doktrin BFOQ dalam Rekrutmen Aparat Penegak Hukum," *Jurnal Hukum Progresif*, Vol. 9 No. 1, (2021)

¹⁵³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2017), 158

¹⁵⁴ International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), Article 6

¹⁵⁵ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D ayat (2)

Menurut Nowak, pelanggaran terhadap kewajiban ini terjadi jika negara secara aktif membuat undang-undang, peraturan, atau kebijakan yang mengecualikan kelompok tertentu (misalnya berdasarkan kondisi fisik, gender, atau ras) tanpa justifikasi yang rasional dan objektif.¹⁵⁶ Dalam penelitian ini, parameter *obligation to respect* digunakan untuk menganalisis apakah persyaratan fisik (seperti tinggi badan) merupakan bentuk intervensi negara yang tidak sah yang menghalangi hak warga negara.¹⁵⁷

2) Kewajiban untuk Melindungi (*The Obligation to Protect*)

Kewajiban ini menuntut peran aktif negara untuk mencegah pelanggaran HAM yang dilakukan oleh pihak ketiga (*non-state actors*) atau faktor eksternal lainnya.¹⁵⁸ Negara harus menciptakan kerangka hukum dan mekanisme pengawasan yang memadai untuk memastikan bahwa individu tidak dirugikan oleh entitas lain secara horizontal.¹⁵⁹ Dalam konteks seleksi pegawai, ini mencakup kewajiban negara untuk memastikan bahwa standar yang digunakan dalam tes kesehatan atau tes kompetensi (yang mungkin melibatkan pihak ketiga seperti rumah sakit atau konsultan) bebas dari bias dan

¹⁵⁶ Komnas HAM, "Kajian Diskriminasi Fisik dalam Rekrutmen ASN," *Laporan Penelitian*, (Jakarta: 2024)

¹⁵⁷ Ifdhal Kasim, "Diskriminasi Struktural dalam Kebijakan Publik," *Artikel Amnesty International Indonesia*, (Oktober 2024)

¹⁵⁸ Rhona K.M. Smith, dkk., *Hukum Hak Asasi Manusia*, (Yogyakarta: PUSHAM UII, 2008), 34

¹⁵⁹ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886, Pasal 72.

diskriminasi.¹⁶⁰ Negara harus menjamin bahwa tidak ada hambatan horizontal yang menutup akses warga negara terhadap haknya.¹⁶¹

3) Kewajiban untuk Memenuhi (*The Obligation to Fulfill*)

Ini adalah kewajiban yang bersifat positif (*positive obligation*) dan paling luas.¹⁶² Nowak menjelaskan bahwa negara harus mengambil langkah-langkah legislatif, administratif, yudisial, dan anggaran yang diperlukan untuk merealisasikan hak asasi manusia secara penuh.¹⁶³ Kewajiban ini terbagi lagi menjadi:

a) Kewajiban Memfasilitasi (*To Facilitate*)

Negara harus proaktif menciptakan sistem atau lingkungan yang memungkinkan individu menggunakan haknya.¹⁶⁴ Dalam rekrutmen CPNS, ini berarti menyediakan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas atau merancang sistem seleksi yang murni berbasis kompetensi (*merit system*).¹⁶⁵

¹⁶⁰ Ombudsman RI, "Laporan Pemantauan Seleksi CASN: Masalah Syarat Administratif," (Jakarta: 2024)

¹⁶¹ Faisal, "Reorientasi Maqasid al-Syari'ah dalam Hukum Islam Kontemporer," *Jurnal Ilmiah Syariah*, Vol. 22 No. 1, (2023)

¹⁶² Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia: Perspektif Internasional, Regional dan Nasional*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), 118

¹⁶³ Manfred Nowak, *Introduction to the International Human Rights Regime*, (Leiden: Martinus Nijhoff Publishers, 2003), 50

¹⁶⁴ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*, (London: IIIT, 2008), 5

¹⁶⁵ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897

b) Kewajiban Menyediakan (*To Provide*)

Negara harus menyediakan hak tersebut secara langsung jika individu tidak mampu mendapatkannya karena alasan di luar kendalinya.¹⁶⁶

c) Kewajiban Mempromosikan (*To Promote*)

Negara harus mengedukasi dan membangun kesadaran akan pentingnya kesetaraan.¹⁶⁷

Penerapan teori Nowak dalam penelitian ini memberikan kerangka analisis yang komprehensif: jika ditemukan adanya peraturan rekrutmen yang diskriminatif, maka negara tidak hanya gagal secara administratif, tetapi telah melanggar kewajiban asasinya (*obligation to respect*); dan jika negara membiarkan sistem seleksi yang tidak inklusif, negara telah gagal dalam kewajiban pemenuhannya (*obligation to fulfill*).¹⁶⁸

Peneliti mengadopsi kerangka teori Hak Asasi Manusia dari Manfred Nowak karena ia menawarkan pendekatan sistematis mengenai tanggung jawab negara (*state responsibility*). Hal ini sangat relevan untuk menilai apakah syarat tinggi badan merupakan bentuk intervensi negara yang melampaui batas dan mencederai hak atas kesempatan yang sama dalam pemerintahan.

¹⁶⁶ Wahbah al-Zuhaili, *Ushul al-Fiqh al-Islami*, (Damaskus: Dar al-Fikr, 1986), Juz II, 1025

¹⁶⁷ Adnan Buyung Nasution, *Aspirasi Pemerintahan Konstitusional di Indonesia*, (Jakarta: Grafiti, 1995), 10

¹⁶⁸ Bagir Manan, *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Kejaksaan di Indonesia*, (Bandung: Alumni, 2004), 48

Ketiga teori ini membentuk satu kesatuan analisis yang komprehensif. Maqashid Syariah berperan sebagai ruh filosofis yang mengarahkan bahwa tujuan setiap regulasi adalah kemaslahatan. Bona Fide Occupational Qualification bertindak sebagai instrumen uji teknis yang membuktikan secara empiris bahwa syarat tinggi badan tidak memiliki korelasi fungsional dengan tugas Jaksa. Terakhir, Teori Hak Asasi Manusia menjadi parameter tanggung jawab negara yang menegaskan bahwa kegagalan memenuhi standar kualifikasi yang adil adalah bentuk pelanggaran kewajiban negara. Korelasi ketiganya dalam skripsi ini memberikan argumen kuat untuk mendekonstruksi kebijakan rekrutmen agar lebih inklusif dan berkeadilan.¹⁶⁹

¹⁶⁹ Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2018).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum *socio-legal* (*socio-legal research*). Pendekatan ini dipilih karena peneliti ingin mengkaji hukum tidak hanya sebagai bangunan sistem norma (*law in books*), tetapi juga melihat bagaimana hukum tersebut beroperasi dalam konteks kebijakan publik yang berdampak pada masyarakat sipil.¹⁷⁰ Pendekatan ini memadukan analisis doktrinal terhadap peraturan perundang-undangan dengan pemahaman terhadap faktor-faktor sosial dan politik yang memengaruhi implementasi hukum.¹⁷¹

Penelitian ini menggunakan pendekatan *socio-legal* yang digunakan untuk menganalisis norma hukum mengenai non-diskriminasi dan sistem merit dalam rekrutmen ASN KEJAKSAAN, sekaligus mengkaji praktik penerapan syarat tinggi badan oleh Kejaksaan RI dan dampaknya terhadap hak pelamar sebagai sebuah fenomena sosial-hukum. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).¹⁷² Sesuai dengan pemikiran Dr. Mustafa Lutfi dalam bukunya, hukum dan kebijakan publik harus

¹⁷⁰ Jenis penelitian hukum *socio-legal* memandang hukum dalam tindakan (*law in action*).

¹⁷¹ Reza Banakar & Max Travers, *An Introduction to Law and Social Theory*, (Oxford: Hart Publishing, 2002), dikutip dalam Herlambang P. Wiratraman, Urgensi Penelitian Sosio-Legal, *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 5, No. 1, (2022), 10.

¹⁷² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2011), 133.

diletakkan dalam perspektif politik kesejahteraan yang pro terhadap masyarakat sipil dan menghargai hak-hak dasar warga negara. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).¹⁷³

Transformasi nilai-nilai hukum Islam ke dalam produk hukum nasional menjadi landasan penting dalam penelitian ini, merujuk pada kajian Mustafa Lutfi yang menyatakan bahwa nilai keadilan Islam harus mewarnai yurisprudensi dan kebijakan negara guna mencapai kemaslahatan substantif. Transparansi akses informasi dalam rekrutmen menjadi titik tekan penelitian, sejalan dengan prinsip keterbukaan informasi publik yang ditegaskan dalam karya Mustafa Lutfi mengenai pengawasan lembaga publik agar tetap akuntabel.¹⁷⁴

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) yang menganalisis Undang-Undang dan peraturan terkait, seperti UUD 1945, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, serta peraturan turunan yang mengatur rekrutmen CPNS Kejaksaan, termasuk yang memuat syarat tinggi badan. Penelitian ini mengkaji hierarki peraturan dan konsistensi norma hukum yang mengatur rekrutmen CPNS Kejaksaan dan konsistensinya.

¹⁷³ Mustafa Lutfi dan L.J. Kurniawan, *Hukum dan Kebijakan Publik*, (Malang: Setara Press, 2017).

¹⁷⁴ Mustafa Lutfi, "Transformasi Nilai-Nilai Hukum Islam Dalam Yurisprudensi", *De Jure* 12, no. 1 (2020)

Penelitian ini bisa juga menggunakan pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) yakni menganalisis konsep-konsep hukum seperti Hak Asasi Manusia (khususnya hak atas pekerjaan, prinsip non-diskriminasi), Hak Konstitusi Ekonomi, dan Sistem Merit.¹⁷⁵

3. Sumber Data

Metodologi penelitian hukum khususnya yang bersifat empiris maupun *socio-legal* menjelaskan bahwa validitas dan kedalaman analisis sangat bergantung pada ketepatan dalam mengidentifikasi dan menggunakan sumber bahan hukum.¹⁷⁶ Sebagaimana ditegaskan oleh Soerjono Soekanto, penelitian hukum pada dasarnya adalah penelitian kepustakaan yang bertumpu pada data sekunder, yang kemudian diklasifikasikan secara hierarkis untuk membangun argumentasi yang logis dan sistematis.¹⁷⁷ Pengklasifikasian ini, menurut Peter Mahmud Marzuki, sangat penting untuk membedakan antara bahan hukum yang bersifat otoritatif dan mengikat (*preskriptif*) dengan bahan-bahan lain yang berfungsi sebagai penjelas atau pendukung.¹⁷⁸ Rumusan masalah dalam penelitian ini dapat terjawab dengan sumber bahan hukum yang akan diklasifikasikan ke dalam tiga kategori utama yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, yang masing-masing memiliki fungsi spesifik dalam kerangka analisis.¹⁷⁹

¹⁷⁵ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press

¹⁷⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), 51

¹⁷⁷ *Ibid.* 52

¹⁷⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, (Jakarta: Kencana, 2011), 181

¹⁷⁹ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram University Press, 2020), 55

a. Data Primer (Data Lapangan)

Diperoleh melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan narasumber yang relevan guna memotret implementasi nyata dan pandangan ahli, antara lain:

- 1) Pihak Kejaksaan RI, Kepala Sub Bagian Pembinaan dan Jaksa Fungsional untuk mendapatkan perspektif institusional
- 2) Akademisi Hukum Islam/Siyasah sebagai ahli Maqashid Syariah
- 3) Praktisi Hukum untuk mendapatkan perspektif keadilan hukum dan HAM
- 4) Subjek untuk melihat dampak empiris kebijakan.

b. Data Sekunder

- 1) Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.¹⁸⁰
- 2) Pasal 1, 3. Dan Pasal 51-74 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.¹⁸¹
- 3) Pengumuman nomor : PENG - 4/C/CP.2/07/2025 tentang pelaksanaan seleksi pengadaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja kejaksaan republik indonesia tahun 2025¹⁸².

¹⁸⁰ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatua Republik Indonesia Tahun 1945

¹⁸¹ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

¹⁸² Pengumuman nomor : PENG - 4/C/CP.2/07/2025 tentang pelaksanaan seleksi pengadaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja kejaksaan republik indonesia tahun 2025

- 4) Konvensi Internasional yang telah diratifikasi (misalnya Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (ICESCR), Konvensi ILO No. 111).¹⁸³
- 5) Buku-buku teks yang membahas mengenai hukum tata negara, hukum hak asasi manusia, hukum administrasi negara, serta manajemen sumber daya manusia di sektor publik sebagai landasan teoritis dan konseptual penelitian
- 6) Jurnal ilmiah dan artikel penelitian yang berkaitan dengan rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN), kebijakan Kejaksaan, isu diskriminasi, serta hak atas pekerjaan sebagai bahan analisis yang bersifat empiris dan akademik.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara Mendalam (*In-Depth Interview*)

Teknik wawancara dilaksanakan secara tatap muka langsung (*face-to-face*) dengan menggunakan panduan wawancara (*interview guide*) yang bersifat semi-terstruktur. Sifat semi-terstruktur ini dipilih agar proses tanya jawab tidak berjalan kaku, melainkan membuka ruang diskusi yang dinamis dan fleksibel guna menggali sedalam mungkin argumentasi filosofis, sosiologis, dan klinis dari para informan. Peneliti melakukan perekaman suara, pencatatan poin penting, dan penyusunan transkrip hasil wawancara secara utuh dari narasumber di Kejaksaan

¹⁸³ KOVENAN INTERNASIONAL HAK-HAK EKONOMI, SOSIAL DAN BUDAYA Ditetapkan oleh Resolusi Majelis Umum 2200 A (XXI)

Negeri Kota Malang, Kejaksaan Negeri Kota Batu, dan kantor praktisi hukum.

b. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian mengenai aktivitas, ritme kerja, dan karakteristik fungsional harian dari para Jaksa maupun tenaga administratif back-office. Observasi ini dilakukan untuk melihat secara objektif ada tidaknya tuntutan fisik yang memerlukan kualifikasi tinggi badan tertentu dalam pelaksanaan tugas penuntutan maupun pelayanan administrasi perkara.

5. Analisis Data

Setelah seluruh data primer dari lapangan dan data sekunder dari dokumen kepustakaan berhasil dikumpulkan secara kolektif, maka langkah krusial selanjutnya adalah melakukan pengolahan dan analisis data. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif-kualitatif yaitu suatu metode yang menguraikan, mendeskripsikan, dan mengonstruksikan data lapangan ke dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif guna memberikan interpretasi makna yang mendalam tanpa menggunakan perhitungan rumus statistik ataupun angka-angka numerik.¹⁸⁴ Prosedur pengolahan data kualitatif ini dijalankan melalui tahap-tahap sistematis sebagai berikut:

¹⁸⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2020), 330

a. Pemeriksaan Data (*Editing*):

Peneliti melakukan pembacaan ulang dan pengecekan kembali terhadap seluruh kualitas data, kejelasan transkrip wawancara, serta kelengkapan dokumen pendukung yang diperoleh dari Kejari Malang dan Kejari Batu untuk memastikan tidak adanya kekeliruan redaksional.

b. Klasifikasi Data (*Classifying*)

Peneliti melakukan reduksi data dengan cara memilah, mengelompokkan, dan mengategorikan data lapangan ke dalam sub-bab pembahasan yang sinkron dengan rumusan masalah, yaitu klaster data pengaturan fungsional, klaster data implikasi hak asasi, dan klaster data solusi rekonstruksi.

c. Verifikasi Data (*Verifying*)

Untuk menjamin keabsahan, validitas, dan reliabilitas ilmiah dari hasil penelitian, peneliti menggunakan teknik Triangulasi Sumber. Peneliti mengolaborasikan, mengonfirmasikan, dan mengecek balik data yang didapat dari narasumber internal Kejaksaan Agung (daerah) dengan argumen praktisi hukum eksternal, kemudian menyandingkannya secara vertikal dengan teks Undang-Undang ASN dan Undang-Undang HAM.

d. Analisis Bahan dan Data (*Analysing*)

Data yang telah diverifikasi kemudian dibedah secara kritis menggunakan dua pisau analisis utama, yaitu parameter teknis-yuridis *Bona Fide Occupational Qualification* (BFOQ) untuk menguji korelasi

inherent syarat fisik dengan tugas jabatan, serta kerangka filosofis-etis lima pilar *Ad-Dharuriyyat Al-Khamsah* (Maqashid Syariah) untuk menilai aspek keadilan dan kemaslahatan kebijakan.

e. Pembuatan Kesimpulan (*Concluding*)

Langkah akhir adalah melakukan penarikan kesimpulan secara deduktif, yaitu menarik intisari dari pernyataan-pernyataan hukum yang bersifat umum menuju pada jawaban yang bersifat khusus, konkret, dan padat atas ketiga rumusan masalah yang diajukan dalam skripsi ini.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Pengaturan dan Implementasi Persyaratan Tinggi Badan dalam Seleksi CPNS Kejaksaan di Kota Malang dan Kota Batu

Penyelenggaraan negara hukum di Indonesia menempatkan perlindungan martabat manusia sebagai supremasi tertinggi dalam setiap kebijakan publik yang diterbitkan oleh institusi pemerintah. Negara Kesatuan Republik Indonesia, sebagai *rechtsstaat* yang demokratis, secara fundamental mengamanatkan bahwa setiap tindakan penyelenggara negara harus didasarkan pada prinsip kesetaraan di hadapan hukum dan pemerintahan (*equality before the law*).¹⁸⁵ Konsepsi negara hukum ini secara eksplisit menuntut agar setiap proses rekrutmen aparatur publik didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang adil (*wetmatigheid van bestuur*).¹⁸⁶

Prinsip tersebut menolak segala bentuk kesewenang-wenangan dan memastikan setiap warga negara diperlakukan secara.¹⁸⁷ Jaminan konstitusional ini tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) sebagai hukum tertinggi yang melindungi hak-hak dasar warga negara.¹⁸⁸ Salah satu jaminan yang paling esensial adalah hak atas pekerjaan yang secara eksplisit diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.¹⁸⁹

¹⁸⁵ Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara Jilid I*, (Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK RI, 2006), 81

¹⁸⁶ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993), 1.

¹⁸⁷ Bagir Manan, *Teori dan Politik Konstitusi*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2003), 29.

¹⁸⁸ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 1 ayat (3)

¹⁸⁹ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2021),

Ketentuan tersebut menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁹⁰ Amanat konstitusional ini tidak dapat ditafsirkan secara sempit hanya sebagai hak untuk terbebas dari pengangguran, melainkan mencakup hak untuk mendapatkan kesempatan yang sama (*equal opportunity*) dalam mengakses jabatan publik.¹⁹¹ Kewajiban negara dalam hal ini bersifat aktif, di mana pemerintah harus secara proaktif menciptakan sistem rekrutmen yang memastikan setiap warga negara kompeten dapat berpartisipasi dalam penyelenggaraan negara tanpa diskriminasi.¹⁹²

1. Eksistensi Standar Fisik dalam Dimensi Hak Konstitusional atas Pekerjaan

Hak atas pekerjaan dalam konteks rekrutmen aparatur negara tidak hanya dipahami sebagai hak untuk memperoleh pekerjaan, tetapi juga sebagai hak untuk memperoleh kesempatan yang setara dalam mengakses jabatan publik. Standar administratif yang ditetapkan negara harus ditempatkan dalam kerangka perlindungan hak konstitusional agar tidak berubah menjadi instrumen pembatasan yang tidak proporsional. Persyaratan tinggi badan dalam rekrutmen CPNS Kejaksaan perlu diuji melalui hubungan antara kewenangan administratif lembaga, prinsip kesetaraan, dan relevansi objektif terhadap tugas jabatan. Pengujian tersebut menjadi penting karena jabatan publik bukan ruang privat institusi,

¹⁹⁰ Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 38 ayat (1)

¹⁹¹ Shinta Ayu Fatimah, "Analisis Syarat Usia Calon Kepala Daerah Perspektif Masalah Mursalah," *Jurnal Konstitusi*, Vol. 13, No. 3, (2016), 36

¹⁹² Konvensi ILO No. 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, Pasal 1

melainkan ruang konstitusional yang harus dibuka secara adil bagi setiap warga negara yang memiliki kualifikasi.

Persyaratan tinggi badan minimal dalam rekrutmen CPNS Kejaksaan RI merupakan kriteria formal yang bersifat eliminatif pada tahap seleksi administrasi.¹⁹³ Kebijakan ini mewajibkan pelamar pria memiliki tinggi minimal 160 cm dan pelamar wanita minimal 155 cm sebagai syarat mutlak untuk dapat melanjutkan ke tahap seleksi berikutnya.¹⁹⁴ Pengujian terhadap eksistensi standar fisik ini dalam dimensi hak konstitusional menunjukkan adanya ketegangan antara diskresi administratif lembaga dengan jaminan hak dasar warga negara.¹⁹⁵ Konstitusi melalui Pasal 28D ayat (3) menjamin setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan.¹⁹⁶ Penetapan syarat fisik yang tidak memiliki justifikasi rasional dan objektif berpotensi mencederai prinsip kesetaraan tersebut.¹⁹⁷

Kriteria tinggi badan merupakan variabel kodrati yang bersifat pemberian Tuhan dan berada di luar jangkauan kendali manusia secara biologis.¹⁹⁸ Memasukkan variabel yang tidak dapat diupayakan oleh individu sebagai syarat kelulusan administrasi merupakan bentuk

¹⁹³ Kejaksaan Agung RI, *Pengumuman Nomor: PENG-12/C/Cp.2/09/2023 tentang Pelaksanaan Seleksi CPNS Kejaksaan RI*, (Jakarta: Biro Kepegawaian, 2023), 4

¹⁹⁴ Alia Harumdani Wijaya, "Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan," *Jurnal Konstitusi*, Vol. 17, No. 1, (2020), 199

¹⁹⁵ Philipus M. Hadjon, dkk., *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1999), 3

¹⁹⁶ UUD 1945, Pasal 28D ayat (3)

¹⁹⁷ Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara Jilid II*, (Jakarta: Mahkamah Konstitusi RI, 2006), 15

¹⁹⁸ Asy-Syatibi, *Al-Muwafaqat Fi Ushul Al-Syariah*, (Kairo: Dar al-Hadits, 2004), 63

ketidakadilan natural.¹⁹⁹ Negara hukum seharusnya menjamin bahwa setiap persyaratan yang ditetapkan dalam proses rekrutmen memiliki relevansi langsung dengan tugas dan fungsi jabatan yang akan diemban.²⁰⁰ Pembatasan akses pekerjaan berdasarkan dimensi tubuh tanpa bukti korelasi fungsional dapat dipandang sebagai hambatan hak dasar yang berpotensi bertentangan dengan prinsip kesetaraan konstitusional..²⁰¹

Institusi Kejaksaan seringkali memberikan justifikasi bahwa standar fisik diperlukan untuk menunjang performa dan menjaga wibawa penegak hukum di lapangan.²⁰² Tinjauan hukum tata negara menegaskan bahwa wibawa seorang pejabat publik seharusnya bersumber pada integritas dan kompetensi, bukan pada dimensi antropometri statis.²⁰³ Kebijakan ini menciptakan stratifikasi sosial yang mendiskualifikasi talenta terbaik bangsa hanya karena faktor genetika.²⁰⁴ Praktik ini bertentangan dengan semangat inklusivitas yang dijamin oleh instrumen hak asasi manusia internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia.²⁰⁵ Kontruksi konflik norma antara kebijakan internal kejaksaan dengan prinsip sistem merit dalam peraturan perundang-undangan dituangkan menjadi tabel berikut untuk memperjelas pemetaannya.

