



Meritokrasi Dalam Konsep Wewenang dan Pendelegasian: Respon al-Qur'an Terhadap Isu Nepotisme dan Kesenjangan Sosial di Indonesia

Yuzril Mahendra¹, Hamidullah Mahmud²

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: yousrielmdr@gmail.com, hamidullah.mahmud@uinjkt.ac.id

Article received: 15 September 2025, Review process: 25 September 2025

Article Accepted: 10 Oktober 2025, Article published: 15 Desember 2025

ABSTRACT

The persistence of nepotism in the delegation of authority in Indonesia reflects the weak implementation of a fair and integrity-based meritocratic system. This study aims to examine the concept of meritocracy, authority, and delegation from a Qur'anic perspective and its relevance as a normative solution to nepotism and social inequality. This research employs a qualitative approach through library research, utilizing a thematic interpretation (maudhu'i) method and content analysis of relevant Qur'anic verses, supported by prophetic traditions, classical and contemporary Qur'anic exegesis, modern management literature, and scholarly journal articles. The findings indicate that meritocracy from the Qur'anic perspective is not solely based on intellectual competence but also integrates moral values such as trustworthiness, justice, integrity, professionalism, and diligence as fundamental principles in the delegation of authority. The Qur'an normatively rejects favoritism and discrimination, emphasizing that authority and positions are mandates that must be entrusted to those who are qualified and capable. The implications of this study suggest that implementing Qur'anic-based meritocracy can strengthen ethical governance, reduce nepotistic practices, and promote social mobility as well as efficient and sustainable resource management.

Keywords: Meritocracy, Authority, Al-Quran, Nepotism, Social Inequality.

ABSTRAK

Isu nepotisme yang mengakar dalam praktik pendelegasian wewenang di Indonesia menunjukkan lemahnya penerapan sistem meritokrasi yang berkeadilan dan berorientasi pada kemaslahatan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep meritokrasi, wewenang, dan pendelegasian dalam perspektif al-Qur'an serta relevansinya sebagai solusi normatif terhadap praktik nepotisme dan kesenjangan sosial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi pustaka melalui metode tafsir tematik (maudhu'i) dan analisis isi terhadap ayat-ayat al-Qur'an yang relevan, didukung oleh hadis, kitab tafsir, literatur manajemen modern, dan artikel jurnal akademik. Hasil kajian menunjukkan bahwa meritokrasi dalam perspektif al-Qur'an tidak hanya bertumpu pada kompetensi intelektual, tetapi juga menekankan nilai-nilai moral seperti amanah, keadilan, integritas, profesionalisme, dan kerja keras sebagai satu kesatuan dalam pendelegasian wewenang. Al-Qur'an secara normatif menolak favoritisme dan diskriminasi, serta menegaskan bahwa jabatan dan kekuasaan merupakan amanah yang harus diberikan kepada pihak yang berhak dan mampu. Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa penerapan meritokrasi berbasis nilai-nilai Qur'ani berpotensi memperkuat tata kelola organisasi dan pemerintahan yang

adil, mengurangi praktik nepotisme, serta mendorong terciptanya mobilitas sosial dan efisiensi pengelolaan sumber daya secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Meritokrasi, Wewenang, Al-Qur'an, Nepotisme, Kesenjangan Sosial.

PENDAHULUAN

Wewenang dimaknai sebagai hak untuk menggunakan power dan menerapkan ketaatan sehingga menjadi landasan untuk memerintah orang lain. Dalam suatu organisasi, wewenang didistribusikan oleh atasan kepada anggota organisasi. Seorang pemimpin tentu perlu untuk mendistribusikan wewenang yang dimiliki. Hal ini bertujuan untuk optimalisasi fokus seorang pemimpin, yakni memusatkan perhatian pada tugas pokok dan tujuan strategis. Selain itu, distribusi wewenang dibutuhkan dalam hal pemerataan beban tugas secara adil antara pemimpin dan anggota organisasi. Distribusi wewenang selain berpengaruh pada pemerataan tugas, juga berimplikasi positif pada sistem manajemen yang baik dan sistem manajemen yang baik berpengaruh positif pada kinerja organisasi yang efisien dan efektif (Muttaqin, 2018).