¹⁹⁹ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law*, (London: IIIT, 2008), 116

²⁰⁰ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 265

²⁰¹ Mahkamah Konstitusi RI, *Putusan Nomor 113/PUU-XXI/2023*, (Jakarta: MK RI, 2023), 45

²⁰² Kejaksaan Agung RI, *Pengumuman Seleksi CPNS TA 2023*, 5

²⁰³ Bagir Manan, *Memahami Konstitusi: Makna dan Aktualisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2014), ix

²⁰⁴ Jasser Auda, *Memahami Maqasid Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 20

²⁰⁵ Konvensi ILO No. 111, Pasal 2

Tabel 4. 1 Perbandingan Norma Persyaratan Fisik dengan Hak Konstitusional

Norma yang Diuji	Norma Pembanding	Bentuk Pertentangan	Jenis Konflik Norma	Asas Penyelesaian
Pengumuman CPNS Kejaksaan RI Tahun Anggaran 2024 yang mensyaratkan tinggi badan minimal 160 cm bagi laki-laki dan 155 cm bagi perempuan	Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 tentang hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja	Syarat tinggi badan berpotensi membatasi akses warga negara terhadap pekerjaan tanpa korelasi langsung dengan kompetensi jabatan	Konflik vertikal	Lex superior derogat legi inferiori
Pengumuman CPNS Kejaksaan RI Tahun Anggaran 2024 yang menerapkan syarat tinggi badan secara seragam terhadap seluruh jabatan	Pasal 28D ayat (3) UUD NRI 1945 tentang hak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan	Generalisasi syarat fisik berpotensi mengurangi kesempatan warga negara untuk mengakses jabatan publik	Konflik vertikal	Perlindungan hak konstitusional
Pengumuman CPNS Kejaksaan RI Tahun Anggaran 2024 sebagai kebijakan teknis rekrutmen	Pasal 1 angka 15 UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN mengenai sistem merit	Syarat tinggi badan tidak secara langsung mengukur kualifikasi, kompetensi, dan kinerja	Konflik vertikal-substantif	Harmonisasi vertikal norma
Persyaratan tinggi badan terhadap	Pasal 2 UU Nomor 20 Tahun 2023	Standar fisik diterapkan terhadap	Konflik prinsip	Prinsip meritokrasi

jabatan Jaksa dan Pengelola Penanganan Perkara	tentang ASN mengenai asas keadilan, kesetaraan, dan non-diskriminasi	jabatan yang dominan intelektual dan administratif		dan non-diskriminasi
Penetapan syarat fisik tanpa publikasi dasar akademik yang terbuka	Pasal 10 ayat (1) huruf f UU Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan mengenai asas keterbukaan	Dasar rasional, filosofis, dan empiris kebijakan tidak tersedia secara terbuka bagi publik	Konflik prinsip administrasi	Asas keterbukaan
Pembatasan akses kerja melalui atribut biologis yang tidak dapat diubah	Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 38 ayat (2) UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM	Syarat fisik berpotensi menghambat hak atas pekerjaan dan perlakuan yang sama di hadapan hukum	Konflik hak asasi	Prinsip non-diskriminasi
Pembedaan persyaratan kerja berbasis tinggi badan	Pasal 1 ayat (1) Konvensi ILO No. 111 yang telah diratifikasi melalui UU Nomor 21 Tahun 1999	Pembedaan hanya dapat dibenarkan apabila merupakan persyaratan khas pekerjaan	Konflik standar ketenagakerjaan	Bona fide occupational qualification secara ketat

Sumber: Diolah dari UUD 1945, UU HAM, dan Pengumuman CPNS Kejaksaan RI.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa persoalan persyaratan tinggi badan dalam rekrutmen CPNS Kejaksaan Republik Indonesia tidak hanya berada pada level teknis administratif, melainkan menyentuh problem disharmoni norma dalam sistem hukum nasional. Pengumuman rekrutmen sebagai kebijakan teknis tidak dapat ditempatkan lebih tinggi daripada prinsip konstitusional,

sistem merit, asas non-diskriminasi, dan asas keterbukaan administrasi pemerintahan. Pola pertentangan yang muncul lebih tepat dibaca sebagai konflik vertikal dan konflik prinsip, bukan sebagai hubungan *lex specialis* yang membenarkan penyimpangan dari UU ASN. Kebijakan internal Kejaksaan tetap harus tunduk pada norma yang lebih tinggi karena status Jaksa sebagai PNS telah ditegaskan dalam UU Kejaksaan dan tetap berada dalam kerangka hukum kepegawaian nasional.

Eksistensi standar fisik ini harus diuji melalui mekanisme *strict scrutiny* untuk memastikan apakah ada kepentingan negara yang memaksa (*compelling state interest*) dalam penggunaannya.²⁰⁶ Justifikasi kewibawaan fisik terbukti lemah ketika dibandingkan dengan beban kerja Jaksa yang mayoritas bersifat administratif dan intelektual.²⁰⁷ Pengabaian terhadap kapasitas mental demi standar visual merupakan bentuk pengkhianatan terhadap tujuan negara hukum untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.²⁰⁸ Rekrutmen pejabat publik harus berorientasi pada hasil kinerja nyata, bukan pada keseragaman fisik yang bersifat superfisial.²⁰⁹

2. Dialektika Regulasi Internal Kejaksaan terhadap Prinsip Non-Diskriminasi UU ASN

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil

Negara Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141,

²⁰⁶ Vinay Harpalani, "Integration, Affirmative Action, and Strict Scrutiny," *University of Pennsylvania Journal of Constitutional Law*, Vol. 15, No. 2, (2012), 463

²⁰⁷ Setiawan, H.R., "Implikasi Hukum Pengangkatan Anggota TNI Aktif dalam Jabatan Sipil," *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 50, No. 4, (2020), 2

²⁰⁸ Bagir Manan, *Teori dan Politik Konstitusi*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2003), 203

²⁰⁹ Jimly Asshiddiqie, *Menuju Negara Hukum yang Demokratis*, (Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2009), 55

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897 merupakan landasan hukum baru yang memperkuat pengawasan Sistem Merit di Indonesia.²¹⁰ Sistem Merit didefinisikan sebagai penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi yang menekankan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.²¹¹ Prinsip ini mewajibkan kebijakan rekrutmen dijalankan secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang apa pun, termasuk kondisi fisik yang tidak relevan dengan jabatan.²¹² Dialektika muncul ketika peraturan internal Kejaksaan tetap mencantumkan syarat tinggi badan yang dinilai bertentangan dengan semangat anti-diskriminasi dalam UU ASN.²¹³

Pasal 1 angka 3 UU No. 11 Tahun 2021 tentang Kejaksaan menegaskan bahwa Jaksa adalah Pegawai Negeri Sipil dengan jabatan fungsional yang memiliki kekhususan.²¹⁴ Status sebagai PNS mengikat Kejaksaan untuk tunduk pada norma dasar manajemen ASN yang diatur dalam UU No. 20 Tahun 2023.²¹⁵ Penegasan "tanpa membedakan latar belakang apa pun" dalam UU ASN merupakan klausul kunci yang melarang kriteria rekrutmen artifisial.²¹⁶ Kejaksaan tidak berdiri dalam ruang hampa

²¹⁰ Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 1

²¹¹ UU No. 20 Tahun 2023, Pasal 2

²¹² BPK RI, *Indeks Penilaian Sistem Merit di Lingkungan BPK*, (Jakarta: Biro SDM BPK RI, 2023), 5

²¹³ Fauzul Mubin & Ali Rozikin, "Meritocracy of Bureaucracy in Indonesia," *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol. 8, (2018), 45

²¹⁴ UU No. 11 Tahun 2021 tentang Perubahan atas UU No. 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan RI

²¹⁵ UU No. 20 Tahun 2023, Pasal 5

²¹⁶ Wahbah Az-Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islami wa Adillatuhu Jilid VI*, (Damaskus: Dar al-Fikr, 2003),

hukum kepegawaian, sehingga setiap aturan internalnya harus selaras dengan prinsip meritokrasi nasional.²¹⁷

Manajemen talenta yang dicanangkan pemerintah bertujuan untuk mewujudkan ASN yang profesional dan berintegritas melalui proses seleksi yang objektif.²¹⁸ Kriteria tinggi badan tidak mencerminkan nilai dasar ASN "BerAKHLAK", khususnya pada poin kompeten dan adaptif.²¹⁹ Penggunaan tinggi badan sebagai filter utama pada tahap administrasi menunjukkan adanya kegagalan institusional dalam mengimplementasikan manajemen SDM berbasis kinerja.²²⁰ Transformasi birokrasi menuntut penghapusan persyaratan yang hanya bersifat administratif namun menghambat penyerapan talenta unggul.²²¹

Tabel 4. 2 Perbandingan Prinsip Sistem Merit (UU ASN) dengan Regulasi Internal Kejaksaan

Aspek Manajemen ASN	Prinsip Sistem Merit (UU No. 20/2023)	Praktik Regulasi Kejaksaan	Analisis Sinkronisasi
Kriteria Seleksi	Berbasis kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara objektif. ²²²	Menambahkan kriteria tinggi badan dan BMI minimal. ²²³	Tidak sinkron; fisik bukan merupakan kompetensi teknis hukum.
Dasar Pembedaan	Tidak membedakan latar belakang ras, gender, atau kondisi fisik. ²²⁴	Membedakan pelamar berdasarkan standar tinggi badan minimal. ²²⁵	Bertentangan dengan prinsip anti-diskriminasi UU ASN.

²¹⁷ Bagir Manan, *Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia*, (Jakarta: Ind-Hill.Co, 1992), 10

²¹⁸ UU No. 20 Tahun 2023, Pasal 46

²¹⁹ BPK RI, *Laporan Kinerja BPK Tahun 2023*, (Jakarta: Sekretariat Jenderal BPK RI, 2024), 106

²²⁰ Ombudsman RI, *Laporan Tahunan 2023*, (Jakarta: Ombudsman RI, 2024), 213

²²¹ Jasser Auda, *Memahami Maqasid Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 88

²²² UU No. 20 Tahun 2023, Pasal 51

²²³ Kejaksaan Agung RI, *Pengumuman Seleksi CPNS 2023*, 4

²²⁴ BPK RI, *Laporan Kinerja BPK Tahun 2023*, hlm. 106

²²⁵ Ombudsman RI, *Ringkasan Eksekutif Laporan Tahunan 2023*, (Jakarta: Ombudsman RI, 2024), hlm. 11

Tujuan Rekrutmen	Mewujudkan ASN profesional dengan hasil kerja tinggi. ²²⁶	Menitikberatkan pada postur ideal dan estetika fisik. ²²⁷	Terjadi distorsi tujuan dari profesionalisme ke arah visualisme.
Pengawasan	Penguatan pengawasan sistem merit oleh lembaga berwenang. ²²⁸	Diskresi internal dalam menetapkan syarat tambahan yang kaku. ²²⁹	Memerlukan audit regulasi dari Kemenpan-RB dan BKN.
Aksesibilitas	Setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama. ²³⁰	Menghambat kelompok dengan karakteristik fisik tertentu. ²³¹	Menghambat visi pembangunan SDM berkelanjutan.

Sumber: UU No. 20 Tahun 2023 dan Pengumuman CPNS Kejaksaan RI.

Penyusunan Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) seharusnya menjadi instrumen fundamental dalam menentukan persyaratan jabatan.²³² Jika Anjab-ABK dilakukan secara jujur, sulit ditemukan kaitan antara tinggi badan dengan kemampuan Jaksa dalam menyusun dakwaan atau melakukan penuntutan di persidangan.²³³ Kesenjangan ini membuktikan bahwa syarat fisik dalam rekrutmen Kejaksaan merupakan kebijakan yang tidak berbasis data (*data-driven policy*).²³⁴ Reformasi birokrasi di Kejaksaan harus dimulai dengan meninjau kembali seluruh regulasi internal agar tidak lagi menjadi penghambat bagi prinsip meritokrasi yang adil.²³⁵

²²⁶ UU No. 20 Tahun 2023, Pasal 3

²²⁷ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law*, (London: IIIT, 2008), 322

²²⁸ UU No. 20 Tahun 2023, Pasal 25

²²⁹ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993), 124

²³⁰ UUD 1945, Pasal 28D ayat (3)

²³¹ Jasser Auda, *Memahami Maqasid Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 112

²³² Peraturan Menteri PANRB No. 1 Tahun 2020 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja

²³³ Setiawan, H.R., "Implikasi Hukum Jabatan Sipil," *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 50, No. 4, (2020), 5

²³⁴ Bagir Manan, *Teori dan Politik Konstitusi*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2002),. 4

²³⁵ Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara Jilid I*, (Jakarta: Sekretariat Jenderal MK RI, 2006), 41

3. Implikasi Yuridis Pembatasan Administrasi terhadap Keadilan Aksesibilitas Publik

Analisis pada Rumusan Masalah pertama dan kedua telah menegaskan adanya disonansi antara norma hukum (*das sollen*) dan praktik kelembagaan (*das sein*), khususnya dalam penerapan persyaratan tinggi badan dalam rekrutmen CPNS Kejaksaan. Disonansi tersebut menemukan artikulasi empirisnya dalam dialektika antara temuan di Kejaksaan Negeri Kota Batu dan Kejaksaan Negeri Kota Malang.

Praktisi mengakui bahwa tinggi badan tidak memiliki kontribusi signifikan terhadap kualitas kerja, bahkan menimbulkan kerugian institusional berupa hilangnya talenta unggul.²³⁶ Pernyataan tersebut memperlihatkan bahwa persoalan tinggi badan tidak hanya berdampak pada pelamar, tetapi juga berpotensi merugikan institusi karena menghilangkan kandidat yang memiliki kapasitas akademik. Realitas ini mencerminkan adanya *cognitive awareness*, yaitu kesadaran empiris bahwa kebijakan tidak sepenuhnya selaras dengan tujuan substantif kelembagaan.²³⁷

Data lapangan dari Kejaksaan Negeri Kota Malang menunjukkan orientasi kepatuhan terhadap aturan pusat:

“Kalau saya, jaksa sebagai aparat penegak hukum, harus patuh pada aturan. Kalau sudah aturan ditetapkan bahwa syarat tinggi badan 160, tidak ada kaitan dengan intelektual karena itu syarat awal, syarat administrasi. Ketika syarat tinggi badan tidak

²³⁶ Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Pembinaan Kejaksaan Negeri Kota Batu pada 23 Februari 2026 di Ruang Pembinaan Kejaksaan Negeri Batu

²³⁷ Ariyono Setiawan et al., “Analisis Generasi ASN Indonesia 2024 dalam Kerangka Sistem Merit,” *Civil Service: Jurnal Kebijakan dan Manajemen ASN* 19, no. 2 (2025): 45–47.

sesuai, itu gugur. Saya patuh terhadap aturan yang sudah ditetapkan.”²³⁸



Gambar 4. 1 Wawancara dengan Pihak Kejaksaan Negeri Kota Malang

Sumber : Dokumentasi Pribadi Peneliti

Temuan di Kejari Malang justru bersifat sebaliknya yaitu merepresentasikan watak legal positivism yang rigid. Praktisi mempertahankan kebijakan semata-mata karena ia merupakan aturan pusat yang harus dipatuhi, tanpa melakukan refleksi kritis terhadap relevansi fungsionalnya.²³⁹ Pernyataan lain dari informan adalah sebagai berikut:

Pola ini menunjukkan dominasi pendekatan tekstual-formal yang menempatkan hukum sebagai sistem tertutup (closed system), sebagaimana dikritik oleh Jasser Auda.²⁴⁰ Pernyataan informan menunjukkan pandangan

²³⁸ Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Pidana Umum Kejaksaan Negeri Kota Malang pada 2 Maret 2026 di Ruang Pidana Umum Kejaksaan Negeri Malang

²³⁹ Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Pidana Umum Kejaksaan Negeri Kota Malang pada 2 Maret 2026 di Ruang Pidana Umum Kejaksaan Negeri Malang

²⁴⁰ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach* (London: IIIT, 2008), 45–50.

sebagai berikut: Karakter closed system tersebut mengabaikan dua fitur utama dalam pendekatan sistem Maqāsid, yaitu cognitive nature dan wholeness. Cognitive nature menuntut hukum dipahami sebagai produk konstruksi manusia yang harus selalu terbuka terhadap evaluasi rasional dan empiris.²⁴¹ Ketika aparaturnya hanya berpegang pada teks normatif, hukum kehilangan dimensi kognitifnya dan terjebak dalam formalisme yang stagnan.²⁴²

Persoalan tersebut tidak cukup dibaca sebagai perbedaan sikap antara aparaturnya daerah, melainkan perlu ditempatkan dalam kerangka sistem hukum yang lebih luas. Kebijakan rekrutmen memiliki hubungan dengan norma administrasi, hak konstitusional, sistem merit, dan dampak sosial terhadap pelamar. Wholeness menuntut agar kebijakan hukum dilihat dalam keterkaitan multidimensional, tidak hanya dalam aspek administratif internal, tetapi juga dalam dampak sosial, ekonomi, dan konstitusional.²⁴³ Kebijakan tinggi badan dalam konteks ini tidak dapat dinilai semata sebagai syarat administratif, melainkan harus dipahami dalam kaitannya dengan hak atas pekerjaan, prinsip non-diskriminasi, serta efektivitas sistem merit yang telah dijelaskan dalam Bab sebelumnya.²⁴⁴

²⁴¹ yarifuddin, “Maqāsid Syarī’ah Jasser Auda: Sebuah Sistem Pendekatan dalam Hukum Islam Kontemporer,” *Al-Mizan* 17, no. 1 (2021): 33–35.

²⁴² C. Kartika, “Implementasi Sistem Merit pada Manajemen ASN di Indonesia,” *Global Komunika* 8, no. 1 (2025): 22–24.

²⁴³ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach* (London: IIIT, 2008), 62–65.

²⁴⁴ Rina Yulianti, “Diskriminasi Fisik dalam Rekrutmen ASN: Perspektif Hak Asasi Manusia,” *Jurnal Hukum & Pembangunan* 54, no. 1 (2024): 112–115.

Temuan sosiologis di Kejaksaan Negeri Kota Malang mencerminkan potret birokrasi yang berada dalam cengkeraman positivisme hukum yang kaku, di mana aturan pusat dijalankan secara mekanis tanpa adanya ruang evaluasi fungsional di tingkat lokal. Namun, realitas di tingkat daerah ternyata tidak sepenuhnya bersifat monolitik. Dialektika menarik muncul ketika paradigma formalistik dari Kejari Kota Malang disandingkan dengan temuan empiris di Kejaksaan Negeri Kota Batu. Aparatur di Kejari Kota Batu menunjukkan adanya kesadaran kritis yang melihat adanya kesenjangan (*gap*) antara tuntutan teks administratif pusat dengan kebutuhan riil di lapangan yang dapat mengorbankan talenta potensial. Perbedaan persepsi antar-satker lokal ini menjadi bukti nyata bahwa kebijakan persyaratan fisik telah memicu ketegangan di dalam tubuh institusi Kejaksaan itu sendiri, yang pada gilirannya memerlukan peninjauan berbasis nilai kemaslahatan substantif hukum Islam.

Dialektika Batu Malang menunjukkan bahwa sistem Kejaksaan saat ini cenderung beroperasi sebagai closed system yang menutup diri terhadap koreksi empiris. Fenomena ini memperlihatkan kegagalan institusional dalam mengintegrasikan dimensi normatif, empiris, dan etik secara utuh. Keadaan tersebut berimplikasi pada terjadinya systemic injustice , di mana kebijakan tetap dipertahankan meskipun terbukti tidak relevan secara fungsional dan merugikan secara sosial.²⁴⁵

²⁴⁵ Fathiyah Wardah, "Ombudsman: Persyaratan CPNS Tidak Boleh Diskriminatif," VOA Indonesia, 22 November 2022.

B. Implikasi Persyaratan Tinggi Badan terhadap Pemenuhan Hak atas Kesempatan yang Sama Perspektif Maqashid Syariah

Penerapan pendekatan sistem Maqashid Syariah dalam mengevaluasi kebijakan rekrutmen ASN Kejaksaan mengharuskan analisis yang menyentuh spektrum kemaslahatan secara holistik. Meskipun operasionalisasi maqashid secara teoretis mencakup lima pilar dasar (*al-daruriyyat al-khams*), dalam konteks pembatasan fisik rekrutmen ini, episentrum dampaknya secara langsung mengancam dua pilar utama, yaitu *Hifz al-'Aql* (perlindungan potensi intelektual) dan *Hifz al-Nafs* (perlindungan martabat diri dan kesehatan fisik objektif). Adapun pilar lainnya seperti *Hifz al-Mal* (akses ekonomi) dan *Hifz al-Nasl* (keberlanjutan etnis/genetik) posisi sebagai implikasi sekunder yang timbul akibat terjadinya diskriminasi sistemik tersebut. Oleh karena itu, fokus pembahasan pada bab ini akan diletakkan secara tajam untuk mengurai bagaimana syarat tinggi badan mencederai kapasitas akal dan martabat fisik manusia.

Pembatasan administrasi melalui syarat tinggi badan memiliki implikasi yuridis yang luas terhadap aksesibilitas pelayanan publik. Kebijakan ini secara sistematis menutup pintu pengabdian bagi ribuan sarjana hukum kompeten yang memiliki postur tubuh di bawah standar.²⁴⁶ Data menunjukkan bahwa sekitar 23% pelamar CPNS Kejaksaan pada tahun 2023 gugur di tahap administrasi

²⁴⁶ Usman Betawi, "Maqashid Al-Syariah Sebagai Dasar Hukum Islam," *Jurnal Hukum Responsif*, Vol. 6, No. 1, (2018), 74

hanya karena faktor tinggi badan.²⁴⁷ Angka ini mencerminkan hilangnya potensi sumber daya manusia unggul yang seharusnya dapat berkontribusi pada penegakan hukum nasional.²⁴⁸

Temuan lapangan memperkuat argumentasi tersebut karena pihak Kejaksaan Negeri Kota Batu juga mengakui adanya potensi talenta yang hilang akibat syarat tinggi badan. Informan menyatakan:



Gambar 4. 2 Wawancara dengan Pihak Kejaksaan Negeri Kota Batu

Sumber : Dokumentasi Pribadi Peneliti

“Kalau kinerjanya, ya tentu saja tidak mengganggu kinerja. Yang tinggi sama yang kurang tinggi atau pendek, ya tidak ada perbedaannya, untuk kinerjanya sama. Kalau ada yang nilainya tinggi, nilai CAT-nya tinggi, nilai akademiknya tinggi, tapi gugur karena tinggi badan tidak memenuhi, ya disayangkan. Itu bisa jadi potensi bagi kejaksaan.”²⁴⁹

Pernyataan tersebut memperlihatkan bahwa pembatasan administratif tidak hanya berdampak terhadap pelamar sebagai subjek hak, tetapi juga

²⁴⁷ Kejaksaan Agung RI, *Data Statistik Pelamar CPNS 2023*, (Jakarta: Biro Kepegawaian, 2023), 12

²⁴⁸ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law*, (London: IIIT, 2008), 21

²⁴⁹ Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Pembinaan Kejaksaan Negeri Kota Batu pada 23 Februari 2026 di Ruang Pembinaan Kejaksaan Negeri Batu

terhadap institusi karena berpotensi menghilangkan kandidat yang memiliki kapasitas akademik dan profesional.

Laporan Ombudsman Republik Indonesia mengindikasikan bahwa persyaratan rekrutmen yang tidak relevan dengan jabatan merupakan bentuk maladministrasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik.²⁵⁰ Diskriminasi fisik ini menciptakan hambatan vertikal bagi kelompok masyarakat tertentu untuk mencapai kesejahteraan melalui pekerjaan di sektor publik.²⁵¹ Implikasi lebih jauh adalah terjadinya diskriminasi tidak langsung terhadap etnisitas tertentu yang secara genetik memiliki postur tubuh lebih pendek dibanding rata-rata nasional.²⁵² Hal tersebut mencederai nilai keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sebagaimana diamanatkan Pancasila, yaitu hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa terhambat hal hal yang tidak memiliki keterkaitan dengan profesi yang akan dilamar baik fisik ras dan lain lain.²⁵³

Kisah eliminasi kandidat dengan nilai SKD tertinggi akibat kekurangan tinggi badan sebesar 0,5 cm menunjukkan kekakuan sistem yang tidak menghargai kecerdasan intelektual.²⁵⁴ Secara yuridis, kebijakan yang bersifat absolut tanpa mempertimbangkan keunggulan kompetensi lainnya dapat dikategorikan sebagai tindakan sewenang-wenang (*willekeur*).²⁵⁵ Negara

²⁵⁰ Ombudsman RI, *Laporan Tahunan 2023*, 80

²⁵¹ Wahbah Az-Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islami wa Adillatuhu Jilid VI*, (Damaskus: Dar Al-Fikr, 2003), 115

²⁵² Asy-Syatibi, *Al-Muwafaqat*, (Kairo: Dar al-Hadits, 2004), 112

²⁵³ Bagir Manan, *Teori dan Politik Konstitusi*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2003), 21

²⁵⁴ Laporan Pengaduan Masyarakat, "Maladministrasi Seleksi CPNS Kejaksaan," (Jakarta: Ombudsman RI, 2023), 5

²⁵⁵ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993), 124

seharusnya memberikan perlindungan hukum bagi setiap pelamar untuk mendapatkan penilaian yang adil berdasarkan kemampuan, bukan berdasarkan atribut lahiriah.²⁵⁶ Inklusivitas dalam rekrutmen ASN adalah prasyarat bagi terciptanya pemerintahan yang bersih dan responsif terhadap keberagaman masyarakat.²⁵⁷

Persyaratan tinggi badan minimal dalam rekrutmen penegak hukum seringkali didasarkan pada asumsi tradisional mengenai kewibawaan fisik. Analisis mendalam terhadap tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) Jaksa membuktikan bahwa tidak ada korelasi linear antara dimensi tubuh dengan kualitas penegakan hukum.²⁵⁸ Jaksa sebagai pemegang asas *Dominus Litis* memiliki peran utama dalam pengendalian perkara yang bersifat intelektual, analitis, dan strategis.²⁵⁹ Kebutuhan riil di lapangan lebih menuntut Jaksa yang memiliki ketajaman nalar hukum daripada figur dengan postur fisik tertentu.²⁶⁰

Ketidakterkaitan ini menjadi semakin nyata ketika membandingkan beban kerja Jaksa dengan jabatan pengamanan murni. Jaksa bertugas menyusun rencana penuntutan, melakukan penelitian berkas perkara, serta menyajikan argumentasi di hadapan hakim.²⁶¹ Seluruh aktivitas tersebut berpusat pada

²⁵⁶ Jasser Auda, *Memahami Maqasid Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 130

²⁵⁷ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 23

²⁵⁸ Jimly Asshiddiqie, *Perkembangan Lembaga Peradilan dalam Sejarah*, (Jakarta: MK RI, 2013), 14

²⁵⁹ Tim Penyusun, *Sistem Peradilan Pidana*, (Jakarta: Badan Diklat Kejaksaan RI, 2019), 154

²⁶⁰ Raden Nanda Setiawan, dkk, "Jaksa sebagai Dominus Litis dalam Perspektif Economic Analysis of Law", *Riwayat: Jurnal Hukum*, Vol. 8, No. 4, (2024), 5395

²⁶¹ Peraturan Kejaksaan RI No. 16 Tahun 2021 tentang Manajemen Karier Pegawai Kejaksaan RI, Pasal 16

kapasitas kognitif manusia yang tidak ditentukan oleh tinggi badan.²⁶² Persyaratan fisik yang dipaksakan justru mengaburkan fokus institusi dalam mencari kandidat dengan integritas moral dan kecerdasan hukum yang mumpuni.²⁶³

1. Konstruksi Kewibawaan Jaksa: Antara Simbolisme Fisik dan Otoritas Intelektual

Kewibawaan seorang Jaksa merupakan elemen krusial dalam menjalankan fungsi penuntutan demi mewujudkan keadilan. Perspektif dari praktisi advokat menegaskan bahwa kewibawaan sejati di ruang sidang tidak lahir dari penampilan fisik yang gagah, melainkan dari otoritas intelektual dan penguasaan hukum materiil yang mendalam.²⁶⁴ Hakim dan masyarakat memberikan penghormatan kepada Jaksa karena kualitas dakwaan yang disusun secara cermat dan keberanian dalam menegakkan kebenaran berdasarkan alat bukti.²⁶⁵ Simbolisme fisik berupa tinggi badan hanyalah atribut permukaan yang tidak memberikan dampak pada keyakinan hakim dalam memutus perkara.²⁶⁶

Otoritas intelektual mencakup kemampuan retorika hukum, logika yang runtut, serta ketajaman dalam melakukan pemeriksaan silang terhadap

²⁶² Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*, (London: IIT, 2008), 21

²⁶³ Wahbah Az-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu Jilid 6*, (Damaskus: Dar al-Fikr, 2003), 112

²⁶⁴ Jimly Asshiddiqie, *Peradilan Etik dan Etika Konstitusi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 45

²⁶⁵ Bagir Manan, *Memahami Konstitusi: Makna dan Aktualisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2014), ix

²⁶⁶ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993), 124

saksi di persidangan.²⁶⁷ Kapasitas ini diperoleh melalui proses pendidikan dan jam terbang penanganan perkara, bukan melalui pertumbuhan biologis dimensi tubuh.²⁶⁸ Jika institusi lebih mengutamakan fisik daripada otak, maka Kejaksaan berisiko diisi oleh aparat yang tampak berwibawa secara visual namun lemah dalam penguasaan hukum acara dan substansi yuridis.²⁶⁹ Kondisi tersebut justru akan meruntuhkan martabat institusi di mata publik dalam jangka panjang.²⁷⁰

Penekanan pada simbolisme fisik merupakan residu dari pola pikir militeristik yang diterapkan secara tidak tepat pada profesi hukum yang bersifat sipil-fungsional.²⁷¹ Modernisasi penegakan hukum menuntut pergeseran dari paradigma kesamaptaan fisik menuju paradigma keunggulan kompetensi intelektual (*brain power*).²⁷² Wibawa seorang penegak hukum di era digital seharusnya diukur dari kemampuannya membedah kejahatan kerah putih dan korupsi yang sistemik melalui analisis data yang rumit.²⁷³ Pengabaian terhadap kapasitas mental ini merupakan ancaman serius bagi integritas birokrasi penegak hukum di Indonesia.²⁷⁴

²⁶⁷ Rudy Rudy, "Implementation of Civil Rights against Vulnerable Groups in the Legal and Constitutional System in Indonesia", *Hasanuddin Law Review*, Vol. 8, No. 2, (2022), 166

²⁶⁸ Asy-Syatibi, *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Syari'ah Jilid 2*, (Kairo: Dar al-Hadits, 2004),. 8

²⁶⁹ Fauzul Mubin & Ali Rozikin, "Meritocracy of Bureaucracy in Indonesia", *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol. 8, (2018), 45

²⁷⁰ Ombudsman RI, *Laporan Tahunan 2023: Perkuat Kerja Sama Perluas Pengawasan*, (Jakarta: Ombudsman RI, 2024), 80

²⁷¹ Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara Jilid II*, (Jakarta: Sekretariat Jenderal MK RI, 2006), 121

²⁷² Muhammad Thahir Ibnu Asyur, *Maqashid al-Syari'ah al-Islamiyyah*, terj. (Kairo: Dar al-Salam, 2005), 562

²⁷³ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law*, (London: IIIT, 2008), 130

²⁷⁴ Ombudsman RI, *Laporan Tahunan 2023*, (Jakarta: Ombudsman RI, 2024), 213

Perspektif praktisi hukum di luar institusi Kejaksaan memperlihatkan bahwa kewibawaan jaksa dalam praktik persidangan tidak diletakkan pada postur tubuh, melainkan pada kompetensi dan fungsi penegakan hukum. Informan menyatakan:

“Kami tidak pernah memandang pihak itu dari postur, dari looks itu tidak. Hukum pun tidak bicara demikian. Yang dilihat adalah peran dan fungsinya. Seberapa kompeten jaksa, seberapa pengetahuannya, dan seberapa bijak dia dalam melakukan tugas. Kalau terkait postur atau wibawa, saya pribadi tidak menempatkan itu sebagai ukuran utama.”²⁷⁵



Gambar 4. 3 Wawancara dengan Advokat

Sumber : Dokumentasi Pribadi Peneliti

Kutipan tersebut menunjukkan bahwa kewibawaan jaksa dalam praktik hukum lebih berkaitan dengan kualitas argumentasi, penguasaan hukum, dan kebijaksanaan dalam menjalankan kewenangan. Postur tubuh tidak memiliki hubungan langsung dengan otoritas intelektual yang dibutuhkan dalam proses penuntutan maupun argumentasi di persidangan.

Penerapan standar fisik statis sebagai kriteria kewibawaan belum menunjukkan sandaran ilmiah yang memadai dalam perspektif sosiologi

²⁷⁵ Wawancara dengan Kepala Mahapatih Law Firm pada 13 Februari 2026 di Kantor Mahapatih Law Firm

hukum. Justru, keberagaman profil fisik penegak hukum mencerminkan inklusivitas negara yang ramah terhadap seluruh warga negaranya.²⁷⁶ Kewibawaan intelektual adalah kunci utama bagi Jaksa untuk menjadi pengacara negara (*State Attorney*) yang handal dalam membela kepentingan publik di ranah perdata maupun tata usaha negara.²⁷⁷ Tanpa kecerdasan yang mumpuni, postur fisik yang tinggi tidak akan mampu menyelamatkan keuangan negara dari kerugian akibat tindak pidana korupsi.²⁷⁸

Standar kompetensi dalam jabatan penegak hukum harus dibaca sebagai ukuran kemampuan profesional yang berkaitan langsung dengan tugas yuridis, etika jabatan, dan efektivitas pelaksanaan kewenangan. Persyaratan fisik hanya dapat dipertahankan apabila memiliki hubungan objektif dengan tugas utama jabatan. Konteks jabatan Jaksa memperlihatkan bahwa kompetensi yang dibutuhkan lebih banyak berkaitan dengan analisis hukum, penyusunan argumentasi, pengambilan keputusan, dan integritas dalam proses penegakan hukum. Pengujian terhadap divergensi antara standar fisik dan kompetensi jabatan menjadi penting untuk melihat apakah persyaratan tinggi badan benar-benar mendukung efektivitas penegakan hukum atau justru mengaburkan orientasi sistem merit.

²⁷⁶ Jimly Asshiddiqie, *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Reformasi*, (Jakarta: PT Bhuna Ilmu Populer, 2007), 581

²⁷⁷ Undang-Undang No. 11 Tahun 2021 tentang Perubahan atas UU No. 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan RI, Pasal 30

²⁷⁸ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law*, (London: IIIT, 2008), 116

Tinjauan terhadap standar kompetensi Jaksa menunjukkan adanya divergensi yang nyata dengan persyaratan fisik yang ditetapkan. Berdasarkan Peraturan Kejaksaan RI, Jaksa Ahli Pertama melaksanakan fungsi profesional tingkat dasar yang menuntut kualifikasi intelektual tinggi.²⁷⁹ Tugas-tugas tersebut meliputi pra-penuntutan, penelitian berkas, hingga eksekusi putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.²⁸⁰ Rangkaian tugas ini dilakukan melalui proses berpikir strategis yang tidak membutuhkan tinggi badan tertentu.²⁸¹ Kompetensi utama yang dibutuhkan adalah kemampuan analisis hukum, ketelitian administratif, serta kapasitas argumentasi. Orientasi profesional tersebut menunjukkan bahwa kualitas kinerja Jaksa lebih ditentukan oleh integritas, kecakapan intelektual, dan kemampuan teknis yuridis.

Strategi *Tafsil* (pendetailan) yang diusulkan oleh para akademisi menuntut pemisahan kriteria antara jabatan yang memiliki tuntutan fisik nyata dengan jabatan yang bersifat administratif-yuridis.²⁸² Penjaga Tahanan memiliki tugas pengawalan dan pengamanan tahanan yang membutuhkan stamina serta kekuatan fisik tertentu untuk menghadapi potensi ancaman di lapangan.²⁸³ Namun, menerapkan standar fisik yang dirancang untuk penjaga keamanan secara pukol rata kepada Jaksa adalah

²⁷⁹ Peraturan Kejaksaan RI No. 16 Tahun 2021 tentang Manajemen Karier Pegawai Kejaksaan RI, Pasal 16

²⁸⁰ Tim Penyusun, *Modul Diklat Pembentukan Jaksa*, (Jakarta: Kejaksaan RI, 2019), 1

²⁸¹ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993), 118

²⁸² Philipus M. Hadjon, dkk, "Asas Legalitas dan Wetmatigheid van Bestuur", *Jurnal Siyasa*, Vol. 5, No. 1, (2022), 3

²⁸³ Kejaksaan Agung RI, *Pengumuman Seleksi CPNS TA 2023 (Jabatan Penjaga Tahanan)*, 5

sebuah kegagalan dalam melakukan analisis jabatan yang presisi.²⁸⁴ Jaksa sebagai pejabat sipil tidak memiliki mandat untuk melakukan tindakan kekerasan fisik, melainkan melakukan tindakan hukum.²⁸⁵

Efektivitas penegakan hukum diukur dari kecepatan dan ketepatan penyelesaian perkara demi mewujudkan peradilan yang sederhana dan biaya ringan.²⁸⁶ Jaksa yang kompeten harus mampu mengoperasikan sistem digitalisasi manajemen penanganan perkara yang semakin kompleks.²⁸⁷ Kemampuan literasi digital dan audit investigatif jauh lebih krusial daripada dimensi tubuh aparatur.²⁸⁸ Mempertahankan syarat tinggi badan hanya akan menyaring orang berdasarkan kemasan luar, sehingga berisiko menyingkirkan kandidat dengan kemampuan strategis-intelektual yang dibutuhkan birokrasi modern.²⁸⁹

Tabel 4. 3 Analisis Strategi Tafsil (Diferensiasi Beban Kerja Jabatan)

Komponen Analisis	Jabatan Fungsional Jaksa	Jabatan Penjaga Tahanan
Karakter Utama Tugas	Intelektual, Yuridis, Strategis. ⁶	Teknis, Operasional, Pengamanan. ⁶
Lingkungan Kerja Dominan	Kantor, Ruang Sidang, Perpustakaan Hukum. ¹⁵	Rutan, Mobil Tahanan, Ruang Tunggu Sidang. ⁶
Risiko yang Dihadapi	Intervensi hukum, sengketa interpretasi norma. ¹	Pelarian tahanan, perlawanan fisik, kerusakan. ¹⁸
Kebutuhan Kompetensi	Kemampuan analisis, retorika, integritas etis. ¹⁶	Ketangkasan fisik, bela diri, kewaspadaan. ¹⁹
Relevansi Syarat Fisik	Sangat Rendah (Tidak fungsional). ¹	Moderat (Dapat dijustifikasi secara terbatas). ¹

²⁸⁴ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 265

²⁸⁵ Bagir Manan, *Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia*, (Jakarta: Ind-Hill.Co, 1992), 10

²⁸⁶ Jimly Asshiddiqie, *Penegakan Hukum (Kumpulan Makalah)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 1

²⁸⁷ BPK RI, *Laporan Kinerja BPK Tahun 2023 (Transformasi Digital)*, (Jakarta, 2024), 106

²⁸⁸ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law*, (London: IIIT, 2008), 124

²⁸⁹ Bagir Manan, *Teori dan Politik Konstitusi*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2003), 29

Parameter Kelulusan Utama	Skor tes akademik dan ujian kompetensi hukum. ²⁰	Tes kesehatan fisik dan kesamaptaan fungsional. ¹
---------------------------	---	--

Sumber: Diolah dari Pedoman Walpamhan dan Analisis Jabatan Kejaksaan.

Divergensi kualifikasi ini berakibat pada inefisiensi rekrutmen di mana institusi kehilangan pelamar potensial. Strategi *Tafsil* merekomendasikan agar syarat tinggi badan dihapuskan sepenuhnya untuk formasi Jaksa dan jabatan administratif lainnya.²⁹⁰ Penguatan fisik seharusnya dilakukan melalui pelatihan pasca-rekrutmen bagi posisi yang memang memerlukannya, bukan menjadikannya syarat gugur administrasi.²⁹¹ Rekonstruksi tersebut juga selaras dengan prinsip meritokrasi yang menempatkan kompetensi dan kapasitas profesional sebagai indikator utama dalam proses seleksi aparatur negara. Kebijakan rekrutmen yang lebih proporsional akan memperkuat kualitas kelembagaan Kejaksaan melalui optimalisasi sumber daya manusia yang lebih inklusif dan adaptif.

Tabel 4. 4 Evaluasi Syarat Fisik Berdasarkan Parameter BFOQ

Elemen Uji BFOQ	Definisi Standar Internasional	Fakta Kebijakan Kejaksaan	Status Validitas
Inherent Requirement	Karakteristik harus melekat pada esensi pekerjaan. ²⁹²	Tinggi badan dianggap melekat pada "kewibawaan" Jaksa. ²⁹³	Invalid; wibawa bersifat intelektual-moral, bukan dimensi tulang.
Business Necessity	Tanpa syarat tersebut, organisasi tidak bisa beroperasi. ²⁹⁴	Asumsi tugas lapangan Jaksa akan	Invalid; Jaksa dibantu pengamanan

²⁹⁰ Kejaksaan Agung RI, *Pengumuman Seleksi CPNS 2023*, 4

²⁹¹ Jasser Auda, *Membumikan Hukum Islam melalui Maqasid Syariah*, (Bandung: Mizan, 2015), 37

²⁹² Asy-Syatibi, *Al-Muwafaqat Fi Ushul Al-Syariah Jilid 2*, (Beirut: Dar al-Ma`rifah, 1997), 326

²⁹³ Wahbah Az-Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islami wa Adillatuhu Jilid IV*, (Beirut: Dar al-Fikr, 2004), 707

²⁹⁴ Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 51

		terhambat tanpa fisik kuat. ²⁹⁵	kepolisian dan Tim Walpamhan. ²⁹⁶
Disparate Impact	Tidak merugikan kelompok tertentu secara tidak proporsional. ²⁹⁷	Menghalangi wanita dan etnis dengan genetik pendek secara masif. ²⁹⁸	Invalid; menciptakan diskriminasi tidak langsung yang meluas.
Alternatives	Tidak ada cara lain yang kurang diskriminatif. ²⁹⁹	Menggunakan tinggi badan sebagai proksi kekuatan fisik. ³⁰⁰	Invalid; kekuatan fisik bisa diukur langsung melalui tes fungsional.
Public Interest	Melindungi keselamatan dan kepentingan publik secara nyata. ³⁰¹	Dipertahankan demi tradisi keseragaman visual birokrasi. ³⁰²	Invalid; kepentingan publik justru pada penuntutan yang kompeten.

Sumber: Diolah dari Doktrin BFOQ dan Hasil Penelitian Socio-Legal.³⁰³

2. Rasionalisasi Sistem Merit: Relevansi Postur dalam Mewujudkan Integritas Sumber Daya Insani

Rasionalisasi Sistem Merit menuntut adanya hubungan kausalitas yang jelas antara kriteria seleksi dengan produktivitas kerja.³⁰⁴ Konsep *Bona Fide Occupational Qualification* (BFOQ) menetapkan bahwa diskriminasi dalam pekerjaan hanya sah apabila persyaratan tersebut merupakan kebutuhan mutlak bagi operasional normal bisnis atau organisasi.³⁰⁵ Dalam konteks rekrutmen Jaksa, persyaratan tinggi badan

²⁹⁵ Vinay Harpalani, "Integration, Affirmative Action, and Strict Scrutiny", *UPenn Journal of Constitutional Law*, Vol. 15, No. 2, (2012), 463

²⁹⁶ Mahkamah Konstitusi RI, *Putusan Nomor 113/PUU-XXI/2023*, (Jakarta: MK RI, 2023), 45

²⁹⁷ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993), 1

²⁹⁸ Bagir Manan, *Teori dan Politik Konstitusi*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2003), 29

²⁹⁹ Ombudsman RI, *Laporan Tahunan 2023*, (Jakarta, 2024), 213

³⁰⁰ Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara Jilid I*, (Jakarta: MK RI, 2006), 81

³⁰¹ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law*, (London: IIIT, 2008), 130

³⁰² UUD 1945, Pasal 28D ayat (1)

³⁰³ US Supreme Court, *Dothard v. Rawlinson*, 433 US 321, (1977), dikutip dalam *Dharmasisya*, Vol. 2, No. 2, (2022), 52

³⁰⁴ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 23

³⁰⁵ Wahbah Az-Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islami wa Adillatuhu Jilid 6*, (Damaskus: Dar Al-Fikr, 2003), 112

gagal memenuhi standar BFOQ karena tidak ada bukti bahwa tinggi badan minimal 160 cm merupakan kebutuhan esensial untuk melakukan penuntutan perkara.³⁰⁶ Penegakan hukum yang kredibel justru bergantung pada kekuatan pembuktian dan kepatuhan pada hukum acara.³⁰⁷

Integritas sumber daya insani dalam birokrasi penegak hukum tidak dapat diprediksi melalui pengukuran tinggi badan atau indeks massa tubuh (BMI).³⁰⁸ Integritas merupakan manifestasi dari komitmen etis dan kejujuran nurani yang seharusnya diuji melalui asesmen psikologis yang mendalam dan rekam jejak integritas.³⁰⁹ Penggunaan standar fisik sebagai alat penyaringan awal hanyalah kemudahan administratif bagi birokrasi untuk mengurangi jumlah pelamar, namun langkah ini mengorbankan kualitas substantif dari input pegawai yang masuk.³¹⁰ Praktik ini merugikan visi Indonesia Emas 2045 yang membutuhkan birokrasi cerdas dan inklusif.³¹¹

Penerapan sistem meritokrasi yang adil mengharuskan negara untuk memberikan perlindungan terhadap hak konstitusional setiap pelamar.³¹² Mahkamah Agung Amerika Serikat dalam kasus *Dothard v. Rawlinson* telah membatalkan syarat tinggi badan yang tidak memiliki korelasi valid dengan

³⁰⁶ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law*, (London: IIIT, 2008), 130

³⁰⁷ Tim Penyusun, *Pedoman Pengamanan Tahanan (Walpamhan) Kejaksaan RI*, (Jakarta, 2021), 12

³⁰⁸ Bagir Manan, *Teori dan Politik Konstitusi*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2003), 4

³⁰⁹ Komisi Aparatur Sipil Negara, *Laporan Pengawasan Penerapan Sistem Merit di Instansi Pemerintah* (Jakarta: KASN, 2023).

³¹⁰ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993), 124

³¹¹ Kejaksaan Agung RI, *Laporan Ringkas Hasil Akhir Seleksi CPNS 2023*, 1

³¹² Peraturan Menteri PANRB No. 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan PNS, Lampiran Kriteria Fisik

kekuatan fisik yang sebenarnya dibutuhkan.³¹³ Kejaksaan RI perlu melakukan audit regulasi secara komprehensif untuk memastikan setiap persyaratan rekrutmen memiliki landasan ilmiah dan yuridis yang kuat.³¹⁴ Fokus utama rekrutmen harus dikembalikan pada aspek kognitif dan karakter moral guna mewujudkan aparatur yang benar-benar kompeten dalam melayani kepentingan bangsa.³¹⁵

Perbandingan dengan negara lain dalam penelitian ini perlu ditempatkan secara terbatas agar tidak keluar dari konteks sistem hukum Indonesia. Negara Asia yang memiliki tradisi birokrasi modern dapat dijadikan pembanding secara hati-hati, bukan sebagai dasar transplantasi hukum, melainkan sebagai ilustrasi bahwa rekrutmen aparatur penegak hukum pada umumnya bergerak ke arah penilaian kompetensi, integritas, dan kesehatan objektif. Perbandingan tersebut memperkuat argumentasi bahwa parameter seleksi seharusnya mengikuti kebutuhan jabatan, bukan atribut fisik yang diberlakukan secara seragam terhadap seluruh formasi.

Rasionalisasi ini menyimpulkan bahwa postur fisik statis adalah variabel yang irrelevan dalam mewujudkan integritas SDM di lingkungan Kejaksaan.³¹⁶ Keberanian seorang Jaksa dalam menuntut pelaku kejahatan lahir dari integritas batin dan keyakinan hukum.³¹⁷ Menghapuskan syarat fisik yang diskriminatif akan meningkatkan daya saing institusi karena

³¹³ Pengolah Data, "Matriks Strategi Tafsir (Diferensiasi Jabatan)", (2024),

³¹⁴ Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara Jilid I*, (Jakarta: MK RI, 2006), 15

³¹⁵ Rudy Rudy, "Implementation of Civil Rights", *Hasanuddin Law Review*, (2022), 170

³¹⁶ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), Jasser Auda, *Membumikan Hukum Islam melalui Maqasid Syariah*, (Bandung: Mizan, 2015), 112

³¹⁷ Wahbah Az-Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islami wa Adillatuhu Jilid 6*, (Damaskus: Dar Al-Fikr, 2003), 112

mampu menyerap talenta hukum yang memiliki pemikiran visioner.³¹⁸ Sistem meritokrasi yang sehat adalah sistem yang menghargai setiap inci kecerdasan manusia di atas setiap sentimeter dimensi tubuhnya.³¹⁹

Berdasarkan keseluruhan analisis normatif, empiris, dan konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, terlihat bahwa persyaratan tinggi badan dalam rekrutmen CPNS Kejaksaan tidak hanya menimbulkan persoalan administratif, tetapi juga menghadirkan problem proporsionalitas dalam sistem rekrutmen aparatur negara. Temuan penelitian menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara karakteristik tugas jabatan dengan standar fisik yang diterapkan secara generalistik terhadap seluruh formasi. Kondisi tersebut memperlihatkan perlunya reformulasi kebijakan yang lebih adaptif, proporsional, dan berbasis kompetensi agar sistem rekrutmen Kejaksaan tetap selaras dengan prinsip sistem merit, hak atas pekerjaan, serta nilai keadilan dalam perspektif Maqāsid Syariah. Oleh sebab itu, penulis memandang perlu untuk merumuskan rekonstruksi yuridis terhadap kebijakan persyaratan tinggi badan dalam rekrutmen CPNS Kejaksaan Republik Indonesia.

C. Rekonstruksi Kebijakan Persyaratan Tinggi Badan CPNS Kejaksaan Dalam Perspektif Maqashid Syariah

Analisis pada bagian sebelumnya menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kebijakan rekrutmen Kejaksaan dengan prinsip hak atas pekerjaan dan

³¹⁸ Jasser Auda, *Membumikan Hukum Islam melalui Maqasid Syariah*, (Bandung: Mizan, 2015), 210

³¹⁹ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 33

sistem merit. Kondisi tersebut tidak hanya menimbulkan persoalan normatif, tetapi juga menunjukkan adanya problem struktural. Rekonstruksi kebijakan yang tidak sekadar bersifat korektif parsial, melainkan menyentuh dimensi filosofis, normatif, dan empiris. Pendekatan Maqāṣid al-Syarī'ah dengan perspektif sistem Jasser Auda digunakan sebagai kerangka analisis untuk merumuskan model kebijakan yang lebih adil, rasional, dan berorientasi pada kemaslahatan.

1. Analisis Pembatasan Syarat Fisik Rekrutmen dalam Bingkai Pilar Hifz al-Nafs dan Hifz al-'Aql

Pendekatan multidimensionality dalam Maqāṣid menuntut rekonstruksi kebijakan yang tidak hanya berbasis norma internal, tetapi juga mempertimbangkan realitas empiris, nilai keadilan konstitusional, serta tujuan kemaslahatan publik.³²⁰ Restorasi fitur cognitive nature dan wholeness menjadi langkah fundamental dalam membongkar rigiditas sistem tertutup menuju sistem hukum yang adaptif, reflektif, dan berorientasi tujuan (purposefulness).³²¹ Analisis ini menegaskan bahwa kebijakan rekrutmen Kejaksaan masih terjebak dalam pola sistem tertutup yang mengabaikan realitas empiris. Kondisi ini menunjukkan urgensi untuk merekonstruksi kebijakan agar selaras dengan prinsip cognitive nature dan wholeness.

³²⁰ Ahmad Munif, "Implementasi Maqashid Syariah dalam Pembaruan Hukum Tata Negara di Indonesia," *Jurnal Hukum Transnasional* 5, no. 2 (2021): 45–48.

³²¹ Mustafa Lutfi, "Transformasi Nilai-Nilai Hukum Islam dalam Kebijakan Publik," *De Jure: Jurnal Hukum dan Syariah* 13, no. 2 (2021): 203–205.

2. Implementasi Strategi Tafṣīl (Diferensiasi) dalam Rekonstruksi Jabatan

Diferensiasi kebijakan merupakan instrumen penting untuk memastikan bahwa hukum diterapkan sesuai karakteristik objek yang diatur. Pendekatan *tafṣīl* dalam kerangka Maqāṣid memberi ruang bagi pembedaan norma berdasarkan tujuan, fungsi, dan kebutuhan konkret suatu jabatan. Konsep ini relevan dalam rekrutmen Kejaksaan karena formasi yang dibuka tidak memiliki karakter pekerjaan yang sama. Jabatan Jaksa dan Pengelola Penanganan Perkara lebih dominan intelektual-administratif, sedangkan Penjaga Tahanan memiliki aspek operasional yang lebih kuat. Kebijakan yang menyamakan seluruh jabatan melalui satu standar fisik memperlihatkan problem generalisasi yang perlu direkonstruksi secara normatif.

Rekonstruksi kebijakan rekrutmen tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus menyentuh struktur normatif kebijakan itu sendiri. Salah satu strategi yang relevan dalam kerangka Maqāṣid adalah *tafṣīl*, yaitu diferensiasi hukum berdasarkan karakteristik objek yang diatur.³²²

Kebijakan Kejaksaan yang menerapkan standar tinggi badan secara seragam terhadap seluruh jabatan menunjukkan kegagalan dalam menerapkan prinsip diferensiasi. Analisis sebelumnya telah menunjukkan bahwa jabatan Ahli Pertama Jaksa dan Pengelola Penanganan Perkara bersifat intelektual-analitis, sedangkan jabatan Penjaga Tahanan memiliki

³²² Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach* (London: IIIT, 2008), 77–80.

dimensi fisik yang lebih dominan .³²³ Dari analisis tersebut penulis beranggapan bahwa strategi tafsil atau diferensiasi ini adalah saah satu rekomendasi kebijakan yang paling relevan dengan permasalahan yang terjadi.

Pendekatan purposefulness dalam Maqāsid menuntut bahwa setiap aturan harus diarahkan pada tujuan spesifik yang hendak dicapai.³²⁴. Penerapan satu standar fisik untuk seluruh jabatan menunjukkan absennya orientasi tujuan tersebut, karena mengabaikan perbedaan esensial antar jabatan.

Rekonstruksi konkret yang ditawarkan diarahkan pada tiga klaster jabatan. Jabatan fungsional intelektual, seperti Jaksa dan analis perkara, harus difokuskan pada kompetensi kognitif, integritas moral, kapasitas analitis, serta kemampuan argumentasi hukum. Jabatan administratif, seperti Pengelola Penanganan Perkara, diarahkan pada ketelitian, manajemen dokumen, dan kemampuan organisasi. Jabatan operasional, seperti Penjaga Tahanan, tetap dapat mensyaratkan aspek fisik secara terbatas dengan dasar bona fide occupational qualification, sepanjang standar tersebut diuji secara ketat, proporsional, dan benar-benar berkaitan dengan kebutuhan jabatan.

Rekonstruksi kebijakan rekrutmen dalam penelitian ini diarahkan pada diferensiasi berdasarkan karakteristik jabatan. Jabatan fungsional

³²³ Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Pembinaan Kejaksaan Negeri Kota Batu pada 23 Februari 2026 di Ruang Pembinaan Kejaksaan Negeri Batu

³²⁴ Jasser Auda, *Membumikan Hukum Islam melalui Maqasid Syariah*, terj. Rosidin (Bandung: Mizan, 2015), 112–115.

intelektual, seperti Jaksa dan analis perkara, seharusnya difokuskan pada kompetensi kognitif, integritas moral, kapasitas analitis, dan kemampuan argumentasi hukum. Persyaratan tinggi badan dalam konteks tersebut tidak memiliki hubungan langsung dengan tugas substantif jabatan sehingga tidak relevan dipertahankan sebagai syarat administratif umum. Jabatan administratif, seperti Pengelola Penanganan Perkara, lebih berkaitan dengan kemampuan manajemen dokumen, ketelitian administratif, dan kemampuan organisasi dibanding atribut fisik tertentu. Jabatan operasional, seperti Penjaga Tahanan, tetap dapat mempertahankan persyaratan fisik tertentu sepanjang memiliki hubungan langsung dengan kebutuhan operasional dan keamanan institusi. Persyaratan tersebut tetap harus diuji secara ketat dan proporsional agar tidak berkembang menjadi pembatasan administratif yang bersifat generalistik.³²⁵

Pendekatan ini sejalan dengan prinsip al-wad‘u fi mahallihi dalam fiqh siyasah, yaitu menempatkan sesuatu sesuai pada tempatnya.³²⁶ Implementasi tafṣīl memastikan bahwa kebijakan tidak lagi bersifat generalisasi yang simplistik, melainkan berbasis diferensiasi rasional yang selaras dengan tujuan jabatan.

Rekonstruksi ini sekaligus mengintegrasikan sistem merit dengan Maqāṣid Syariah, di mana seleksi berbasis kompetensi menjadi manifestasi

³²⁵ International Labour Organization, Discrimination (Employment and Occupation) Convention No. 111, 2021 Report Update.

³²⁶ Abu Ishaq Al-Syatibi, Al-Muwafaqat fi Ushul al-Syari‘ah, Jilid II (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2003), 12–14.

dari perlindungan akal (hifdz al-‘aql) dan keadilan distributif.³²⁷ Implementasi tafṣīl menegaskan bahwa diferensiasi kebijakan merupakan prasyarat utama untuk mewujudkan keadilan substantif dalam rekrutmen ASN.

3. Transformasi Parameter Kesehatan ke Medical Check-Up : Realisasi Hifdz al-Nafs

Problem lain yang krusial adalah kesalahan dalam menentukan parameter kesehatan. Argumentasi institusional yang menempatkan tinggi badan sebagai indikator kesehatan menunjukkan kekeliruan epistemologis dalam memahami konsep kesehatan itu sendiri. Tinggi badan merupakan atribut biologis yang bersifat genetik dan tidak dapat dijadikan indikator valid terhadap kondisi kesehatan individu.³²⁸

Perspektif Maqāṣid menempatkan perlindungan jiwa (hifdz al-nafs) sebagai salah satu tujuan utama syariat.³²⁹ Perlindungan ini tidak dapat direduksi menjadi parameter visual, melainkan harus diwujudkan melalui instrumen objektif yang mampu mengukur kondisi kesehatan secara komprehensif.

Pendekatan cognitive nature menuntut penggunaan indikator yang berbasis ilmu pengetahuan. Medical Check-Up (MCU) merupakan instrumen yang memenuhi standar tersebut karena mampu menilai kondisi

³²⁷ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach* (London: IIIT, 2008), 90–95.

³²⁸ World Health Organization, *Guidelines on Physical Status: The Use and Interpretation of Anthropometry*, Update Report 2021.

³²⁹ Abu Ishaq Al-Syatibi, *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Syari’ah*, Jilid II (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2003), 8–10.

jantung, paru-paru, tekanan darah, serta indikator kesehatan lainnya secara objektif.³³⁰ Pandangan institusional mengenai hubungan antara tinggi badan dan pemeriksaan kesehatan terlihat dalam pernyataan informan Kejaksaan Negeri Kota Malang:

“Kalau diganti dengan medical check-up, menurut saya tidak bisa. Kalau ditambah mungkin bisa. Syarat tinggi badan itu tetap menjadi syarat awal karena sudah ditentukan dari pusat, sedangkan pemeriksaan kesehatan hanya menjadi bagian tambahan untuk memastikan kondisi pelamar.”³³¹

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tinggi badan masih ditempatkan sebagai syarat administratif utama, sedangkan pemeriksaan kesehatan diposisikan sebagai pelengkap. Cara pandang ini memperlihatkan bahwa parameter kesehatan belum sepenuhnya dibangun berdasarkan indikator medis objektif, melainkan masih bertumpu pada standar visual-fisik yang belum tentu mencerminkan kondisi kesehatan substantif seseorang.

Transformasi kebijakan yang ditawarkan meliputi:

- a. Penghapusan tinggi badan sebagai syarat Kesehatan
- b. Penggantian dengan MCU berbasis standar medis nasional
- c. Penyesuaian parameter kesehatan dengan kebutuhan spesifik jabatan

Pendekatan ini mencerminkan purposefulness , karena memastikan bahwa tujuan menjaga kesehatan pegawai tercapai secara substansial, bukan

³³⁰ Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Pedoman Pemeriksaan Kesehatan (Medical Check-Up)

³³¹ Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Pidana Umum Kejaksaan Negeri Kota Malang pada 2 Maret 2026 di Ruang Pidana Umum Kejaksaan Negeri Malang

sekadar simbolik.³³² Kebijakan berbasis MCU juga menghindarkan negara dari praktik diskriminasi berbasis kondisi biologis yang tidak dapat diubah. Dalam perspektif HAM dan Maqāsid, diskriminasi semacam ini bertentangan dengan prinsip keadilan (al-‘adalah) dan kesetaraan (al-musawah).³³³ Transformasi ini sekaligus memperkuat integrasi antara hukum positif dan nilai syariah, di mana perlindungan jiwa tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga operasional dalam kebijakan publik.³³⁴ Transformasi menuju sistem berbasis MCU menunjukkan bahwa perlindungan jiwa harus diwujudkan secara substantif, bukan simbolik.

4. Optimalisasi Sistem Rekrutmen Berkeadilan Sebagai Manifestasi Kemaslahatan Publik

Rekonstruksi kebijakan juga harus menyentuh aspek tata kelola, khususnya dalam hal transparansi dan partisipasi publik. Kebijakan rekrutmen Kejaksaan menunjukkan karakter top-down yang kuat, di mana aturan ditetapkan secara sentralistik tanpa mekanisme evaluasi partisipatif. Model ini bertentangan dengan fitur openness dalam pendekatan sistem Jasser Auda, yang menuntut keterbukaan terhadap masukan eksternal dan dinamika sosial.³³⁵

³³² Jasser Auda, *Membumikan Hukum Islam melalui Maqasid Syariah*, terj. Rosidin (Bandung: Mizan, 2015), 118–120.

³³³ Rina Yulianti, “Diskriminasi Fisik dalam Rekrutmen ASN: Perspektif Hak Asasi Manusia,” *Jurnal Hukum & Pembangunan* 54, no. 1 (2024): 118–120.

³³⁴ Mustafa Lutfi dan L.J. Kurniawan, *Hukum dan Kebijakan Publik* (Malang: Setara Press, 2017), 145–148.

³³⁵ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach* (London: IIIT, 2008), 68–70.

Ketiadaan transparansi mengenai dasar filosofis dan empiris persyaratan tinggi badan memperlihatkan adanya defisit akuntabilitas. Aparatur di daerah bahkan tidak mengetahui rasionalitas kebijakan tersebut, sebagaimana terungkap dalam wawancara lapangan.³³⁶ Pernyataan informan menunjukkan keterbatasan akses daerah terhadap dasar pembentukan kebijakan:

“Kalau terkait dasar pembentukan aturan atau hasil rapatnya, kami di daerah tidak mengetahui secara detail. Kami hanya menerima aturan dari pusat untuk dilaksanakan. Penjelasan mengenai kenapa harus ada syarat tinggi badan juga tidak disampaikan secara khusus kepada kami.”³³⁷

Kutipan tersebut memperlihatkan bahwa aparatur daerah lebih diposisikan sebagai pelaksana administratif daripada pihak yang memahami rasionalitas kebijakan. Kondisi ini memperkuat argumentasi bahwa sistem rekrutmen Kejaksaan masih menunjukkan karakter *closed system* karena dasar filosofis, empiris, dan sosiologis kebijakan tidak tersedia secara terbuka.

Kondisi ini bertentangan dengan semangat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN yang menekankan prinsip merit, transparansi, dan non-diskriminasi. Kebijakan yang tidak terbuka terhadap evaluasi berpotensi melanggengkan diskriminasi struktural dan menghambat reformasi birokrasi.³³⁸

³³⁶ Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Pembinaan Kejaksaan Negeri Kota Batu dan Malang

³³⁷ Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Pidana Umum Kejaksaan Negeri Kota Malang pada 2 Maret 2026 di Ruang Pidana Umum Kejaksaan Negeri Malang

³³⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 2.

Rekonstruksi sistem yang inklusif mensyaratkan empat instrumen utama. Keterbukaan regulasi diperlukan melalui publikasi kajian akademik yang menjadi dasar penetapan persyaratan rekrutmen. Partisipasi publik perlu dibangun dengan melibatkan akademisi, praktisi hukum, dan masyarakat sipil dalam evaluasi kebijakan. Mekanisme korektif juga harus tersedia bagi pelamar yang merasa dirugikan oleh persyaratan administratif yang tidak relevan dengan kebutuhan jabatan. Integrasi prinsip inklusivitas menjadi dasar untuk menghapus persyaratan yang tidak berbasis kompetensi dan tidak memiliki hubungan fungsional dengan pekerjaan.

Pendekatan ini mencerminkan multidimensionality , karena menghubungkan kebijakan rekrutmen dengan dimensi hukum, sosial, dan etika secara simultan. Inklusivitas dalam konteks ini bukan sekadar kebijakan administratif, melainkan manifestasi dari masalah mursalah , yaitu upaya mewujudkan kemaslahatan umum melalui kebijakan yang adil dan tidak diskriminatif.³³⁹

Rekonstruksi ini menegaskan bahwa negara tidak hanya berfungsi sebagai regulator, tetapi juga sebagai penjaga keadilan sosial.³⁴⁰ Kebijakan rekrutmen yang inklusif akan memastikan bahwa setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi dalam

³³⁹ World Bank, Governance and Public Sector Reform Report, 2021.

³⁴⁰ Jasser Auda, Membumikan Hukum Islam melalui Maqasid Syariah (Bandung: Mizan, 2015), 130–132.

penyelenggaraan negara, sesuai dengan amanat konstitusi dan nilai-nilai Maqāṣid Syariah.³⁴¹

Keseluruhan rekonstruksi ini menunjukkan bahwa kebijakan rekrutmen Kejaksaan harus bergerak dari paradigma formalistik menuju paradigma sistemik yang berorientasi tujuan.³⁴² Integrasi antara prinsip meritokrasi, HAM, dan Maqāṣid Syariah menghasilkan model kebijakan yang tidak hanya sah secara hukum, tetapi juga adil secara substantif.³⁴³

Rekonstruksi berbasis cognitive nature, wholeness, purposefulness, multidimensionality, dan openness menegaskan bahwa hukum tidak boleh berhenti pada teks, melainkan harus hidup dalam realitas sosial demi mewujudkan kemaslahatan publik yang sejati.³⁴⁴ Sintesis rekonstruksi tersebut perlu divisualisasikan agar perbedaan antara kebijakan yang berlaku dan kebijakan yang ditawarkan dapat dibaca secara lebih sistematis. Visualisasi ini tidak dimaksudkan sebagai ringkasan administratif semata, melainkan sebagai pemetaan pergeseran paradigma dari rekrutmen berbasis generalisasi fisik menuju rekrutmen berbasis kompetensi, kesehatan objektif, dan diferensiasi jabatan.

Perbedaan antara kebijakan rekrutmen yang berlaku saat ini dengan model rekonstruksi yang ditawarkan perlu disajikan secara sistematis agar

³⁴¹ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia* (Jakarta: Konstitusi Press, 2020), 145–148.

³⁴² Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif: Hukum yang Membebaskan* (Jakarta: Kompas, 2020), 89–92.

³⁴³ Manfred Nowak, *Introduction to the International Human Rights Regime*, 2nd ed. (2020), 210–214.

³⁴⁴ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah*, 75–78.

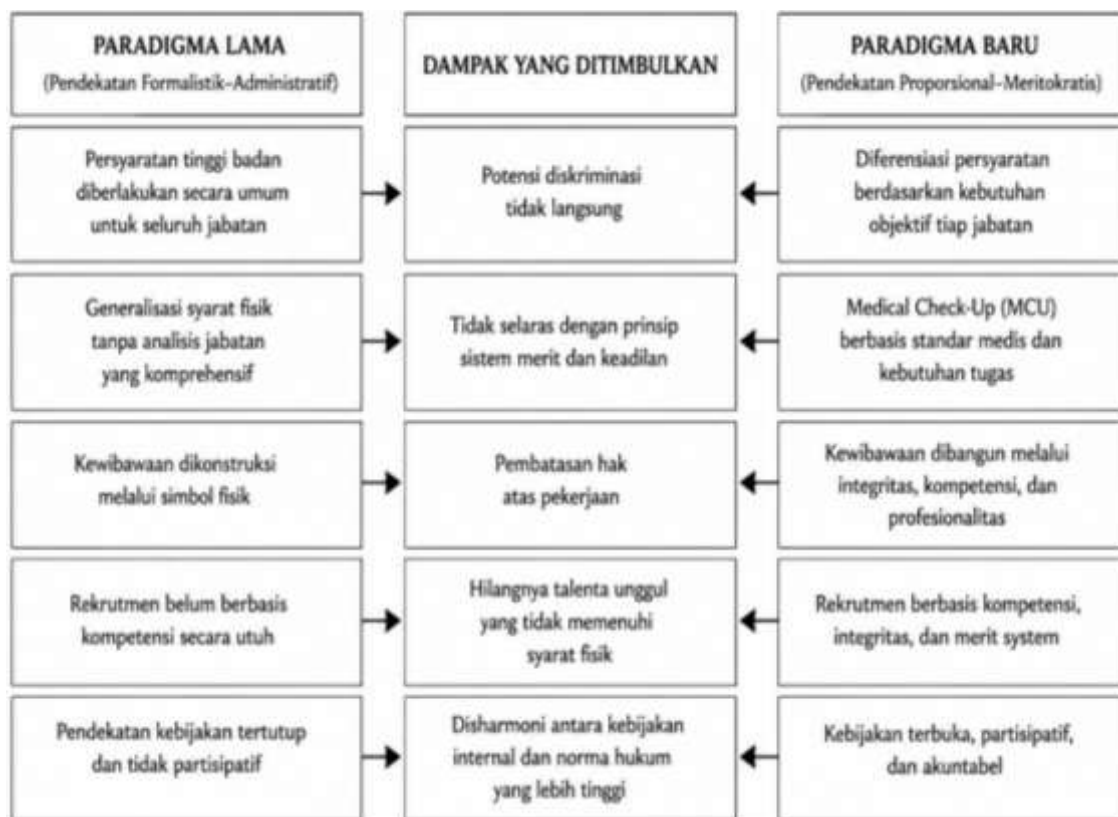
terlihat secara komprehensif. Penyajian dalam bentuk tabel dimaksudkan untuk memperjelas perubahan paradigma dari pendekatan generalisasi menuju diferensiasi berbasis tujuan jabatan.

Rekonstruksi kebijakan dalam penelitian ini tidak hanya dimaksudkan sebagai kritik terhadap persyaratan tinggi badan. Paradigma lama menempatkan standar fisik sebagai syarat umum yang berlaku seragam, sedangkan paradigma baru menempatkan kompetensi, kesehatan objektif, dan diferensiasi jabatan sebagai dasar penyusunan kebijakan.

Rekonstruksi kebijakan tersebut pada akhirnya diarahkan untuk membentuk sistem rekrutmen yang lebih selaras dengan kebutuhan profesionalitas lembaga penegak hukum modern. Pendekatan yang berbasis kompetensi dan proporsionalitas jabatan akan menciptakan mekanisme seleksi yang tidak hanya berorientasi pada aspek administratif semata, tetapi juga mempertimbangkan efektivitas pelaksanaan tugas serta perlindungan hak konstitusional warga negara. Reformulasi kebijakan tersebut sekaligus menjadi upaya harmonisasi antara kebutuhan institusional Kejaksaan dengan prinsip keadilan, sistem merit, dan nilai kemaslahatan dalam perspektif Maqāsid Syariah.

Lebih jelas lagi perbandingan paradigma lama dan baru akan ditampilkan dalam gambar berikut.

Gambar 4. 4 Bagan Perbandingan Paradigma Rekrutmen CPNS Kejaksaan



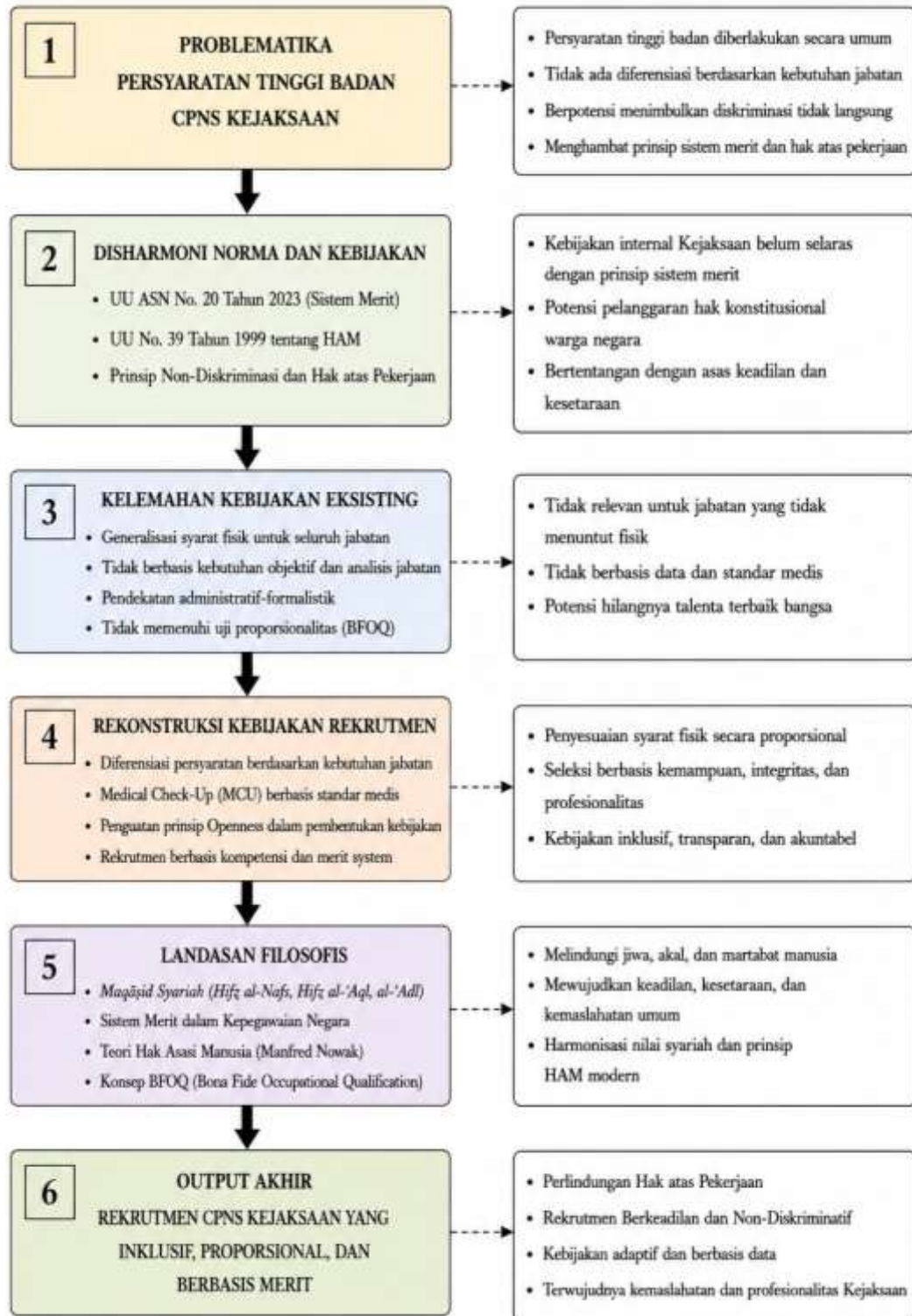
Sumber : Diolah Peneliti

Bagan perbandingan paradigma tersebut menunjukkan adanya pergeseran orientasi dalam sistem rekrutmen CPNS Kejaksaan dari pendekatan administratif-formal menuju pendekatan yang berbasis kompetensi, proporsionalitas, dan prinsip non-diskriminasi. Paradigma rekrutmen eksisting masih menempatkan standar tinggi badan sebagai syarat umum yang diterapkan secara seragam terhadap seluruh jabatan tanpa mempertimbangkan karakteristik dan kebutuhan spesifik masing-masing posisi. Pendekatan tersebut cenderung menekankan kepatuhan terhadap aturan administratif dibanding relevansi substantif terhadap kompetensi jabatan.

Paradigma rekonstruksi menawarkan perubahan orientasi melalui diferensiasi persyaratan berdasarkan kebutuhan objektif jabatan penggunaan medical check-up berbasis standar medis sebagai parameter Kesehatan, serta penguatan prinsip openness dalam pembentukan kebijakan. Pergeseran paradigma tersebut diarahkan untuk mewujudkan sistem rekrutmen yang lebih inklusif, proporsional, dan selaras dengan prinsip sistem merit serta perlindungan hak atas pekerjaan.

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis normatif, konseptual, dan empiris yang telah diuraikan sebelumnya, penulis menemukan adanya kebutuhan rekonstruksi kebijakan rekrutmen CPNS Kejaksaan yang lebih proporsional dan berbasis sistem merit. Rekonstruksi tersebut diarahkan pada pembentukan formulasi kebijakan yang tidak lagi menempatkan persyaratan tinggi badan sebagai standar administratif umum bagi seluruh jabatan, melainkan disesuaikan dengan kebutuhan objektif masing-masing posisi. Upaya rekonstruksi ini juga mempertimbangkan prinsip hak atas pekerjaan dan prinsip non-diskriminasi. Untuk memperjelas arah formulasi kebijakan yang ditawarkan, penulis menyajikan grand design rekonstruksi kebijakan rekrutmen CPNS Kejaksaan sebagai berikut:

**Gambar 4. 5 Grand Design Rekonstruksi Kebijakan Rekrutmen CPNS
Kejaksaan Berbasis Sistem Merit dan Maqashid Syariah**



Sumber : Diolah Peneliti

Bagan grand design rekonstruksi kebijakan rekrutmen CPNS Kejaksaan menggambarkan alur sistematis rekonstruksi kebijakan berbasis sistem merit dan Maqāṣid Syariah. Rekonstruksi diawali dari identifikasi problematika utama berupa generalisasi syarat tinggi badan, keterbatasan keterbukaan kebijakan, dan potensi pelemahan sistem merit dalam rekrutmen aparatur negara. Dasar konstitusional dan normatif rekonstruksi bertumpu pada prinsip hak atas pekerjaan, asas non-diskriminasi, serta sistem merit sebagaimana diatur dalam UUD 1945, Undang-Undang ASN, dan Undang-Undang HAM.

Rekonstruksi kebijakan kemudian diarahkan pada diferensiasi persyaratan berdasarkan karakteristik jabatan, transformasi parameter kesehatan melalui medical check-up berbasis standar medis, serta penguatan openness dan inklusivitas dalam pembentukan kebijakan rekrutmen. Keseluruhan rekonstruksi tersebut didasarkan pada prinsip profesionalitas dalam sistem merit dan nilai Maqāṣid Syariah, khususnya hifdz al-nafs, hifdz al-‘aql, keadilan, dan kesetaraan. Output akhir yang diharapkan adalah terwujudnya sistem rekrutmen CPNS Kejaksaan yang berbasis kompetensi, proporsional, inklusif, dan mampu memberikan perlindungan yang lebih adil terhadap hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan.

Untuk memudahkan dalam memahami penelitian yang telah dibuat oleh penulis, maka penulis akan menyajikan hasil temuan penelitian yang akan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut;

Tabel 4. 5 Temuan Hasil Penelitian

No	Rumusan Masalah	Temuan Penelitian		
		Temuan Teoritis	Temuan Empiris	Temuan Normatif
1.	Bagaimana pengaturan dan implementasi persyaratan tinggi badan dalam seleksi CPNS Kejaksaan di Kota Malang dan Batu?	Persyaratan tinggi badan merupakan regulasi teknis pusat (Peraturan Jaksa Agung No. PER-048/A/J.A/12/2011) yang memicu konflik norma vertikal dengan hak atas pekerjaan pada UUD 1945 dan asas keadilan-kesetaraan UU ASN No. 20/2023.	Terjadi disparitas pemaknaan di tingkat lokal: Kejari Kota Malang menerapkan kepatuhan <i>legal-positivism</i> yang rigid semata sebagai filter administratif. Sebaliknya, Kejari Kota Batu menunjukkan <i>cognitive awareness</i> bahwa batasan fisik tersebut tidak berdampak pada kinerja fungsional dan merugikan institusi karena mengeliminasi potensi talenta unggul.	Kebijakan rekrutmen institusi saat ini beroperasi sebagai <i>closed system</i> (sistem tertutup) yang mengisolasi diri dari pembuktian data fungsional dan realitas sosial di lapangan.
2	Bagaimana implikasi persyaratan tinggi badan untuk pemenuhan hak asasi atas kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dalam perspektif	Hambatan tinggi badan secara masif menciptakan diskriminasi tidak langsung (<i>indirect discrimination</i> atau <i>disparate impact</i>) bagi kelompok gender wanita dan kelompok etnisitas tertentu yang secara genetik memiliki postur tubuh rata-rata lebih pendek.	Praktisi hukum eksternal (Advokat) menegaskan bahwa otoritas persidangan sejati dibangun di atas kompetensi penalaran hukum dan integritas etis Jaksa, bukan visualisasi simbolik ukuran fisik.	Melalui parameter <i>Bona Fide Occupational Qualification</i> (BFOQ), syarat fisik dinyatakan invalid karena gagal membuktikan adanya kaitan fungsional mutlak

	Maqashid Syariah?			(<i>inherent requirement</i>) dengan beban kerja kognitif Jaksa, sehingga mencederai pilar <i>Hifz al-'Aql</i> dan <i>Hifz al-Nafs</i> .
3	Bagaimana rekonstruksi kebijakan persyaratan tinggi badan CPNS Kejaksaan dalam perspektif Maqashid Syariah?	Diperlukan reformulasi produk hukum internal melalui revisi klausul generalisasi fisik pada Peraturan Jaksa Agung No. PER-048/A/J.A/12/2011 agar selaras dengan norma payung di atasnya.	Hasil wawancara merekomendasikan perlunya pembatasan diskresi institusi dengan menyusun syarat penerimaan yang berbasis objektif pada Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK).	Rekonstruksi diwujudkan melalui tiga instrumen transisi: Implementasi Strategi Tafşıl (Diferensiasi Jabatan), Transformasi Parameter Kesehatan ke MCU Klinis, dan pembukaan akses Sistem Openness yang inklusif bagi penyandang disabilitas demi mewujudkan kemaslahatan substantif

Sumber : Diolah Peneliti

Berdasarkan matriks temuan penelitian di atas, terlihat secara klir bahwa problem utama dalam rekrutmen CPNS Kejaksaan berakar pada pendekatan kebijakan yang bersifat generalistik-formal. Sintesis data empiris dari Kejaksaan Negeri Kota Malang dan Kota Batu mengonfirmasi bahwa mempertahankan ukuran antropometri statis sebagai filter kelulusan

administratif awal tidak lagi memiliki sandaran ilmiah yang memadai dalam ekosistem birokrasi modern yang mengandalkan keunggulan kompetensi (*brain power*). Kewibawaan dan performa penegakan hukum seorang Jaksa tidak ditentukan oleh dimensi tinggi badan biologis, melainkan bersumber dari penguasaan hukum acara, ketajaman analisis hukum, dan keteguhan integritas moral di ruang sidang.

Pengujian substantif menggunakan doktrin *Bona Fide Occupational Qualification* (BFOQ) berkolaborasi dengan pendekatan sistem Maqashid Syariah memberikan pembenaran mutlak bahwa regulasi internal Kejaksaan membutuhkan langkah restorasi yang progresif. Transformasi dari paradigma visualisme kosmetik menuju pemenuhan hak asasi yang inklusif hanya dapat dicapai melalui rekonstruksi struktural berupa metode *tafsil* (diferensiasi beban kerja jabatan) dan pengalihan parameter kesehatan ke standar klinis obyektif (*Medical Check-Up*). Dengan demikian, penataan ulang sistem rekrutmen ini tidak hanya akan memulihkan perlindungan terhadap pilar *Hifz al-'Aql* dan *Hifz al-Nafs*, melainkan sekaligus melahirkan model pengadaan aparaturnya penegak hukum sipil yang akuntabel, non-diskriminatif, dan sejalan dengan cita-cita mulia kemaslahatan publik yang sejati

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaturan persyaratan tinggi badan dalam rekrutmen CPNS Kejaksaan didasarkan pada regulasi internal pusat yang diimplementasikan secara kaku sebagai syarat eliminatif pada seleksi administrasi awal. Hasil temuan menunjukkan adanya ketegangan paradigmatik di tingkat lokal: Kejaksaan Negeri Kota Malang menerapkan watak *legal-positivism* yang rigid semata demi kepatuhan struktural pada aturan pusat. Sebaliknya, Kejaksaan Negeri Kota Batu menunjukkan adanya *cognitive awareness* empiris yang mengakui bahwa batasan tinggi badan tidak berkorelasi dengan produktivitas kerja dan berpotensi melenyapkan talenta intelektual terbaik bangsa yang memiliki keunggulan akademik.
2. Penerapan syarat tinggi badan secara seragam menghambat pemenuhan hak asasi warga negara atas kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan di sektor publik (*equal employment opportunity*). Dalam perspektif Maqashid Syariah pendekatan sistem, kebijakan ini mencederai pilar *Hifz al-Nafs* (perlindungan martabat fisik dari diskriminasi takdir biologis) dan *Hifz al-'Aql* (perlindungan potensi kecerdasan). Melalui pengujian doktrin *Bona Fide Occupational Qualification* (BFOQ), syarat fisik ini dinyatakan tidak valid karena

tidak memiliki hubungan fungsi kedinasan (*inherent requirement*) dengan tugas esensial Jaksa sipil penuntut umum yang dominan mengandalkan kapasitas penalaran hukum kognitif, bukan kesamaptaan fisik militeristik.

3. Rekonstruksi yuridis yang inklusif dan berkeadilan dilakukan dengan merombak regulasi internal institusi (khususnya merevisi Peraturan Jaksa Agung No. PER-048/A/J.A/12/2011) melalui integrasi fitur sistem Maqashid Syariah. Rekonstruksi konkret ini diwujudkan melalui tiga pilar strategis: pertama, mengimplementasikan Strategi Tafşıl (Diferensiasi Jabatan) untuk menghapus syarat fisik pada posisi intelektual-administratif (Jaksa dan Pengelola Penanganan Perkara); kedua, melakukan Transformasi Parameter Kesehatan dengan mengalihkan syarat visual tinggi badan ke standar klinis obyektif berupa *Medical Check-Up* (MCU) nasional; dan ketiga, membuka Sistem Openness dan Inklusivitas regulasi melalui pelibatan publik serta penyediaan kuota afirmasi bagi kelompok disabilitas demi kemaslahatan umum.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kejaksaan Republik Indonesia perlu melakukan evaluasi terhadap persyaratan tinggi badan dalam rekrutmen CPNS dengan menyesuaikan standar fisik berdasarkan kebutuhan obyektif masing-masing jabatan.

Formasi yang tidak memiliki keterkaitan langsung dengan kemampuan fisik sebaiknya tidak lagi menjadikan tinggi badan sebagai syarat administratif umum dalam proses seleksi.

2. Pembentuk kebijakan kepegawaian negara perlu memperkuat implementasi sistem merit dan prinsip non-diskriminasi dalam proses rekrutmen aparatur negara melalui penyusunan parameter seleksi yang lebih proporsional, transparan, dan berbasis kompetensi profesional. Kebijakan rekrutmen seharusnya diarahkan pada optimalisasi kualitas sumber daya manusia tanpa menciptakan pembatasan administratif yang tidak relevan dengan kebutuhan jabatan.
3. Rekonstruksi kebijakan rekrutmen CPNS Kejaksaan perlu diintegrasikan dengan pendekatan medical check-up berbasis standar medis, diferensiasi jabatan, serta prinsip openness dalam pembentukan regulasi internal kelembagaan. Langkah tersebut penting untuk mewujudkan sistem rekrutmen yang lebih inklusif, adaptif, dan selaras dengan prinsip keadilan, kemanfaatan, serta kemaslahatan dalam perspektif Maqāsid Syariah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Jurnal

- Abu Ishaq al-Shatibi. *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Syari'ah*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2003.
- Ahmad Munif. "Implementasi Maqashid Syariah dalam Pembaruan Hukum Tata Negara di Indonesia." *Jurnal Hukum Transnasional* 5, no. 2 (2021).
- Ahmadun. "Analisis Sistemik Pemikiran Jasser Auda dalam Hukum Islam." *Jurnal Studi Keislaman* 5, no. 1 (2020).
- Ariyono Setiawan et al. "Analisis Generasi ASN Indonesia 2024 dalam Kerangka Sistem Merit." *Civil Service* 19, no. 2 (2025).
- Bagir Manan. *Teori dan Politik Konstitusi*. Yogyakarta: FH UII Press, 2003.
- C. Kartika. "Implementasi Sistem Merit pada Manajemen ASN di Indonesia." *Global Komunika* 8, no. 1 (2025).
- Eko Riyadi. *Hukum Hak Asasi Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2018.
- Faisal. "Reorientasi Maqasid al-Syari'ah dalam Hukum Islam Kontemporer." *Jurnal Ilmiah Syariah* 22, no. 1 (2023).
- Gary Dessler. *Human Resource Management*. New York: Pearson, 2020.
- Imam al-Ghazali. *Al-Mustashfa min 'Ilm al-Ushul*. Kairo: Al-Maktabah al-Tijariyah al-Kubra, 1937.
- Jasser Auda. *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*. London: IIIT, 2008.
- Jasser Auda. *Membumikan Hukum Islam melalui Maqasid Syariah*. Bandung: Mizan, 2015.
- Jimly Asshiddiqie. *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*. Jakarta: Konstitusi Press, 2020.
- Jimly Asshiddiqie. *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*. Jakarta: MK RI, 2006.
- Muhammad Thahir Ibn Ashur. *Maqasid al-Shari'ah al-Islamiyyah*. Kairo: Dar al-Salam, 2005.
- Mustafa Lutfi. "Transformasi Nilai-Nilai Hukum Islam dalam Kebijakan Publik." *De Jure* 13, no. 2 (2021).
- Philipus M Hadjon. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993.
- Rina Yulianti. "Diskriminasi Fisik dalam Rekrutmen ASN: Perspektif HAM." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 54, no. 1 (2024).
- Satjipto Rahardjo. *Hukum Progresif: Hukum yang Membebaskan*. Jakarta: Kompas, 2020.
- Surya Jaya. "Doktrin BFOQ dalam Rekrutmen Aparat Penegak Hukum." *Jurnal Hukum Progresif* 9, no. 1 (2021).
- Wahbah az-Zuhaili. *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*. Damaskus: Dar al-Fikr, 2003.
- Yusuf al-Qaradawi. *Madkhal li Dirashati al-Shari'ah al-Islamiyyah*. Kairo: Maktabah Wahbah, 2019.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 111 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3836.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan atas UU Kejaksaan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897.

Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Analisis Jabatan.

Peraturan Menteri PANRB Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan PNS.

Peraturan Jaksa Agung RI No. PER-048/A/J.A/12/2011.

Peraturan Kejaksaan RI No. 16 Tahun 2021 tentang Manajemen Karier.

Laporan dan Organisasi Internasional

CNBC Indonesia. “Syarat CPNS Kejaksaan.”

Detik.com. “Hasil Seleksi CPNS Kejaksaan 2023.”

Fathiyah Wardah. “Persyaratan CPNS Tidak Boleh Diskriminatif.” *VOA Indonesia*, 2022.

International Labour Organization. *Convention No. 111 on Discrimination in Employment*.

Komisi Aparatur Sipil Negara. *Laporan Sistem Merit*. 2023.

Komnas HAM. *Kajian Diskriminasi Fisik dalam Rekrutmen ASN*. 2024.

Ombudsman RI. *Laporan Tahunan*. 2023.

World Bank. *Governance and Public Sector Reform Report*. 2021.

World Health Organization. *Guidelines on Physical Status*. 2021.

Tempo.co. “Syarat CPNS Diskriminatif.” 2019.

The Conversation. “Diskriminasi dalam Seleksi Jaksa.”

Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Pembinaan Kejaksaan Negeri Kota Batu, 2025–2026.

Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Pembinaan dan Jaksa Fungsional Kejaksaan Negeri Kota Malang, 2025–2026.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399 Faksimile (0341) 559399
Website: <http://syariahuin-malang.ac.id> E-mail: syariahuin-malang.ac.id

Nomor : 372 /F.Sy.1/TL.01/08/2025
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Malang, 25 Agustus 2025

Kepada Yth.
Kepala Kejaksaan Negeri Kota Malang
Jalan Simpang Panji Suroso No. 5 Kota Malang

Assalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/skripsi mahasiswa kami:

Nama : Chulyatin Jannah
NIM : 220203110085
Program Studi : Hukum Tata Negara

mohon diperkenankan untuk mengadakan penelitian dengan judul :
**Kebijakan Batasan Tinggi Badan Calon Pegawai Negeri Sipil Kejaksaan Dalam
Tinjauan Hak Asasi Ekonomi Konstitusional**, pada instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Scanned with



an Dekan
Dekan Bidang Akademik

Miftahul Huda

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Prodi Hukum Tata Negara
3. Kabag. Tata Usaha



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 556399 Faksimile (0341)556399
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id> E-mail: syariah@uin-malang.ac.id

Nomor : 573 /F.Sy.1/TL.01/08/2025
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Malang, 25 Agustus 2025

Kepada Yth.
Kepala Kejaksaan Negeri Batu
Jl. Sultan Agung No.07, Sisir, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65314

Assalamu'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/skripsi mahasiswa kami:

Nama : Chulyatin Jannah
NIM : 220203110085
Program Studi : Hukum Tata Negara

mohon diperkenankan untuk mengadakan penelitian dengan judul :
**Kebijakan Batasan Tinggi Badan Calon Pegawai Negeri Sipil Kejaksaan Dalam
Tinjauan Hak Asasi Ekonomi Konstitusional**, pada instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Scan Untuk Verifikasi



a.n Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

Miftahul Huda

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Prodi Hukum Tata Negara
3. Kabag. Tata Usaha

Lampiran 2 Instrumen Wawancara

INSTRUMEN WAWANCARA

1. Berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu bersidang, apakah postur fisik (tinggi badan) seorang Jaksa Penuntut Umum (JPU) memiliki pengaruh nyata terhadap kualitas pembuktian atau argumentasi hukum yang mereka sampaikan?
2. Dalam dunia peradilan, apakah kewibawaan seorang Jaksa lebih ditentukan oleh penampilan fisik atau oleh penguasaan materi perkara dan kekuatan analisis hukumnya?
3. Apakah Bapak/Ibu pernah merasa "terintimidasi" atau sebaliknya, merasa "kurang hormat" kepada Jaksa hanya karena faktor tinggi badan mereka?
4. Menurut Bapak/Ibu, apakah syarat tinggi badan dalam rekrutmen Jaksa memiliki korelasi dengan efektivitas penegakan hukum di lapangan?
5. Sebagai praktisi hukum, bagaimana pandangan Bapak/Ibu terhadap syarat tinggi badan dalam rekrutmen CPNS Kejaksaan jika dikaitkan dengan prinsip non-diskriminasi dalam UU ASN?
6. Apakah Bapak/Ibu menilai pembatasan fisik ini sebagai hambatan aksesibilitas bagi talenta hukum terbaik (pelamar kompeten) untuk mengabdikan diri di institusi Kejaksaan?
7. Jika ada pelamar yang gagal hanya karena kurang tinggi badan 1-2 cm padahal nilai akademiknya sangat tinggi, apakah hal tersebut dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hak atas pekerjaan yang dijamin konstitusi?
8. Dalam perspektif keadilan hukum, apakah sistem rekrutmen yang murni berbasis meritokrasi (kompetensi intelektual) tanpa syarat fisik lebih menguntungkan bagi kualitas penegakan hukum di Indonesia?
9. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu jika syarat tinggi badan ini dihapus atau diturunkan agar rekrutmen lebih inklusif bagi penyandang disabilitas tertentu atau individu berprestasi yang tidak memenuhi standar fisik?

INSTRUMEN WAWANCARA KEJAKSAAN NEGERI KOTA BATU

1. Berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu, apakah terdapat perbedaan kualitas kinerja yang nyata antara pegawai (Jaksa/Staf) yang memiliki tinggi badan di atas standar dengan mereka yang (mungkin) masuk sebelum aturan ini diperketat?
2. Dalam pelaksanaan tugas di persidangan, sejauh mana postur fisik memengaruhi otoritas seorang Jaksa di hadapan Hakim maupun Penasihat Hukum lawan jika dibandingkan dengan ketajaman analisa hukumnya?
3. Untuk formasi fungsional seperti Analis Penuntutan atau Pengelola Perkara yang beban kerjanya bersifat administratif-analitis, apakah syarat tinggi badan masih dipandang sebagai kebutuhan teknis yang mutlak?
4. Jika tujuan persyaratan ini adalah untuk menjamin "Kesehatan dan Fisik Prima", mengapa parameter yang digunakan adalah tinggi badan statis (genetik) dan bukan hasil tes laboratorium kesehatan atau tes kebugaran yang lebih objektif?
5. Apakah ada data ilmiah atau medis di internal instansi yang membuktikan bahwa pelamar dengan tinggi badan di bawah 160 cm (Pria) atau 155 cm (Wanita) memiliki tingkat kesehatan yang lebih rendah saat menjalankan tugas sebagai Jaksa?
6. Bagaimana pandangan instansi jika terdapat calon pelamar dengan kemampuan intelektual sangat tinggi (IPK Cumlaude/Prestasi Nasional), namun harus gugur di tahap administrasi hanya karena kekurangan tinggi badan (misal: 1 cm)?
7. Terkait UU ASN No. 20 Tahun 2023 yang menekankan sistem merit (berbasis kualifikasi dan kompetensi), bagaimana Kejaksaan menyelaraskan syarat fisik yang bersifat kodrati ini agar tidak dianggap menghambat aksesibilitas pelamar kompeten?
8. Apakah memungkinkan jika di masa depan Kejaksaan menerapkan "Diferensiasi Syarat" (membedakan syarat fisik antara petugas operasional lapangan seperti Penjaga Tahanan dengan petugas fungsional kantor seperti Jaksa)?
9. Apakah pihak daerah memiliki akses atau mengetahui adanya naskah akademik/riset dasar yang menentukan angka minimal 160 cm dan 155 cm

tersebut sebagai standar kelulusan nasional?

10. Sejauh mana kewenangan daerah dalam memberikan masukan ke pusat (Kejagung) terkait kendala-kendala administratif yang sering membuat talenta unggul di daerah gugur sebelum berkompetisi?
11. Apa penjelasan objektif yang dapat disampaikan kepada masyarakat yang merasa terhambat hak konstitusionalnya untuk mengabdikan diri di Kejaksaan akibat kendala fisik yang tidak bisa mereka ubah secara biologis?
12. Secara pribadi sebagai praktisi, menurut Bapak/Ibu, manakah yang lebih mendesak untuk diperkuat dalam postur Jaksa masa depan: keseragaman fisik visual atau spesialisasi kemampuan nalar hukum?

Lampiran 3 Transkrip Wawancara Kejaksaan Negeri Kota Batu

00:00:00 SPK_1

Jadi menurut saya ya bisa perwakilan oleh saya Monggo ada lagi yang ini?

00:00:10 SPK_1

Kalau kemarin kan mbaknya yang dulu ini, penelitian masih ada Monggo, teman itu disini Masih ada yang, pertanyaannya ini, wawancara yang belum ada, ada yang belum?

00:00:27 SPK_2

Kalau dari wawancara yang sebelumnya, Bapak itu berpendapat untuk secara tinggi badan itu mungkin lebih ke fisik yang prima, karena seorang jaksa itu membutuhkan fisik yang prima.

00:00:39 SPK_1

Dengan ini ya, dengan tugas pokok fungsi, itu saat ini berat ya, dengan kaum-kaum warga masih belum dengan aturan yang baru, kawabe baru, kuah baru, itu jadi menuntut memang fisik jasmani dan rohani, gak cuma jasmani aja mbak, tapi rohani juga, bisa jasmani rohani untuk para jaksa khususnya dalam.

00:01:12 SPK_2

Menangani suatu Nah, kalau untuk fisik yang prima ya Pak, kenapa dipakainya syaratnya itu tinggi badan?

00:01:24 SPK_2

Karena kan yang kita tahu tinggi badan itu genetik ya Pak.

00:01:26 SPK_2

Kalau untuk fisik yang prima mungkin bisa lebih cocoknya menggunakan medical check-up, seperti itu, untuk lebih tahu kan sebenarnya.

00:01:35 SPK_2

Seperti itu, bagaimana Pak?

00:01:38 SPK_1

Jadi...

00:01:41 SPK_1

Dilibadan itu kan untuk salah satunya kan untuk ini juga apa..

00:01:49 SPK_1

Untuk fisik juga ya, jasman dan rohani.

00:01:55 SPK_1 Bap, ngerti ya?

00:01:57 SPK_3

Kalau iya, Bap.

00:01:59 SPK_1 Soalnya gini, Mbak In.

00:02:00 SPK_1 Saya..

00:02:02 SPK_1

Sampaikan kesampaian, ini jadinya dulu itu..

00:02:11 SPK_1

Itu aturan dari Kejaksaan Angku.

00:02:15 SPK_1

Jadi kami ini, ya bagi yang ingin bergabung atau bekerja di Kejaksaan, ya harus memenuhi syarat itu.

00:02:29 SPK_1

Tapi kalau filosofinya apa, wah itu saya agak itu kan menurut kami ya kemarin itu ya, itu menurut kami kalau dasarnya atau filosofinya secara tepat itu wah kami kurang ini ya, soalnya kami kan basicnya kan bukan disitu ya kenapa aku harus dilibadah, apa darahnya apa, filosofinya apa atau apa hubungannya apa itu kami tidak bisa menjawab secara ini, kami kan hanya bisa menjawab yang menurut kami ya kemarin itu ya soalnya itu aturan dari bukan kami yang membuat yang buat itu kejaksanaanku yang ditirbusikan kepada kejaksanaan tinggi seluruh Jawa Timur setelah itu kejaksanaan tinggi Jawa Timur itu melaksanakan rekrutmennya yaitu yang dulu Mas Abeb itu jelaskan syaratnya begini, begini, begini lainnya.

00:03:27 SPK_2

Kalau untuk, mungkin, naskah akademiknya seperti itu, Pak.

00:03:33 SPK_2

Kalau untuk perundang-undangan kan biasanya ada naskah akademiknya ya, Pak.

00:03:36 SPK_2

Ketika proses pembuatannya.

00:03:38 SPK_2

Nah, untuk peraturan dari Kecaksaan Pusat itu, apakah dipublikasikan untuk seperti kajiannya sebelum dipublikasi?

00:03:47 SPK_1 Wah, tidak, Pak.

00:03:48 SPK_2

Tidak ya, Pak?

00:03:48 SPK_1 Tidak.

00:03:49 SPK_1

Tidak disampaikan itu.

00:03:53 SPK_1 Tidak disampaikan.

00:03:55 SPK_1

Kami hanya dibawa, ya.

00:03:56 SPK_1 Kami hanya...

00:03:58 SPK_1

Pelaksana di bawah ini hanya sebagai pelaksana saja ya, turun aturan, turun regulemen, aturannya ini, syarat-syaratnya ini, tugas kami yang di daerah ini menyeberlewasikan perintah itu, pengumuman itu lewat media sosial kita.

00:04:20 SPK_1

Kalau dasarnya, filosofinya kenapa itu soalnya dari.

00:04:26 SPK_2

Kejaksaan aku itu kan tadi yang dari kejaksaan aku ya jadi bapak tidak bisa menjawab kalau dari mungkin yang selama bapak selama ini alami apakah ada jaksa yang mungkin masuk ke kejaksaan sebelum ada aturan itu lalu mungkin maaf secara penyibadannya kurang sesuai gitu untuk kinerjanya apakah memang ada perbedaan dengan yang sesuai ketentuan atau sama.

00:04:54 SPK_1

Saja jadi begini ya mbak jaman saya sama jamannya mas alpap saya rekomen tahun 2009 mas alpap 2024 itu berbeda kalau jaman saya yang penting proporsional, yang penting proporsional apa namanya?

00:05:30 SPK_3

BMI, BMI nya apa?

00:05:32 SPK_1 Singkatannya apa?

00:05:33 SPK_2

Body Mass Index.

00:05:35 SPK_1

Nah, intinya harus seimbang ya, ada batas maksimal, ada batas minimal untuk berantadanya gitu ya.

00:05:48 SPK_1

Itu kalau recruitment di tahun waktu saya melamat kejaksan 2009, tetapi jaman yang 2024 dan yang sekitarnya ya di atas mall, di atas mall lagi itu telah ditetapkan ada tinggi badan, tinggi dan berbadan meskipun juga ada PMI juga ya ada PMI tapi ada batas minimalnya batas minimal tinggi badan itu sekian kan ada kan begitu jadi apakah ada perbedaan antara yang jaman saya atau jaman ini ya yang jaman saya pendek contoh jaman mas apapada tinggi badannya apa ada perbedaan ya tentunya perbedaannya ya mungkin di fisik kali ya disini dan itu tersebut kalau kinerjanya ya tentu saja tidak tidak mengganggu kinerja ya tidak mengganggu kinerja kurang tinggi atau pendek ya tidak ada bedanya untuk kinerjanya sama kinerjanya sama dan aturan itu berubah-ubah ya mbak yang tahun saya dengan tahun yang masa waktu ini berbeda makanya mbak kalau melihat melihat ada pegawai kejaksan entah jaksan, entah staf ya lu udah mau pendek Waktu rekrutmen, waktu itu tidak ada ketentuan minimal tinggi bandar.

00:07:38 SPK_1

Faham maksud saya?

00:07:39 SPK_1

Mungkin dia tahun berapa, waktu itu tidak ada ketentuan itu.

00:07:43 SPK_1

Tetapi, jendela kan kalau lihat, boh, ngondrol dulu.

00:07:49 SPK_1

Itu berarti sudah mengikuti regulasi atau ketentuan yang Berarti ikut yak lama atau waktu itu belum mengatur batasan minimal tinggi badan sekian.

00:08:22 SPK_2

Kemudian kalau misalnya pak nanti itu ke depannya ada pelamar yang mungkin tinggi badannya kurang tapi secara tes mungkin atau dari IPK atau seperti itu dari intelektualnya itu dia sangat cerdas begitu jadi kan dia tidak bisa melamar ke pecahasan apakah menurut bapak itu membuat pecahasan itu kehilangan potensi yang intelektualnya bagus gitu?

00:08:52 SPK_1

Kalau itu ya, kalau menurut saya ya, ini menurut saya pribadi ya emang juga ya, emang nilainya tinggi, nilai CATnya itu tinggi, nilai akademinya tinggi, nilai tes tulis CATnya tinggi, tapi kagugur dikarenakan syarat, karena tinggi badan tidak memenuhi, disayangkan yang juga melepaskan bisa jadi potensi ya, potensi di KSKD kami, Kampus Andangnya bisa tergabung.

00:09:29 SPK_1

Terus, apa menurut kamu?

00:09:33 SPK_1

Gimana menurutmu, Pak?

00:09:35 SPK_3

Kalau menurut saya, selagi aturan dari pusat sudah turun, dari Bikobetnya itu ya, mungkin kita harus mengikuti Pak Yudhoyo sebagai pelaksanaan.

00:09:45 SPK_1 Dan gimana?

00:09:47 SPK_1

Sistemnya bagaimana, seleksi itu?

00:09:49 SPK_1

Sistem gegur atau sistem komulatif?

00:09:53 SPK_1 Tes dulu semuanya.

00:09:54 SPK_1 Coba dijelaskan.

00:09:55 SPK_1

Biar nggak nyari fresh juga.

00:09:58 SPK_3

Yang pertama itu diiskadi dulu.

00:10:00 SPK_1

Enggak, yang masalah tinggi badan itu?

00:10:02 SPK_1 Di awal atau di akhir?

00:10:04 SPK_3

Kalau tinggi badan itu di tahap yang kedua, Bapak.

00:10:07 SPK_3

Jadi untuk yang pertama itu kami diiskadi dulu.

00:10:11 SPK_1

Seleksi kompetensi dasar.

00:10:14 SPK_3

Jadi kalau alhamdulillah diiskadi lolos, setelah itu kan di tahap kedua.

00:10:22 SPK_3

Tes praktek kerja juga itu yang pertama?

00:10:27 SPK_3

Itu yang tahap kedua bapak oh yang.

00:10:29 SPK_1

Termasuk ibadah itu yang kedua?

00:10:30 SPK_3

Iya bapak jadi kalau kata-kata sudah nolos, berarti kan tahap pertama sudah nolos itu untuk yang tahap kedua, kita itu ada tes jizmani tadi, terus tes wawancara juga wawancara pimpinan, terus ada tes jizmani Ini komulatif.

00:10:56 SPK_3

Kalau model saya dulu, waktu saya dulu tuh satu minggu.

00:11:01 SPK_3

Satu minggu itu kita dibagi jadwalnya.

00:11:03 SPK_3

Ada yang dapet dari pertama sampai hari Sabtu.

00:11:07 SPK_3 Itu beda-beda.

00:11:09 SPK_3

Tapi tesnya tetap tiga hari.

00:11:11 SPK_3

Andai kata saya dulu tuh dapet tiga hari.

00:11:13 SPK_1 Jadi tak potong dulu.

00:11:14 SPK_1

Model seleksinya sama ya mbak ya?

00:11:18 SPK_1 Mau yang...

00:11:19 SPK_1

Mas Kapabri kebetulan yang Sarjana ya, golongan 3A ya, itu sama seleksinya kurang lebih sama dengan yang golongan 2A atau lulusan SMA atau D3 itu kurang lebih hampir sama.

00:11:36 SPK_1 Lanjut.

00:11:39 SPK_3

Kalau misalnya di kolam kedua itu ada tes kesamartaan.

00:11:42 SPK_3

Kesamartaan itu keahlian.

00:11:44 SPK_3

Keahlian untuk yang bawa lahanan itu bisa menyertakan sertifikat belah diri.

00:11:51 SPK_1 Diteks.

00:11:51 SPK_3

Iya.

00:11:52 SPK_1 Diteks, Pak.

00:11:53 SPK_3

Diteks beneran itu kesamartaan.

00:11:55 SPK_3

Jadi praktik beneran.

00:11:56 SPK_1 Ada abal-abal ya?

00:11:57 SPK_1

Bukan formalitas, ada sertifikat ya?

00:11:59 SPK_3

Ada sertifikatnya, tapi harus dibuktikan, Pak.

00:12:10 SPK_3

Pake pengawal juga pake kanan jadi seperti itu jadi setelah tes kedua jadi kumulatif setelah itu baru keluar nilainya pengumumannya di.

00:12:22 SPK_1

Akhir jadi tinggi badan ini di gelombang yang kedua dan sifatnya kumulatif itu baik jadi kalau lo lulus pertama nanti lo lulus kedua tesnya berarti diceritakan termasuk tinggi badan, perat badan, PMI disitu juga ya, ada dikomunikasikan.

00:12:42 SPK_1

Ada enggak di angkatanmu tingginya kurang, tingginya tidak memenuhi syarat, tapi akhirnya lulus, ada enggak?

00:13:00 SPK_3

Kalau di angkatan saya, belum ada Pak.

00:13:04

Belum ada ya.

00:13:10 SPK_3

Gatas minimal.

00:13:11 SPK_1

Satu enamnya, satu enam lima.

00:13:13 SPK_1

Satu lima lima perempuan, satu lima lima.

00:13:16 SPK_1

Tapi intinya ya memang harus memenuhi syarat ya.

00:13:20 SPK_1 Itu baik.

00:13:24 SPK_1

Jadi syarat itu ya syarat yang wajib ya.

00:13:29 SPK_1

Harus syarat mutlak ya.

00:13:32 SPK_1 Harus disesuaikan.

00:13:35 SPK_1

Harus masuk standar itu.

00:13:39 SPK_2

Nah kalau untuk pekerjaan sehari-harinya ya Pak, kan ada perbedaan antara jaksa yang fungsional mungkin dengan penjaga tahanan atau mungkin dengan formasi yang lain gitu Pak.

00:13:51 SPK_2

Kalau penjaga tahanan kan jelas membutuhkan fisik yang besar gitu, karena dia memang kebutuhannya fisik.

00:13:59 SPK_2

Kalau untuk jaksa yang fungsional mungkin kan untuk pekerjaannya itu lebih banyak membutuhkan analisis ya Pak dibandingkan dengan fisik secara langsung.

00:14:09 SPK_2

Kalau misalnya ke depannya ada usulan untuk membuat perbedaan persyaratan berdasarkan formasi begitu menurut bapak bagaimana?

00:14:22 SPK_1 Ini menurut aku ya?

00:14:23 SPK_1

Kalau menurut aku ya mbak oh bapak, pertanyaan yang baik saya gak akan dijawab ya bapak soalnya ya kayak tadi kan itu udah ketentuan jadi kalau kalau dilepas lagi kalau menurut ya menurut saya secara pribadi ya yang tadi itu ya mbak ya kalau seandainya ada yang puwin tergilirnya api ternyata gagal di tinggi badan itu ya bisa jadi potensi ke depan untuk instansi kecaksaan, gitu.

00:15:14 SPK_1 Apa, Pak?

00:15:15 SPK_1 Cari apa, Pak?

00:15:16 SPK_3 Apa lagi, Pak?

00:15:17 SPK_3

Karena bukan waktu awalnya.

00:15:18 SPK_3

Fakunnya kita YouTube, Pak.

00:15:20 SPK_1 Fakunnya itu.

00:15:22 SPK_3

Jadi dari pusat, sudah beredar, untuk pengumuman di masyarakat, ya tegen masyarakatnya sudah keluar.

00:15:30 SPK_1

Tapi masalahnya gini mbak, minta tambahkan ya.

00:15:35 SPK_1

Jaksa fungsional ya, jaksa fungsional itu jabatan fungsional.

00:15:42

Saya pun juga kasus barbin itu jabatan struktural.

00:15:47 SPK_1

Kepala seksi, intelijen, kepala seksi tidak pidah nomor.

00:15:56 SPK_1

Yang tadi saya sampaikan di awal tadi mbak, jadi sehat jasmani rohani itu bukan hanya untuk pengawal tahanan ya, notabene bersimbungan atau pada kutip ya berhadapan langsung biasa sama tahanan-tahanan, persangka, terdakwa Selain itu, nggak hanya mereka saja yang harusnya adjustment ruhani, tapi Jakarta harusnya adjustment dan ruhani.

00:16:28 SPK_1

Di mana tantangan Jakarta itu untuk saat ini kan besar.

00:16:33 SPK_1

Apalagi dengan aturan yang baru, dengan KWP yang baru.

00:16:39 SPK_1

Dominus litisnya suatu perkara itu di Jakarta.

00:16:44 SPK_1

Pengendali perkara itu di Jakarta.

00:16:48 SPK_1

Jadi ya dituntut, selain analisisnya tajam, ketelitiannya bagus, ya balik lagi ya, se-adjustmentnya rohani.

00:16:59 SPK_1

Jadi nggak hanya se-adjustmentnya rohani itu lonjaksa, tidak juga.

00:17:06 SPK_1

Tapi semua, semua anggota kami harus se-adjustmentnya rohani.

00:17:15 SPK_1

Ya nggak kejaksana aja.

00:17:18 SPK_1

Seluruh ASN ataupun karyawan swasta pun ya memang harus dituntut.

00:17:24 SPK_1

Saya adjust mandiri dan ruani supaya bisa melaksanakan fungsi dengan baik.

00:17:30 SPK_1 Memang begitu baik.

00:17:32 SPK_1

Mbak Yas, dimana melalui ini?

00:17:40 SPK_2

Malang, Pak.

00:17:41 SPK_1 Oh, Malang aja ya.

00:17:43 SPK_2

Kemudian, Dari yang saya dengar dari kasus.

00:17:49 SPK_1

Baktin Malang, Pak Iqbal itu setiap.

00:17:59 SPK_2

Tahun setelah rekrutmen itu ada evaluasi dari kecerdasan NAKU terkait proses seleksi di tahun tersebut.

00:18:06 SPK_2

Nah untuk hasilnya itu berarti tidak dipublikasikan juga nggak Pak?

00:18:09 SPK_2

Untuk hasil evaluasinya?

00:18:10 SPK_1

Hasil evaluasi kalau itu tidak ya Pak ya, itu mungkin jadi bahan evaluasi untuk internal penyelenggaranya ya di Kejaksaan Agung gitu ya, contoh kayak grup-grup pendidikan dibawa biru ke pegawaian, biru ke pegawaian Kejaksaan Agung, ya itu ya mungkin evaluasinya untuk mereka saja, untuk mereka dan pimpinan, pimpinan saja, kalau disampaikan atau dipublikasikan ke daerah atau disatker-satker, gak apa-apa. Dan tambah lagi ukuran pandemi setiap tahun itu maksudnya tambah bagus, tambah transparan, terbuka, tidak ada sekarang istilah baik, tidak ada istilah ordal, orang dalam, Bapak Ijak So'okot itu Orang tua, keluarga, tidak ada kan?

00:19:19 SPK_1 Tidak ada. 00:19:20

Banyak yang begitu.

00:19:21 SPK_1

Saya cari orang, tidak ada.

00:19:23 SPK_1

Banyak, bahkan ada juga yang baru tahu kejaksaan malah ya.

00:19:28 SPK_1

Wah, saya baru tahu kejaksaan, Pak.

00:19:30 SPK_1

Baru tahu kejaksaan soalnya sama sekali tidak tahu kejaksaan itu apa.

00:19:36 SPK_1

Nah, itu contohnya ya.

00:19:38 SPK_1

Jadi memang sekarang sifatnya tuh seleksi kami tuh setiap tahun, setiap tahun itu tambah bagus.

00:19:47 SPK_1

Terbuka, transparan, dan hasil-hasilnya pasti selalu diumumkan kalau seleksi itu.

00:20:02 SPK_1

Dan itu ada masa sanggah ya, ada masa sanggah yang nggak terima dia.

00:20:06 SPK_1

Ada masa sanggahnya, masa sanggahnya itu Ini saya nilai bagus kok, kenapa saya nggak lolos?

00:20:24 SPK_1

Itu ada tempatnya tersendiri, itu di masa sangga itu.

00:20:29 SPK_1

Jadi gudung kami itu tampak-tampak bagus, tidak serta-merta musis orang dalam ya tidak, banyak orang umum.

00:20:41 SPK_1

Intinya gudung kami itu sekarang terbuka.

00:20:49 SPK_3

Yang.

00:20:49 SPK_1

Penting tuh satu mbak, yang penting tuh kompeten.

00:20:55 SPK_1

Yang penting sekarang seleksi kami tuh sekarang yang berkompeten lah yang lulus, yang tidak kompeten minggir.

00:21:07 SPK_1

Soalnya disana di uji, Penyelesaian Raya tuh keluar, Ndek.

00:21:16 SPK_1

Tingkat provinsi ada, tingkat pusat ada.

00:21:21 SPK_1

Masing-masing ringkingnya tuh keluar, Mbak.

00:21:23 SPK_1 Kan begitu ya, Bapak.

00:21:24 SPK_1

Tapi kita tahu kita ingin berapa dari sekian ribu peserta.

00:21:32 SPK_1 Kita tahu.

00:21:33 SPK_1 Kita buka semua.

00:21:35 SPK_1

Itu transparan semua.

00:21:36 SPK_1 Kita buka semuanya.

00:21:37 SPK_1

Yang berkompeten, yang mempunyai dialah yang tidak mempunyai, tidak kompeten, ingin.

00:21:53 SPK_1

Tapi sekarang, tambah lama tambah bagus memang.

00:21:56 SPK_1

Seperti zaman dulu ya, zaman dulu kan, tes tulis masih manual lah.

00:22:02 SPK_1

Saya ajak tes tulis masih asiran itu dulu.

00:22:04 SPK_1

Kayak ujian sekolah dulu, masih asiran dulu.

00:22:07 SPK_1

Iya, masih luar asiran.

00:22:11 SPK_1

Tapi tetap, milenya tetap.

00:22:13 SPK_1

Masuk kemudian keluar, namanya tetap keluar, tapi tetap masih rahat.

00:22:19 SPK_1

Kalau sekarang kan dilihat, tembak, ada model CAT ya, pada waktu itu kita pernah tes, tes CAT itu laku waktu S2, S2 berapa tahun yang lalu, S2 kan ada seleksinya kan salah satunya, pakai sistem CAT.

00:22:46 SPK_1 Memiliki waktu.

00:22:47 SPK_1

Jadi hitungannya satu soal tuh gak boleh lebih dari permamle, Pak.

00:22:52 SPK_1 Gak bisa.

00:22:53 SPK_1

Lebih dari itu, lewat soalmu.

00:22:56 SPK_1

Waktunya habis lama-lama.

00:22:57 SPK_1 Habis, habis. 00:22:59

Udah ganti berikutnya.

00:23:01 SPK_1 Gak terisi, kan?

00:23:02 SPK_3

Bingung.

00:23:03 SPK_1

Memang susah.

00:23:05 SPK_1

NCAT itu memang harus bener-bener ya harus belajar memang.

00:23:10 SPK_1

Harus belajar dan berhati, ya.

00:23:13 SPK_1

Memang CAT itu, betul ya?

00:23:15 SPK_1

Aku ngalamin seduluan, gila ini waktunya mepet-mepet, ganti, waduh, tadi belum ada intrisi akhirnya otomatis ya, lewat kan?

00:23:25 SPK_1

Lewat, gak bisa kita ini lagi ke solo lagi, gak bisa kita sudah ada soal yang berikutnya yang sudah ada waktunya sekian menit, waduh bener-bener, betul beda dengan zaman aku, sama Tuhan Waktu 120 menit, 2 jam Sekian 100 soal, tapi 120 menit kan Hasil kan ya Sekarang pindah, Pak Itulah bentuk Bentuk ini ya Bentuk perubahan seleksi kami mengikuti dengan instansi-instansi yang lain Dan, apa?

00:24:07 SPK_1 Masuk apa?

00:24:08 SPK_1

Seleksi kami kan masuk ini ya Apa?

00:24:11 SPK_1

Iso-iso masuk Standar?

00:24:17 SPK_1

Iso berapa gitu ya?

00:24:19 SPK_1 Ya, ada.

00:24:22 SPK_1 Sudah iso kan ya?

00:24:24 SPK_1

Sudah memenuhi standar, ya kan?

00:24:26 SPK_1 Lanjut, Pak, ya?

00:24:28 SPK_2

Semisal nanti ada yang seperti tadi, Pak.

00:24:31 SPK_2

Kurang tinggi badan, tapi intelektualnya bagus.

00:24:34 SPK_2

Kemudian, misalnya orang tersebut kenal dengan Bapak.

00:24:38 SPK_2

Lalu Bapak menjelaskan kepada orang tersebut bagaimana, Pak?

00:24:41 SPK_2

Apa hanya menjelaskan itu aturan dari pusat begitu, Pak?

00:24:49 SPK_1

Saya hanya bisa menjelaskan, ya, itu aturan dari pusat.

00:24:58 SPK_1

Kalau seandainya Pak Milih saya berhak, tapi ternyata saya jatuh di bagian tinggi badan.

00:25:06 SPK_1 Bagaimana Pak ya?

00:25:07 SPK_1

Saya ya, pasti jawabnya ya, waduh, ya bagaimana lagi?

00:25:12

Itu keputusan saya.

00:25:15 SPK_1

Dari pusat yang sudah mengharuskan syaratnya harus begitu dan ternyata kalau tinggi badan gak lulus kan berarti tidak memenuhi syarat saja seleksinya Mas Albert yang 2004 itu yang kedua ya tinggi badan kalau jaman saya itu di jaman saya gak ada eh jaman saya ada atau enggak ya Jaman saya nggak ada.

00:25:44 SPK_1

Setelah itu, setelah jaman saya itu ada.

00:25:48 SPK_1

Dan itu tesnya di awal.

00:25:49 SPK_1

Jadi, kalau...

00:25:51 SPK_1

Sistem bukur modelnya.

00:25:52 SPK_1

Jadi, kalau tinggi badan tidak memenuhi, tidak bisa ikut tes.

00:25:58 SPK_1

Tes selanjutnya atau tes tulis itu.

00:26:02 SPK_1

Tes akademi tidak bisa.

00:26:03 SPK_1

Itu setelah saya juga pas saya ikut.

00:26:05 SPK_1 Ada tes.

00:26:07 SPK_1

Ada syarat tinggi badan.

00:26:08 SPK_1

Dan itu tesnya di awal.

00:26:10

Modelnya kayak teknologi.

00:26:12 SPK_1

Dining only kan di awal?

00:26:13 SPK_3

Dining only kan di awal?

00:26:15 SPK_1

Di awal, lalu bugur, kalau tidak memenuhi tinggi badan, tereliminasi, mundur, gagal.

00:26:24 SPK_1

Itu kejaksanaan pernah mengalami kaya gitu.

00:26:27 SPK_1

Di, belum, di tes awal itu.

00:26:30 SPK_1
Kalau dirimu kan di tes kedua kan?
00:26:32 SPK_1
Kalau setelah jaman ku itu, di tes, tes awalmu, dan itu modelnya jisun bugur.
00:26:40 SPK_1
Padahal tingginya memenuhi.
00:26:42 SPK_1 Tapi over weight.
00:26:45 SPK_1
Lihat pendingnya kan.
00:26:46 SPK_1
Enggak bisa tinggi sekian aslinya.
00:26:49 SPK_1
Ada batas maksimal minalo, berat badannya itu melebihi maksimal.
00:26:55 SPK_1 Mundur. 00:26:57
Mundur.
00:26:59 SPK_1 Ada yang kebalikannya.
00:27:01 SPK_1 Iya kan?
00:27:01 SPK_1 Tinggi badan.
00:27:12 SPK_1
Dia menjelaskan ya sesuai aturan dari pusat begitu.
00:27:16 SPK_1 Itu aja.
00:27:19 SPK_2
Samun, Pak.
00:27:20 SPK_1 Samun?
00:27:22 SPK_1
J, J, J, J.
00:27:23 SPK_1 J, Mbak E.
00:27:26 SPK_2 J, J, ya?
00:27:28 SPK_2
Pak, Pak, mau ambil uang?
00:27:30 SPK_1
Pak bilang ini dikembalikan, ya kan?
00:27:32 SPK_3
Kalau nggak ada taruh.
00:27:34 SPK_3
Tapi kata Mbak Ayu satu aja, nggak apa-apa katanya.
00:27:36 SPK_2 Kan ini saya ada dua, Pak.
00:27:37 SPK_2
Nah ini buat arsip saya, yang ini buat BRI.
00:27:40 SPK_1 Anak KKP.
00:27:42 SPK_1
Buka, nanti diubah Oh, iya iya iya.

Lampiran 4 Transkrip Wawancara Kejaksaan Negeri Kota Malang

00:00:00 K_1 Pertanyaannya lebih ke pendapat Bapak.

00:00:17 SPK_1

Sebelumnya kan saya sudah wawancara kesini ya Pak, sama Pak Iqbal.

00:00:26 SPK_1

Jadi ya seperti opini gitu Pak, opini pribadinya Pak Iqbal.

00:00:31 SPK_2

Pendapat berbagi.

00:00:32 SPK_1

Untuk Pak Iqbal itu berpendapat bahwa mungkin syarat tinggi badan itu untuk menambah kewibawaan jaksa ketika berhadapan dengan pelaku.

00:00:46 SPK_1

Kemudian untuk kejaksaan batu, saya juga kejaksaan batu, itu untuk kesehatan, Pak.

00:00:51 SPK_1

Karena tugas jaksa kan juga berat secara intelektual.

00:00:56 SPK_1

Jadi butuh fisik yang penting.

00:00:58 SPK_2

Sehat dalam arti, sehat secara fisik atau psikologis?

00:01:01 SPK_1 Dua-duanya, Pak.

00:01:03 SPK_2

Nah, psikologis semua nggak masuk dong.

00:01:05 SPK_2

Kalau psikologis nggak sehat, berarti kan ada keterbelakangan.

00:01:09 SPK_2

Tentu nggak bisa dong.

00:01:11 SPK_2 Jadi, apapun.

00:01:12 SPK_2

Apalagi negara, tentu nggak bisa ya.

00:01:15 SPK_2

Kalau berada di depan orang, kita tanya aja, jawaban yang lantur kan nggak mungkin ya?

00:01:19 SPK_2

Tapi kalau fisik, ya satu, kaitan dengan profil beribadanya ya.

00:01:27 SPK_2

Masa iyo-oyo, seseorang dengan tidak sihat, tapi fisik, terus diberikan tugas.

00:01:37 SPK_2

Tiba-tiba akhirnya tugas itu akan berpengkalem.

00:01:39 SPK_2

Waktunya melakukan ini, dia sakit.

00:01:43 SPK_2

Waktu ini harus kontrol.

00:01:46 SPK_2

Nah, makanan saya itu kan selalu sehat.

00:01:50 SPK_2

Nomor dua, ini uang negara yang dipakai.

00:01:55 SPK_2

Kalau nggak sehat, terus pekerjaan begitu, pekerjaannya tidak terhambat gara-gara kesehatannya, sayang dong negara yang mengeluarkan uang untuk itu.

00:02:03 SPK_2

Kalau kesehatan lah ya, tentunya sampai sendiri kalau jadi seorang pengusaha, Merekrut karyawan, kalau karyawan itu nggak sihat, nggak bagus juga kan.

00:02:19 SPK_2

Makanya rekrut sopir.

00:02:21 SPK_2

Pas di tengah jalan, lagi kampuh, sakit jantungnya.

00:02:25 SPK_2

Nah, banyak nyelakain orang.

00:02:29 SPK_1

Mungkin langsung ke pertanyaan ya Pak berdasarkan pengalaman Bapak selama ini ketika bersidang atau berhadapan langsung dengan para tersangka begitu Pak menurut Bapak apakah setuju bahwa kewibawaan itu bisa dinilai dari postur tubuhnya begitu Pak?

00:02:50 SPK_2

Kalau kewibawaan dari postur tubuh itu pandangan pertama ya Selain dari intelektual, postur tubuh itu perlu kalau di bawah.

00:03:03 SPK_2

Karena kelihatan dari postur tubuh dan postformanya, artinya cara perpakaiannya, itu memang perlu.

00:03:10 SPK_2 Dengan harapan apa?

00:03:14 SPK_2

Tidak dibanding weme oleh para terdakwa.

00:03:19 SPK_2

Tidak disebalikan oleh terdakwa atau keluarganya.

00:03:25 SPK_2 Negara.

00:03:25 SPK_2

Seorang Jaksa, persidang, itu mewakili negara.

00:03:29 SPK_2

Masa iya-ya dan negara diremehkan oleh warganya?

00:03:34 SPK_2 Kan begitu?

00:03:34

Atau disepilihkan oleh warga yang berhadapan dengan hukum?

00:03:40 SPK_2

Karena persidang itu kan belum ada putusannya.

00:03:43 SPK_2

Tentunya, dia itu salah belum.

00:03:49 SPK_2

Belum ada putusan, baru dia itu salah.

00:03:51 SPK_2 Akibatnya apa?

00:03:52 SPK_2

Ya tentunya ada sanksi, pidana.

00:03:55 SPK_2

Proses itulah yang memang perlu profil pendagang hukum agar berjaksa, agar berhadapan dengan orang-orang dalam masalah hukum atau masyarakat yang mencari keadilan perlu performa penampilan yang bagus.

00:04:14 SPK_1

Kemudian kalau aturan persyaratan kan biasanya setiap tahun berbeda-beda ya pak mungkin kalau misalnya ada jasa-jasa yang sudah senior ketika masuk itu mungkin belum ada aturan tersebut kemudian mohon maaf tinggi badannya tidak seperti aturan yang sekarang menurut bapak apakah ada perbedaan dalam pekerjaannya begitu mungkin lebih Bagaimana secara...

00:04:42 SPK_2

Kalau pekerjaan, kita bicara jaksa ya, bukan non-jaksa.

00:04:44 SPK_2

Karena di jaksan ada jaksa, ada non-jaksa.

00:04:47 SPK_2

Yang pekerjaan ada taruhan investasi.

00:04:49 SPK_2

Dengan berjalanan waktu, mungkin dulu ada petinggi bandar yang kurang dari yang sekarang.

00:04:58

Tentunya sudah terlihat dari intelektual orang tersebut.

00:05:05 SPK_2 Berjalanan waktu.

00:05:06 SPK_2

Ketika petinggian pahlawan kan belum tahu intelektualnya.

00:05:09 SPK_2

Belum tahu cara dia berpenampilan.

00:05:12 SPK_2

Tentunya ketika dia sudah masuk, pasti sudah diketahui oleh pimpinan intelektualnya.

00:05:19 SPK_2

Yang kedua, mau gak mau seorang jaksa itu menyesuaikan berpenampilan sebagaimana layaknya jaksa.

00:05:28 SPK_2

Tidak bisa dong seorang jaksa terus pakaiannya lusuh.

00:05:32 SPK_2

Nah itu orang mandang.

00:05:34 SPK_2

Masa jaksa kayak begitu?

00:05:36 SPK_2 Gak bagus.

00:05:37 SPK_2

Karena dari pengalaman, punya pengalaman bahwa ada seseorang jaksa yang ditegol oleh pimpinan, Kak Jari yang pimpin tegol.

00:05:44 SPK_2

Kenapa benar-benar gak bagus?

00:05:46 SPK_2

Kamu gak diingatkan sama istrimu.

00:05:50

Masa kamu kayak gitu?

00:05:51 SPK_2

Baju ini terlalu bawah.

00:05:54 SPK_2

Rambut ini gak disisir.

00:05:56 SPK_2 Kayak itu.

00:05:57 SPK_2 Kak Jari harus tegol.

00:05:58 SPK_2

Dengan begitu, mereka harus bisa menyesuaikan.

00:06:01 SPK_2 Siapa dia ini saat ini?

00:06:04 SPK_2

Kecuali kalau di rumah, silahkan seadanya kadang-kadang memang kalau di rumah karena jabatan jasa itu melekat di rumah juga harusnya seperti itu tapi tidak mungkin seorang jasa di rumah akan berpenampilan nggak layak minimal, ya biasa gitu sudah harus berpenampilan perlu yang tidak.

00:06:30 SPK_1

Kalau untuk pekerjaan di ruang sidang ya Pak, menurut Bapak sejauh mana postur badan itu berpengaruh dalam jalannya persidangan atau lebih berpengaruh intelektualnya seorang jaksa?

00:06:48 SPK_2

Kalau dalam persidangan, yang utama memang intelektual.

00:06:53 SPK_2

Karena jaksa harus membuktikan perbuatan yang disidangkan terdakwa itu bahwa dia melakukan kendapi dana.

00:07:03 SPK_2

Sudah selain membutuhkan, memberikan keyakinan bahwa hakim bahwa inilah pelakunya.

00:07:09

Tanpa intelektual enggak mungkin.

00:07:13 SPK_2

Tentunya ketika disupport dengan postur tubuh yang bagus, cara menyampaikan lebih bagus.

00:07:20 SPK_2

Tapi kalau dengan postur tubuh, itu gak mengurangi esensi nilai persidangan sebenarnya, maksudnya untuk persidangan, karena yang terpenting adalah nilai persidangan sendiri.

00:07:31 SPK_2

Terbukti Jakarta bisa gak membuktikan bahwa dia pelaku tindakan perang, bisa gak meyakinkan hakim bahwa dia pelaku tindakan perdana, apapun ada penasegurun atau tidak.

00:07:47 SPK_1

Kemudian, tadi untuk kesehatan, Pak.

00:07:51 SPK_1

Kalau misal ke depannya ada usulan bahwa syarat tinggi badan itu diganti dengan medical check-up gitu, Pak.

00:07:59 SPK_1

Untuk memastikan kesehatannya menyeluruh dari dalam juga.

00:08:04 SPK_1

Begitu menurut pendapat Bapak bagaimana?

00:08:08 SPK_2

Kalau syarat tinggi badan berbeda dengan medical check-up ya, tinggi badan itu ukuran.

00:08:15 SPK_2

Ukuran tinggi seseorang.

00:08:19 SPK_2

Kalau medikat cukup, ukuran kesehatan seseorang.

00:08:22 SPK_2

Kalaupun untuk diganti, nggak mungkin ya.

00:08:26

Kalaupun ada tambahan itu, memungkinkan.

00:08:31 SPK_2

Karena di kejaksaan, ketika saya dulu, bukan medikat cukup yang harus kita sedorkan, tapi di cek sendiri oleh dokter pemeriksa.

00:08:42 SPK_2

Tinggi badan ada staff-nya, nanti diambil darah, kita nggak tahu apa keperluannya institusi itu ya, darah itu untuk apa, cek restoran bisa, bisa macam-macam ceknya, nah itu keinginan institusi, keinginan dari penerimaan calon pegawai-pegawai disini, nah disini kalau fokus kejaksa, karena formasi kejaksaan, selain formasi untuk calon jaksa ada formasi-formasi yang lain, Kalau diganti, enggak ya.

00:09:14 SPK_2

Tapi kalau disupport, itu iya.

00:09:23 SPK_1

Kemudian bagaimana pendapat bapak jika semisal nanti di kemudian hari ada salon pelamar yang intelektualnya bisa dibilang sangat tinggi tapi untuk persyaratan fisiknya dia tidak lolos begitu pak apakah menurut bapak untuk sebagai institusi kejaksaan itu juga menyayangkan untuk hal tersebut atau bagaimana pak?

00:09:46 SPK_2

Kalau saya jaksa sebagai aparat pendagang hukum harus sepatu pada aturan kalau sudah aturan ditetapkan bahwa syarat diribatan 160 tidak ada kaitan dengan intelektual biasanya untuk itu syarat awal karena syarat administrasi intelektual nanti ketika harus ada tes psikologi Saya dulu ada test biologi, nggak tau sekarang ya.

00:10:20 SPK_2

Dulu ada test biologi, itu juga bagian yang menentukan.

00:10:23 SPK_2

Jangan sampai ketika sudah, oh ini sikap postur bagus.

00:10:28 SPK_2

Dilihat ijazahnya sudah sesuai.

00:10:31 SPK_2

Tidak ada manipulasi ijazahnya.

00:10:34 SPK_2

Terus nilainya sudah sesuai.

00:10:35 SPK_2

Tidak di bawah nilainya ditetapkan.

00:10:39 SPK_2

Nah itu udah masuk semua, test tulis juga masuk, karena ini macam AT ya, itu saya masih test tulis.

00:10:46 SPK_2 Ada tes psikologi.

00:10:48 SPK_2

Jangan sampai hasil psikologi saya itu tidak sesuai dengan nilai yang diterapkan.

00:10:53 SPK_2 Kenapa?

00:10:55 SPK_2

Berbeda cara penerimaan.

00:10:58 SPK_2

Orang yang standar sesuai itu atau dibawahnya.

00:11:02 SPK_2

Kadang-kadang baru 3-4 kali baru ngerti.

00:11:06 SPK_2

Padahal institusi itu nggak perlu ngasih tau sekali.

00:11:09 SPK_2

3-4 Kali sekali harus tau.

00:11:11 SPK_2

Ketika ditemukan yang seperti itu, saya patuh.

00:11:16 SPK_2

Ketika syarat tingginya nggak sesuai, itu belum tes intelektual kan, itu gugur.

00:11:25 SPK_2

Tapi memang dibutuhkan yang sesuai, posturnya bagus, itu kan ya intelektualnya juga mumpuni.

00:11:36 SPK_1

Kemudian untuk undang-undang terkait ASN, itu kan ada tentang sistem merit.

00:11:45 SPK_1

Penghargaan itu diberikan kepada seseorang atas kinerjanya, atas dedikasinya.

00:11:53 SPK_1

Kalau dilihat secara disandingkan antara undang-undang ASN ini dengan peraturan kejaksaan tentang pengadaan CPNS disitu sepertinya saya melihat ada ketidakcocokan gitu Pak, dimana sistem merit kan berdasarkan kinerjanya sedangkan di kejaksaan itu dari poster tubuhnya begitu kalau menurut Bapak Pribadi itu bagaimana?

00:12:17 SPK_2

Itu berbeda sekali ya, kalau penghargaan dari sistem kinerja.

00:12:21 SPK_2

Namanya penghargaan dari sistem kinerja, berarti orang itu bekerja.

00:12:26 SPK_2

Kalau tinggi badan penerimaan itu kan belum bekerja.

00:12:32 SPK_2

Untuk personalnya ya, belum bekerja.

00:12:36 SPK_2

Jadi ini hal yang berbeda.

00:12:38 SPK_2

Nah, ketika ada tiket jahatan itu ada reward.

00:12:43 SPK_2

Atas prestasinya dia, tentunya reward itu kesehubungan dengan prestasi pekerjaan.

00:12:49 SPK_2 Satu.

00:12:50 SPK_2

Yang kedua, saya pernah tahu salah seorang dikasih reward prestasi gara-gara bagaimana dia sosialisasi dengan masyarakat.

00:13:02 SPK_2

Contoh soal, yang saya mau kasih tahu, pekerjaan sehari-hari saya dia bagus, pekerjaan sehari-hari.

00:13:09 SPK_2

Dia bisa tangani semua yang diperbaiki kepada dia, tapi di masyarakat, dia ternyata buka ladang usaha.

00:13:17 SPK_2 Ladang usaha apa?

00:13:18 SPK_2

Masyarakat disuruh beternak lele.

00:13:22 SPK_2

Hasilnya digunakan untuk masyarakat.

00:13:26 SPK_2

Bukan dari pengusaha lele, enggak.

00:13:28 SPK_2

Untuk pengusaha masyarakat sendiri.

00:13:31 SPK_2

Itu tidak seriwet, karena tidak banyak caksa bisa melakukan itu.

00:13:38 SPK_1

Baik, kemudian kalau tadi kan untuk usulan peraturannya mengenai medical check up nya pak kalau kemudian persyaratannya itu usulannya adalah adanya diferensiasi syarat pak jadi dibedakan dari formasinya masing-masing karena seperti setiap formasi itu membutuhkan kriteria yang berbeda-beda begitu pak, itu bagaimana?

00:14:08 SPK_2

Berarti ini bukan khusus kejaksanaki ya?

00:14:11 SPK_2

Secara umum ada formasi yang lain memang saya tidak hafal ya karena saya bukan di bagian kepegawaian yang saya tahu selain ada formasi calon jaksa ada formasi pendukungnya mungkin ada pengawal tahanan ada tenaga administrasi ada kaitan dengan IT nah, kaitan tinggi badan itu adalah secara umum.

00:14:41 SPK_2

Belum masuk kepada materi informasi itu.

00:14:45 SPK_2

Harapannya semua yang mendaftar syarat umum itu terpenuhi dulu.

00:14:50 SPK_2

Contoh, harus bisa saat yang terakhir ini kan, pendaftaran pertama itu melalui online.

00:14:58 SPK_2

Nanti perlu ada verifikasi perkas.

00:15:00 SPK_2

Jangan sampai online itu ada manipulasi.

00:15:03 SPK_2

Bisakah dimanipulasi?

00:15:05 SPK_2 Ini enggak.

00:15:06 SPK_2 Jangan sampai situ.

00:15:06 SPK_2 Perkas dicek.

00:15:08 SPK_2 Bener nggak sih?

00:15:09 SPK_2

Yang di upload dengan yang hardcopy-nya.

00:15:14 SPK_2

Udah bener, itu saat umum.

00:15:16 SPK_2

Kalau itu sudah sesuai, tentunya tolak.

00:15:20 SPK_2

Terus, nilai rata-rata sekian.

00:15:24 SPK_2

Ketika itu tidak mencapai itu, tentunya tolak.

00:15:28 SPK_2 Kan begitu?

00:15:29 SPK_2

Tinggi badan pun begitu, diukur sendiri.

00:15:33 SPK_2

Ketika di-upload tinggi badannya berapa, di-upload sendiri.

00:15:37 SPK_2

Nanti ada verifikasi sendiri, bener gak sih tinggi badannya yang seperti itu, kan mungkin ada rekomendasi dari surat dokter mungkin itu tinggi badannya, ketika diukur sendiri enggak, itu ditolak nah, itu bagian salah-salah umum nanti saat khusus pada setelah sendiri ukuran tinggi badan ada berat badan, dulu jaman saya ada berat badan saya pernah denger kata dengan berat badan itu ideal Bukan lagi harusnya maksimal 60, minimal 50, enggak.

00:16:09 SPK_2 Ada ideal.

00:16:10 SPK_2 Apa ideal itu?

00:16:11 SPK_2

Antara tinggi dengan berat badannya.

00:16:14 SPK_2

Ada namanya apa yang dikurang itu?

00:16:16 SPK_1 Body mass index.

00:16:19 SPK_2

Nah, tentunya ketika yang orang berbodenya lebih, mereka akan berubah ya.

00:16:25 SPK_2

Supaya mengurangi berat badannya.

00:16:27 SPK_2 Supaya ideal.

00:16:29 SPK_2

Ya kan berat badan ideal dulu.

00:16:30 SPK_2

Nggak ada berat badan nilai dulu.

00:16:32 SPK_2 Ada ideal.

00:16:34 SPK_2

Yang terakhir, nggak tau yang terakhir berakannya, saya nggak tau ya.

00:16:37 SPK_2

Yang dulu pada tau adalah ideal.

00:16:39 SPK_2

Ternyata tinggi badannya, orangnya tinggi, ternyata berat badannya lebih berat.

00:16:44 SPK_2

Orangnya nggak tinggi, yang batas itu berat badannya ada batasannya kan gitu.

00:16:50 SPK_1

Kemudian, kalau untuk sebelum peraturan itu dibuat kan pasti ada mungkin rapat internal atau sejenisnya gitu.

00:16:57 SPK_1

Nah, dari pihak yang membuat peraturan, dari Kejaksaan Agung mungkin itu, apakah dipublikasikan terkait seperti naskah akademiknya?

00:17:07 SPK_2

Saya tidak tahu ya, karena kebiasaan senis ya, langsung akan terima syarat pendaftaran calon pegawai negeri sipil, calon jaksa, atau formasi yang lain.

00:17:22 SPK_2

Sarat umumnya ini, nanti ada sarat khususnya.

00:17:26 SPK_2

Mungkin kalau jaksa, bisa jadi harus dari pekerjaan tinggi dengan level tertentu, terus punya nilai tertentu.

00:17:40 SPK_2

Zaman dulu tidak ada yang level pekerjaan tinggi, semua pekerjaan tinggi.

00:17:45 SPK_2

Yang jelas sarjana hukum, itu bisa.

00:17:50 SPK_2

Terus dengan IP tertentu, itu pasti bisa.

00:17:53 SPK_2

Tentunya itu sangat umum.

00:17:55 SPK_2

Ketika melalui proses, itu baru ada yang kukur atau tidak.

00:17:59 SPK_2

Nah, untuk asir rapat itu tidak.

00:18:03 SPK_2

Saya rasa tidak diperlukan dikasih, karena bukan kejaran hukum saja seluruh, tapi kejaran hukum yang membedakan penerimaan dalam pegawai negeri.

00:18:15 SPK_2

Kalau di situ ada bidang pembinaan.

00:18:19 SPK_2

Kalau di sini kan bidang-bidang umum, ya kaitan dengan bidang-bidang umum.

00:18:23 SPK_2

Ada khusus bidang-bidang lain.

00:18:24 SPK_2

Ini bidang pembinaan yang dibuat dengan rekrutmen calon panggilan PGBNS.

00:18:29 SPK_2

Nah, setentu sudah dibutuhkan panitianya.

00:18:34 SPK_2

Nah, apakah aturan itu sudah ada sebelum terbutuhkan panitianya atau sebelum, saya nggak tahu.

00:18:43 SPK_2

Kalau sudah ada berarti kan sudah melibatkan secara umum di Gijang Agung baru perempuan itu tinggal mengumumkan salatnya itu.

00:18:55 SPK_2 Itu saya nggak tahu.

00:18:58 SPK_2

Dan di Gijang Agung itu, para pejabat tinggi di Gijang Agung bukan hanya praktisi.

00:19:10 SPK_2

Ternyata banyak akademisi.

00:19:12 SPK_2 Kenapa begitu?

00:19:14 SPK_2

Banyak yang dapat jabatan profesor.

00:19:17 SPK_2

Profesornya jabatan akademisi ya?

00:19:18 SPK_1

Iya.

00:19:20 SPK_2

Jadi mereka ternyata juga bukan profesor yang penghargaan ya, tapi profesor betul-betul jadi profesor itu.

00:19:27 SPK_2

Jadi tentunya tidak tahu apa yang harus dilakukan ketika ada penerimaan JPNS itu.

00:19:39 SPK_1

Boleh izin dokumentasi?

00:19:41 SPK_2

Boleh Mbak, minta tolong foto bisa Mbak

Lampiran 5 Transkrip Wawancara Advokat

00:00:18 SPK_1 Dokumentasinya?

00:00:19 SPK_2

Sedikit apa-apa?

00:00:21 SPK_1

Jadi gini pak, karena bapak dalam praktisi hukum kan jadi kan pasti sudah sering ketemu sama jaksa di pengadilan, di persidangan bapak itu merasa melihat seorang jaksa itu apakah dari postur badannya atau dari pendapat yang diambilkan ketika bersidang?

00:00:46 SPK_2

Ya, kalau menurut kami mbak ya, jadi jaksa, jaksa kan jaksa penuntut ya, yang sering bersinggungan dengan kami.

00:00:54 SPK_2

Tapi kalau jaksa kan ada banyak tuh, bahkan bagian hukum, bagian lainnya banyak.

00:00:59 SPK_2

Cuma yang sering bersinggungan itu jaksa penuntut umum.

00:01:03 SPK_2

Kami tidak pernah memandang pihak itu dari postur, dari looks itu enggak.

00:01:14 SPK_2

Karena hukum pun enggak bicara demikian.

00:01:18 SPK_2

Bahkan kalau dari advokat pun, mohon maaf, ada juga rekan-rekan yang disabilitas, itu TLB juga ada.

00:01:26 SPK_2

Kita enggak pernah memandang postur sih.

00:01:28 SPK_2

Tapi lebih ke peran dan fungsinya ya.

00:01:32 SPK_2

Peran dan fungsinya.

00:01:33 SPK_1

Kemudian, apakah menurut Bapak, bahwa seorang Jaksa itu pantas dilihat dari posturnya atau seharusnya dari pengetahuannya atau cara beliau menyampaikan pendapatnya?

00:01:46 SPK_2

Betul, karena menurut, ini menurut saya, menurut saya, laki-laki kan Kejaksaan itu, dia itu instansi ya, institusi negara, ya otomatis dia ada aturan internalnya sendiri, ada hukum positif sendiri yang mengatur di kejaksaan tersebut.

00:02:05 SPK_2

Nah, tapi kalau menurut kami, tidak disitunya.

00:02:09 SPK_2

Tapi seberapa kompeten jaksa, seberapa ini ya, pengetahuannya jaksa berikut, seberapa bijaknya dia dalam melakukan tugas.

00:02:21 SPK_2

Bahkan menurut kami lebih dari itu, terlebih sekarang kan sudah berlaku itu ya, KAUHP dan KUHP yang lalu ya, caksakan pindahan lalu.

00:02:32 SPK_2

Artinya dia harus perlu bijak juga.

00:02:36 SPK_2

Nah, artinya kalau semua digabung ya kompeten, dia harus kompeten banget terhadap tugas pokok dan fungsinya.

00:02:45 SPK_2

Kalau terkait postur wibawa, kalau seragam pasti ya, karena seragam itu menunjukkan entitas, entitas sebuah kelompok.

00:02:54 SPK_2

Kalau postur saya pribadi enggak, enggak seberapa ini sih.

00:02:58 SPK_2

Itu sih.

00:02:59 SPK_1

Kemudian, kalau itu kan di persidangan ya Pak, kalau di luar persidangannya misalnya, kan di pengadilan misalnya menunggu sidang, lalu berpapasan dengan caksa, itu apakah pernah merasa terintimidasi atau justru sebaliknya merasa merendahkan atau meremehkan seseorang karena postur badannya begitu Pak?

00:03:19 SPK_2 Tidak pernah.

00:03:20 SPK_2

Kami tidak pernah seperti itu.

00:03:23 SPK_2

Bahkan bertemu jaksa itu yang perlu diketahui gak harus di pengadilan.

00:03:27 SPK_2 Bahkan di Kejaksaan.

00:03:29 SPK_2

Semisal kita mengambingi perkara pidana, khususnya di apa?

00:03:35 SPK_2 Di ini?

00:03:37 SPK_2

Dalam pemberkasan ya, tahap 2 ya pemberkasan tahap 2 itu kita sering ke kantor kecaasaan kalau perasaan ini beda sih, enggak juga sih enggak juga, karena dalam hukum itu equal ya equality before the law itu sama kita setara semua cuma bedanya di peran-perannya itu aja sih lagi-lagi kalau terhadap posture enggak, kita tidak pernah di.

00:04:03 SPK_1

Situ Kemudian menurut bapak pribadi sebagai praktisi hukum, apakah aturan tentang minimal tinggi badan tersebut ada korelasinya dengan tugas dan fungsi yang dijalankan oleh seorang jaksa?

00:04:19 SPK_2

Kalau menurut saya pribadi lagi-lagi enggak ya tapi ya kejaksaan itu institusi kita harus menghormati dan menghargai apabila ada aturan tinggi badan dan sebagainya itu yaitu kebijakan kemenangannya kejaksaan cuman kalau boleh saran sih harusnya ada ini ya ditempatkan prosentase penerimaan anggota atau jaksa disabilitas Seperti halnya di tempat-tempat lain ya, tempat-tempat lain, khususnya penegangan hukum itu ada.

00:04:54 SPK_2

Di situ advokat pun juga ada disabilitas, enggak masalah juga.

00:04:59 SPK_1

Berarti menurut Bapak tidak ada korelasinya antara postur dengan tugas yang dijalankan?

00:05:05 SPK_2

Iya, dalam persidangan ya, tapi kalau dalam internalnya kurang tahu saya.

00:05:11 SPK_1

Karena waktu itu saya sempat sudah wawancara pendahuluan di Jaksaan.

00:05:17 SPK_1

Waktu saya tanya ke bagian pasupaktinya, mereka menjawab yang pertama untuk kemibawaan, dan yang kedua untuk kesehatan.

00:05:28 SPK_1

Karena menurut mereka tugas Jaksa itu beresiko tinggi, misalnya bertemu dengan tahanan atau bagaimana.

00:05:36 SPK_1

Menurut Bapak sendiri untuk seperti itu?

00:05:39 SPK_2

Itu mungkin entah pertanyaannya yang kurang pas atau jawabannya yang kurang pas.

00:05:43 SPK_2

Karena dari tadi yang ditanyakan kejaksaan.

00:05:46 SPK_2

Kalau dia untuk keamanan itu bukan jaksaan, dia yang namanya di tubuh kejaksaan itu pengalaman tahanan.

00:05:54 SPK_2

Ada pengawal tahanan, macem-macem bagiannya ada amdal amdalnya itu ada memang kalau amdal itu saya pribadi pun ya harus kostumnya harus ini bagian keamanan kan, bahkan dia dipersenjatai bahkan ajudan itu juga ada di kejaksaan dia dipersenjatai di jatah api ya itu harus kostum tapi ketika dari tadi pertanyaannya jaksa penuntut umum ya gak ada masalah.

00:06:16 SPK_1

Menurut saya iya karena yang di kejaksaan malang itu bilanganya Untuk kewibawaan, secara terang-terangan bilang kalau badanmu tidak tinggi bagaimana orang bisa menghargai kamu sebagai seorang caca, seperti itu Pak.

00:06:30 SPK_1

Kemudian kalau di kecacaan batu itu dibilangnya selain untuk ke resiko tadi kemudian juga jaksa itu meskipun hanya duduk membaca perkara tapi termasuk tugas yang berat karena duduk berjam-jam kemudian lembur-lembur seperti itu jadi membutuhkan fisik yang berima seperti itu menurut bapak untuk pendapat tersebut bagaimana bapak?

00:06:55 SPK_2 Fisik berima?

00:06:56 SPK_2

Iya saya gak akan menjawab pertanyaan balik aja apakah ketika orang yang tingginya kurang fisiknya gak berima?

00:07:02 SPK_2

Iya Simpel-simpel aja sih.

00:07:07 SPK_2

Kalau musik berubah ya, lagi-lagi yang perlu digarisbawahi kompetensinya.

00:07:13 SPK_2

Kompetensinya, karena kaitannya dengan sistem meritokrasi itu bisa dilakukan terhadap penghargaan ya, penghargaan atas kompetensi dedikasi dia, maka dia bisa untuk ditarik oleh negara yang mana sistem ini sebenarnya udah lama sih cuman gak tau ya kalo disini, khususnya di Malang meritokrasi itu hampir identik dengan nepotisme itu nilai kondisi roti ya, nah kan dari.

00:07:44 SPK_1

Tadi kan pendapat bapak ini bisa dibilang selaras dengan pendapat saya pada skripsi saya begitu Menurut Bapak sendiri, apakah jika ada orang yang berkompeten, daftar di Kejaksaan, tapi tinggi badannya kurang, apakah itu bisa dikatakan sebagai pembatasan hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak?

00:08:05 SPK_2

Kalau pembatasan hak, iya.

00:08:09 SPK_2

Tapi nggak mutlak, Pak.

00:08:10 SPK_2

Lagi-lagi kita dalam meneliti itu nggak boleh ego ya.

00:08:15 SPK_2

Tapi harus ini, harus adil lah.

00:08:19 SPK_2

Ya, contoh kayak militer mungkin di TNI kenapa diberlakukan seperti itu, pasti ada alasannya.

00:08:26 SPK_2

Tapi dari tadi saya dengar alasannya kurang nasional, mohon maaf.

00:08:31 SPK_1

Karena saya juga sempat mencari naskah akademiknya turunan tersebut dari 2004, Pak.

00:08:39 SPK_1

Tapi tidak dipublikasikan.

00:08:41 SPK_1

Kemudian saya bertanya apakah ada dokumen internalnya juga tidak agam.

00:08:44 SPK_2

Nah, itu yang tadi tadi saya singgung, kita gak tau tentunya ada instansi itu pasti ada sebutannya hukum positif ya, hukum aturan yang terlalu mengatur.

00:08:59 SPK_2

Pasti namanya aturan kan ada dasarnya ya, ada alasannya.

00:09:03 SPK_2

Itu yang saya belum pernah baca juga, belum pernah tau kenapa kok harus gini harus gitu.

00:09:08 SPK_1

Kemudian untuk semakin sekarang ini kan peraturan kejaksaan itu semakin mirip dengan militer jadi sampai ke gigi tidak boleh berlubang kemudian mata tidak boleh minus, mungkin bisa minus tapi ada batasnya lalu ada juga kemarin itu tes, mohon maaf tes kerjin itu menurut bapak apakah masih bisa ditoleransi atau sudah sangat tidak masuk akal, menurut itu.

00:09:42 SPK_2

Ya ada hal-hal yang bisa ditoleransi, ada yang tidak.

00:09:46 SPK_2

Tentunya setiap aturan pasti punya maksudnya.

00:09:49 SPK_2

Contoh kalau gigi berlubang, saya nggak mau berstatement ya, karena bukan medis juga ya.

00:09:54 SPK_2

Kalau terkait virginitas, itu mungkin budaya, budaya timur.

00:09:59 SPK_2

Budaya timur itu budaya kita, budaya kita menurut saya itu juga cukup baik.

00:10:04 SPK_2

Contoh yang namanya remaja atau Ini pencari kerja kan usianya masih mudah sekali ya, atau dia kan belum pernah menikah pastinya.

00:10:15 SPK_2

Kalau belum pernah menikah, di tes nggak virgin, ya otomatis dia perlu digali.

00:10:20 SPK_2

Nggak virgin itu nggak hanya seseorang perempuan itu melakukan pembukaan badan, enggak.

00:10:26 SPK_2

Bahkan kejadian kami pernah tahu itu waktu remajadian naik sepeda ini, sepeda ke West, itu bisa jadi Kak Virjin.

00:10:35 SPK_2

Pecahnya selaku darah.

00:10:36 SPK_2

Nah itu perlu dikaji ya.

00:10:38 SPK_2

Tapi kalau memang Kak Virjin dan Kak Nara pernah melakukan hubungan di luar nikah, ya boleh-boleh saja menurut saya.

00:10:45 SPK_2

Artinya kan karakter ya di situ.

00:10:50 SPK_2

Kalau kejadian berlubang, saya nggak mau bersenang-senang.

00:10:53 SPK_1

Iya, kemarin itu kan didatangkan yang JPNS tahun 2024-nya.

00:10:59 SPK_1

Jadi, dia membahas dari awal dia seleksi sampai lolos itu seperti apa, persyaratannya dengan sangat rinci.

00:11:06 SPK_1

Itu menurut saya sangat mirip dengan militer, gitu.

00:11:09 SPK_1

Tidak seperti sederhana, minimal tinggi badan, seperti itu.

00:11:15 SPK_1

Mendalam lagi untuk ininya.

00:11:17 SPK_1

Jadi saya juga baru tau kalau seleksinya sekarang seperti militer sekali.

00:11:21 SPK_1

Kemudian ada pendapat dari kasus bagusnya juga, karena beberapa casa itu kan dipersenjatai.

00:11:30 SPK_1

Jadi persyaratannya pun disamakan dengan militer yang juga dipersenjatai seperti itu.

00:11:36 SPK_1

Yang saya dengar seperti itu.

00:11:38 SPK_1

Tapi kan tidak semua jaksa di..

00:11:40 SPK_2

Iya, iya kan banyak bagiannya tadi.

00:11:42 SPK_2

Pengawal tahanan, ada jaksa penuntut umum, bagian hukum, bagian administrasi.

00:11:47 SPK_2

Nah, apakah aturan itu diperlakukan untuk semua?

00:11:50 SPK_2 Apakah itu naropan?

00:11:52 SPK_2

Kan itu yang menurut kita kajian.

00:11:55 SPK_1

Kemudian menurut Bapak, jika aturan tinggi badan tersebut dihapuskan, Apakah itu lebih baik atau menurut Bapak tidak masalah jika dipertahankan agar seperti itu ke depannya sebagai praktisi?

00:12:09 SPK_2

Harusnya bukan dihapuskan atau dipertahankan, tapi ada celah-celah khusus ya yang diberlakukan.

00:12:15 SPK_2

Contoh itu berlaku bagi ajudan-ajudan itu boleh.

00:12:20 SPK_2

Yang semi-semi militer yang diperjatahin.

00:12:23 SPK_2

Tapi kalau untuk jaksa-jaksa fungsionalis itu enggak lah, enggak usah.

00:12:27 SPK_2

Jadi tergantung nih, misalnya ada seleksi Kejaksaan, penerimaan di Kejaksaan, yang mau diambil bagian apa, bagian apa gitu.

00:12:36 SPK_2

Kalau yang bersinggungan dengan fisik, ya itu memang harus diterapkan.

00:12:41 SPK_2

Tapi yang dirasa enggak perlu, ya enggak usah.

00:12:44 SPK_2

Lebih ke kompetensinya dia ya.

00:12:47

Sekarang buat apa?

00:12:47 SPK_2

Orang yang tinggi, semisal.

00:12:49 SPK_2

Orang yang tinggi, fisiknya primat.

00:12:53 SPK_2

Tadi kan dikatakan WTNI ya, mampu pull-up 9 kali, push-up 100 kali, semisal.

00:12:58 SPK_2

Tapi dia tidak berkompetensi terhadap pemahaman hukum.

00:13:01 SPK_2

Ya bercuma juga kan gitu.

00:13:04 SPK_2

Kalau saya lebih orang yang berkompeten, meskipun dikatakan, ya mohon maaf, kurang tinggi, kurang apa, kan kerjanya bukan tinggi-tinggian.

00:13:12 SPK_2

Jaksa itu bukan atlet basket, seperti itu.

00:13:15 SPK_2

Itu sih, sesuai dengan fungsinya saja.

00:13:21 SPK_1

Kemudian, menurut Bapak, untuk persyaratan yang diadakan oleh Jaksaan itu, apakah memberikan dampak positif terhadap penegakan hukum di Indonesia atau tidak berpengaruh sama sekali, Pak?

00:13:34 SPK_2

Sarat keseluruhan atau sebagian?

00:13:37 SPK_2 Oh, sarat fisik.

00:13:38 SPK_2

Kalau sarat fisik terhadap penegaan hukum, tidak berpengaruh.

00:13:43

Iya, sarat fisik, fisik loh ya.

00:13:45 SPK_2

Tapi kalau sarat keseluruhan, berpengaruh.

00:13:47 SPK_2

Karena kan ada TKD ya.

00:13:50 SPK_2

Kemampuan dasar itu kayak pengetahuan hukum umum, itu yang berpengaruh.

00:13:55 SPK_2

Tapi kalau fisik, nggak berpengaruh.

00:13:57 SPK_2

Menurut saya nggak berpengaruh kalau fisik.

00:13:59 SPK_1

Iya, kemudian kemarin juga sempat ada teman saya, itu dia tuh dari jurusan teknik pangan, teknik pangan.

00:14:08 SPK_1

Terus kemudian dia itu mendaftar magang, yang magang perdampak, yang dari pemerintah.

00:14:13 SPK_1

Dia mendaftar di Kejako.

00:14:16 SPK_1

Kemudian kandidatnya itu ada dua, dia sama anak hukum, Uner.

00:14:21 SPK_1

Tapi yang diloloskan malah dia, karena dia yang lebih tinggi dan lebih good looking, seperti itu.

00:14:30 SPK_1 Di Intel, Pak.

00:14:33 SPK_1

Dua-duanya di Intel.

00:14:34

Kalau Intel itu, sepengetahuan saya ya, Intel itu memang ada fisiknya juga.

00:14:44 SPK_2 Sedikit ya.

00:14:45 SPK_2

Karena dia untuk mengawasi penegakan ke dalam juga.

00:14:49 SPK_2

Tapi kalau untuk GBU-nya, enggak lah.

00:15:01 SPK_1

Kemudian untuk skripsi saya ini kan ada di akhirnya itu rekomendasi kebijakan untuk mengedepankan hidul aktor memelihara pikiran jadi mungkin syarat fisik itu tetap ada tapi yang diutamakan itu mengenai cara caksa ini berpikir atau menganalisis pertarasan kemampuan dari dia kemudian juga mungkin tadi masukkan caranya tadi bapak untuk ada Formasi disabilitas ya Pak?

00:15:32 SPK_2

Iya, disabilitas itu harus ya, karena tadi kan sampai bilang di undang-undang dasar ya, berikut ada pekerjaan.

00:15:40 SPK_2

Nah, kalau semua memakai standar seperti itu, kasihan saudara-saudara kita yang disabilitas kan kayak gitu.

00:15:47 SPK_2

Itu sih, di samping itu kalau boleh saya harap, terhadap penerimaan itu dibagi divisi.

00:15:54 SPK_2

Karena bukan militer ya.

00:15:56 SPK_2

Sekali lagi, jaksa bukan militer.

00:15:59 SPK_2

Yang bersinggungan dengan...

00:16:01 SPK_2

Kalau Pemimpin Bawah, saya nggak pernah menganggap Pemimpin Bawah itu dari postur.

00:16:05

Tapi kalau keamanan, oke lah seperti itu.

00:16:08 SPK_2 Dibagi per divisi.

00:16:09 SPK_2

Yang diambil jurusan apa nih?

00:16:11 SPK_2 Yang bagian apa?

00:16:11 SPK_2

Ketika persinggungan dalam fisik ya itu diterapkan.

00:16:14 SPK_2

Tapi ya jangan kenceng-kenceng banget lah ya.

00:16:16 SPK_2

Karena jaksa granuliter.

00:16:18 SPK_2

Tapi lebih ke kemampuannya.

00:16:20 SPK_2

Kecuali yang diambil bagian penuntut umum, ya itu lebih ke kompetensi si pelamar tadi.

00:16:32 SPK_1

Jadi dibedakan untuk persyaratannya masing-masing.

00:16:34 SPK_2 Persyaratannya, iya.

00:16:36 SPK_2

Jangan di, apa, bahasa Jawanya dikebiayaan.

00:16:40 SPK_2

Jangan diseperti itu, kan.

00:16:41 SPK_2

Iya, kalau bisa seperti itu.

00:16:44

Terima kasih, Pak, untuk pendapatnya.

00:16:48 SPK_2

Kalau dari Mbaknya, apa syaratnya?

00:16:52 SPK_1

Dari saya tadi, Pak Hebdoel Aktoel.

00:16:53 SPK_1

Jadi, mendahulukan nilai kompetensinya Baru setelah itu mungkin kalau misalnya dua orang ini nilainya sama, baru dilihat dari fisiknya mungkin seperti itu.

00:17:04 SPK_1

Jadi yang didahulukan lebih ke kompetensinya dulu.

00:17:07 SPK_1

Karena kan ada, tapi kalau ini kan ada kasus lain ya Pak, yang tericah ya.

00:17:13 SPK_1

Yang dia kurang 0,5 cm, tapi dia mendapatkan nilai tertinggi di SKD.

00:17:18 SPK_2

Terus nggak keterima?

00:17:19 SPK_1 Nggak keterima.

00:17:19 SPK_1

Tapi kalau itu memang formasinya dia untuk pengawal tahanan.

00:17:23 SPK_2

Oh iya?

00:17:23 SPK_1

Iya.

00:17:24 SPK_1

Jadi kalau itu kasus lain.

00:17:25 SPK_2 Kasus lain, iya. 00:17:27

Tapi kalau untuk yang lain-lain itu kan juga perlu disegah supaya tidak ada kasus seperti itu ke depannya lagi.

00:17:35 SPK_2 Betul.

00:17:36 SPK_2

Kayak Yofi itu kan harusnya bisa disarankan juga.
00:17:40 SPK_2
Yofi, Jaksa Yofi yang dikeluarkan itu, karena dia kritis.
00:17:45 SPK_2 Itu viral banget.
00:17:51 SPK_2
Itu disuruh bagus banget.
00:17:57 SPK_2
Karena yang diterapkan itu dikejaksan itu sepoton kami itu kayak ini semi-militer komando, komando satu komando ketika ada yang berjiwa demokratis malah pelan-pelan dikikis itu kasusnya Yovie ya, kayak gitu kan dia pintur-pintur banget deh.
00:18:14 SPK_1
Yovie itu udah mencorang namanya stansi?
00:18:17 SPK_2
Iya gara-gara mengkritik internalnya mobil dinas dipakai buat atasan?
00:18:23 SPK_2
Yes, awalnya disitu itu sih.
00:18:31 SPK_1
Iya mungkin kak Supervinya menjawab seperti itu juga menjaga nama baik instansi atau bagaimana pak?
00:18:38 SPK_1
Jawaban kak Supervinya tadi untuk kewibawaan dan kesehatan.
00:18:50 SPK_2
Mbaknya nggak pengen jadi jaksa?
00:18:53
Saya dulu pengen jadi jaksa, Pak.
00:18:54 SPK_2
Oh, pernah ikut?
00:18:56 SPK_1
Nggak, tapi kan saya kurang tinggi, saya minus.
00:18:58 SPK_1 Terus saya sering...
00:18:59 SPK_2
Oh, kalau boleh tahu berapa sih tingginya?
00:19:00 SPK_2
Nggak ngerti soalnya, Mbak.
00:19:02 SPK_1
Tingginya tuh minimal 1,50 per perempuan.
00:19:04 SPK_1 Satu?
00:19:05 SPK_1 1,50.
00:19:06 SPK_1
Iya.
00:19:07 SPK_2 Oh, 1,50.
00:19:09 SPK_2
Terus batas toleransi minus?
00:19:12 SPK_1 Minus 3.
00:19:14 SPK_2
Oh gitu? 00:19:14

Saya minus 11.
 00:19:16 SPK_1
 Iya.
 00:19:18 SPK_2
 Yang diambil apa?
 00:19:20 SPK_1
 Apa maksudnya Pak?
 00:19:21 SPK_2
 Yang sama Nabil, kan Bajak tuh posisi ini.
 00:19:23 SPK_1
 Oh enggak, ini saya belum daftar tapi melihat persyaratannya dulu.
 00:19:27 SPK_2
 Oh sama semua?
 00:19:28 SPK_1 Iya sama semua Pak.
 00:19:29 SPK_2 Oh gitu.
 00:19:30 SPK_2
 Mbak-Mbaknya pernah lulusan?
 00:19:32 SPK_1
 Belum, masih skrip siang.
 00:19:34 SPK_2
 Oh sama semua ya syaratnya ya?
 00:19:35 SPK_1 Sama.
 00:19:36 SPK_1
 Tapi Mbak-Mbaknya lulusannya siapa?
 00:19:37
 Pernah daftar Mbak-Mbak?
 00:19:38 SPK_1 Enggak.
 00:19:40 SPK_2
 Maksud saya tadi kayak gitu Mbak, misal Sarannya itu jangan disamakan.
 00:19:45 SPK_2
 Tergantung yang diambil ya.
 00:19:48 SPK_1
 Per..
 00:19:49 SPK_1 Apa ya..
 00:19:50 SPK_1
 Per..
 00:19:51 SPK_1 Formasi.
 00:19:51 SPK_2
 Semisal kalau pengawal tahanan, harus tinggi seminimal sekian oke lah ya.
 00:19:58 SPK_2 Kesehatan, apa..
 00:20:00 SPK_2 5 Ya.
 00:20:01 SPK_2
 5.
 00:20:01 SPK_2
 Tapi untuk kemampuan akademik, agak turun.
 00:20:05 SPK_2

Nah, diberapet-berapet gitu sih.

00:20:07

Nah, enggak itu.

00:20:08 SPK_2

Kalau menurutku enggak gitu sih.

00:20:10 SPK_2

Jangan disamakan semua, semuanya.

00:20:12 SPK_2

Bahkan ada, tapi ini isu ya, atau anecdote lah.

00:20:17 SPK_2

Kenapa kok orang Jepang itu pinter-pinter?

00:20:21 SPK_2

Orang Jepang pendek-pendek lho.

00:20:24 SPK_2 Ya kan?

00:20:24 SPK_2

Pinter-pinter lho.

00:20:25 SPK_2

Nah kan gak pinter-pinter di Jakarta, di Indonesia.

00:20:27 SPK_2

Pinter-pinter orang Jepang.

00:20:28 SPK_2

Nih cari orang Jawa, uteknya besirnya cedak.

00:20:33 SPK_2

Orang Jepang itu pintar, disitu Indonesia agak adek, Jakarta semua pada pendek.

00:20:39 SPK_2

Tapi ya gak tau lah, yang bener kata SMA tadi itu perlu digali dan perlu diungkap.

00:20:46 SPK_2

Biar gak menjadi isu liar terhadap peraturan apa tadi yang internal yang gak dikeluarkan, itu harus bisa diungkap dalam skripsi ini.

00:20:55

Diungkap dan dibedah.

00:20:56 SPK_2

Kalau ini kan akhirnya jadi apa ya, cuma saran ya.

00:21:00 SPK_2 Saran-saran.

00:21:01 SPK_2

Iya, saran-saran ada.

00:21:04 SPK_1

Karena saya nyari naskah akademinya nggak ada.

00:21:07 SPK_2

Tapi katanya ada.

00:21:09 SPK_1 Nggak dipublikasikan.

00:21:10 SPK_2

Tapi ada.

00:21:11 SPK_1 Katanya ada.

00:21:12 SPK_2

Tapi nggak dipublikasikan.

00:21:14 SPK_1 Tapi kan aneh ya Pak.
00:21:15 SPK_2
Kata siapa?
00:21:16 SPK_1 Kata kasubapinnya malam.
00:21:18 SPK_2
Oh.
00:21:20
Dibilang saya nggak ada.
00:21:23 SPK_1
Kan kalau Naskalah demikian seharusnya bisa diakses semua.
00:21:27 SPK_1
Kemudian juga katanya setiap tahun setelah rekrutmen itu ada evaluasi tapi hasilnya juga tidak dipublikasikan.
00:21:37 SPK_2
Contohhlah kebijakan awal itu kepolisian ya, waktu era-eranya Da'if Bakhtiar dulu Polri kan gak boleh pake ijad tuh, akhirnya ya kayak gini dimulai dari analisa-analisa yang dari awal, akhirnya kan boleh TNI juga Bahkan tinggi badan pun, di eranya Andika Perkasa, TNI ada yang diturunkan lagi.
00:22:05 SPK_2 Tapi di bagian apa?
00:22:07 SPK_2
Bahkan sekarang, sepuluh tahun saya di SPPG itu, yang tentara bagian Gizi sama itu, caranya beda lagi.
00:22:16 SPK_2
Harusnya kejadian-kejadiannya gitu sih.
00:22:18 SPK_2
Tergantung di visinya.
00:22:19 SPK_1
Tergantung di visinya.
00:22:21 SPK_2
Mbak, jangan minum, Mbak.
00:22:24 SPK_1 Oh iya.
00:22:25 SPK_2
Cuma 6 menit saja.
00:22:26 SPK_1
Gak apa-apa, Pak.
00:22:29 SPK_1
Ya mungkin nanti kalau misalnya saya butuh informasi lanjutan menghubungi lagi ya Pak ya.
00:22:34 SPK_2
Boleh saya kan sudah wawancara kabupaten, sudah belum?
00:22:37 SPK_1 Kabupaten?
00:22:38 SPK_2
Jakarta, Kabupaten Malang Kabupaten Malang?
00:22:42 SPK_2
Kan disini ada kota, Kabupaten Kota Batu.
00:22:44 SPK_1

Saya di Malang sama Batu Aceh kita.

00:22:47 SPK_2

Kasih nomornya, aku punya temen, Buma Harani perempuan enak orangnya oh iya Buma Harani Buma Harani dia kan pengen ada mata malam bisa jadi saksiyon lumayan pintar dia dari Nesaples dong Malu gak tau.

00:22:59 SPK_1 Iya, mungkin iya.

00:23:01 SPK_1

Mungkin plus tahun, umurnya plus.

00:23:03 SPK_2

Dan lagi, mama papa kagak gendut.

00:23:06 SPK_2 Tapi bolong banget.

00:23:07 SPK_2

Tak kasih nomor ya?

00:23:09 SPK_1

Iya.

00:23:09 SPK_2

Bilang aja temanku, anak bapak gitu dari sini gitu.

00:23:14 SPK_1

Mungkin ada rekan lain lagi yang kritis gitu Pak terkait isu syarat risik ini?

00:23:23 SPK_2

Kalau rekan kejaksaan yang aku yakin gak ada kritis.

00:23:29 SPK_2

Kalau tekan APH lain ya ada, gitu.

00:23:33 SPK_2

Gak apa-apa diperkuat dari sisi caksanya juga.

00:23:37 SPK_1

Ya mungkin nanti boleh minta nomernya.

00:23:39 SPK_2 Iya, nanti kasih ya.

00:23:42 SPK_2

Aku gak punya nomer sampeannya.

00:23:43 SPK_2 Ada?

00:23:44 SPK_2

Apa lupa aku?

00:23:45 SPK_1 Di grup ada, Pak.

00:23:47 SPK_2

Oh ada di grup ya?

00:23:48 SPK_1 Ada, Pak.

00:23:51 SPK_2

Iya mbak, terima kasih mbak-mbak oh, tadi sudah ada, sudah selesai?

00:23:59 SPK_1 Sudah, sudah.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

Nama : Chulyatin Jannah
Tempat Tanggal Lahir : chulyatinj@gmail.com
Alamat : Jl. Diponegoro Gang I No. 12 Kota Malang
No. Telepon : 085714980213Email

Riwayat Pendidikan

2010-2016 : SD Negeri Klojen
2016-2019 : SMP Negeri 3 Malang
2019-2022 : SMK Negeri 1 Malang
2022-sekarang : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Riwayat Organisasi

2020-2021 : Anggota OSIS SMK Negeri 1 Malang
2021-2022 : CO Keagamaan OSIS SMK Negeri 1 Malang
2023-2024 : Anggota Lasmoot UIN Malang
2023-2024 : Anggota DEMA U UIN Malang
2024-2025 : CO Pemberkasan Lasmoot UIN Malang
2024-2025 : CO Sosial Budaya DEMA U UIN Malang