Distribusi atau pendelegasian wewenang dari pemimpin kepada anggota organisasi/pemerintah harus memperhatikan kepastian dan kemampuan delegate atas orang diberi tanggung jawab, Sistem yang memberikan kesempatan kepada seseorang untuk mengaplikasikan tugas, yang dipilih berdasarkan prestasi merupakan sistem yang dikenal dengan meritokrasi. Meritokrasi merupakan sistem politik yang mengutamakan prestasi dalam pemberian penghargaan. Pemberian kesempatan dan penghargaan kepada seseorang yang berprestasi (kompetitif) akan membangun kepercayaan masyarakat dan anggota organisasi/pemerintah kepada seorang pemimpin. Meritokrasi bukan hanya dijadikan simbol serimonial tetapi tindakan yang aktual dan faktual untuk mewujudkan visi dan misi. Sehingga sistem meritokrasi dapat membangun demokrasi utuh di Indonesia (Yudhoyono, 2014). Artinya membangun pemerintahan dengan demokrasi yang sempurna harus berbekal sistem meritokrasi, sebab wewenang harus dipegang oleh orang yang mempunyai kualitas, kapasitas, dan kecakapan.

Kendati demikian, yang menjadi fenomena pada masyarakat, khususnya dalam organisasi pemerintahan, sistem meritokrasi seakan hanya simbol semata. Praktik pendelegasian wewenang dengan sistem meritokrasi sudah mengalami pergeseran dari pemahaman sebagai milik bersama kepada pemahaman milik individu dan kelompok tertentu (Saebani et al., 2024). Masih banyak praktik-praktik pendelegasian wewenang yang tidak berdasar pada kompetensi dan prestasi. Artinya sistem pemerintahan yang dianut lebih cenderung pada hubungan kedekatan, kekeluargaan, bahkan telah banyak isu praktik nepotisme. Praktik ini merupakan sistem yang dapat berimplikasi pada ketimpangan sosial, ekonomi, dan gagal tujuan kesejahteraan masyarakat. Praktik pemberlakuan istimewa kepada anggota keluarga atau kerabat ini, disebut juga sistem yang kontroversial yang berpengaruh pada ketidaksetaraan masyarakat. Selain itu, praktik nepotisme dapat berimplikasi terhadap penurunan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah, sebagaimana yang dikemukakan oleh Wulan Roma Tua dkk, bahwa survei menunjukkan 57,7% masyarakat tidak percaya terhadap pemerintahan Ratu Atut Chosiyah di Banten

akibat adanya praktik nepotisme. Temuan Legina Nurul Ihsan dkk, bahwa Jokowi telah melakukan praktik nepotisme dengan memanfaatkan sumber daya internal dan eksternal (pejabat di tataran vertikal dan lateral) pada Pemilu 2024 (Ihsan, 2024). Beni Ahmad Saebani dkk, Menyebutkan bahwa nepotisme selain berdampak secara politik, juga berdampak secara sosiologis seperti munculnya praktik kolusi, korupsi, tidak profesional, ketimpangan sosial dan ekonomi (Saebani et al., 2024).

Pemerintah telah mengambil langkah sebagai antitesis dari praktik nepotisme yang telah mengakar di bumi Indonesia ini, yakni dengan menetapkan kebijakan yang jelas, memperkuat institusi pengawas seperti Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan penerbitan undang-undang anti-nepotisme No. 28/1999 tentang penyelenggaraan sistem negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Meskipun pemerintah telah mengambil langkah dengan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, praktik nepotisme tetap lancar bahkan lebih ekstrem (vulgar/gencar) dari sebelumnya. Maka untuk mendukung dan mengimbangi kebijakan pemerintah tersebut, perlu solusi etis yang solutif yakni berkaitan pada penyelesaian masalah yang hubungannya dengan moralitas, nilai, dan kebaikan dalam tindakan manusia dan solusi normatif yang berkaitan dengan penetapan standar, aturan, dan prinsip yang mengikat perilaku nepotisme.

Penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Firman, menyatakan bahwa masih banyak anggota ASN menabrak aturan dan regulasi dengan menjadi bagian suksesi saat pilkada dengan tujuan memudahkan dan diangkat menduduki posisi birokrat (Firman, 2017). Asep Heryyanto dan Muzakki, Mengemukakan bahwa meritokrasi akan berdampak pengembangan wilayah desa, pemerataan pendapatan desa, dan meningkatnya pendapatan asli daerah desa. Sebaliknya bila tidak menerapkan sistem meritokrasi secara konsisten, akan berakibat pada optimalisasi pembangunan tidak berjalan dengan baik (Heryyanto & Muzakki, 2022). Dedi Kurniawan dalam penelitiannya yang berfokus pada sinergi sehat: sinergi struktural-fungsional dalam organisasi adaptif, mengatakan bahwa meritokrasi yang sehat mampu mewujudkan lingkungan organisasi yang transparansi, adil, dan kolaboratif (Kurniawan, 2025). Hasil Penelitian Mutiara Claudia Silitongaa dan Eka Mariyanti, menunjukkan bahwa Sistem meritokrasi telah memberikan pengaruh positif terhadap reformasi birokrasi dengan berbasis pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang sejalan dengan model birokrasi ideal Max Weber yang fokusnya pada rasionalitas, aturan formal, dan struktur hierarkis yang jelas (Silitongaa & Meriyanti, 2025). Begitu juga penelitian Muhammad Imam Asy-Syakir, Bahwa standar sistem meritokrasi dalam al-Qur'an yakni kapabilitas (pengetahuan dan pengalaman), profesionalisme (tanggung jawab), moralitas (amanah), dan kerja keras (kekuatan) (Asy-Syakir, 2024).

Beberapa artikel di atas, menunjukkan sistem meritokrasi yang diimplementasikan dengan baik akan membawa perubahan yang signifikan bagi sistem birokrasi yang lebih baik. Tetapi walaupun begitu, praktik yang bertentangan dengan sistem meritokrasi seperti kolusi dan nepotisme masih banyak dilakukan meskipun pemerintah telah membuat kebijakan-kebijakan anti nepotisme, sehingga hal tersebut berdampak negatif pada sistem berokrasi. Hal demikian telah dianggap praktik yang lumrah (biasa) terjadi, mengingat praktik-praktik diluar garis

meritokrasi berulang-ulang dilakukan dan menjadi syarat dalam pendelegasian wewenang.

Hal tersebut menjadi latar belakang penelitian ini hadir untuk menganalisis konsep meritokrasi dan implementasinya sebagai solusi untuk melawan nepotisme berdasarkan tinjauan teks Al-Qur'an. Hal ini sebagai jawaban dari beberapa pertanyaan bagaimana konsep meritokrasi, wewenang, dan pendelegasian didefinisikan dalam literatur modern dan pandangan islam, apa landasan normatif al-Qur'an yang secara implisit dan eksplisit merespons isu nepotisme dan mendukung meritokrasi, bagaimana penerapan prinsip meritokrasi yang diilhami al-Qur'an dapat berfungsi sebagai solusi untuk mengurangi kesenjangan sosial.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi pustaka (library research) yang bertujuan untuk menganalisis secara mendalam konsep meritokrasi, wewenang, dan pendelegasian dalam perspektif al-Qur'an sebagai respons normatif terhadap praktik nepotisme dan kesenjangan sosial. Pendekatan yang digunakan adalah tafsir tematik (maudhu'i) yang dipadukan dengan analisis isi (content analysis) terhadap ayat-ayat al-Qur'an yang relevan, serta diperkuat dengan hadis Nabi, kitab-kitab tafsir klasik dan kontemporer, literatur manajemen modern, dan artikel jurnal akademik yang kredibel. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif dan komparatif, yaitu dengan mengkaji makna normatif teks keagamaan, mengontekstualisasikannya dengan teori meritokrasi modern, serta membandingkan nilai-nilai Qur'ani dengan praktik birokrasi kontemporer guna menghasilkan pemahaman konseptual yang komprehensif dan aplikatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Meritokrasi, Wewenang dan Pendelegasian

Meritokrasi dicetuskan oleh Michael Young pada tahun 1958. Michael Young menggambarkan kondisi kerajaan inggris yang mengklasifikasikan pintu kecerdasan dan kegagalan sistem Pendidikan sehingga memanfaatkan anggota yang berprestasi dalam masyarakat. Secara etimologi, meritokrasi berasal dari kata latin "merit" yang bermakna manfaat, kualitas yang baik, kelayakan, dan prestasi. Pendapat lain menyatakan meritokrasi berasal dari kata Yunani yang berarti kekuasaan/pemerintahan (Tan, 2021). Secara terminologi meritokrasi merupakan sistem sosial, politik, dan ekonomi yang mengedepankan kapabilitas dan integritas dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan. Sistem ini secara otomatis menolak sistem ordal, keturunan, kekayaan, kedekatan, dan popularitas. Dalam tesisnya yang berjudul "the rise of meritocracy 1870-2033", Michael Young menyatakan bahwa meritokrasi merupakan keyakinan atas prestasi individual seseorang sebagai ujung tombak demokrasi dan kemajuan sosial (Young, 1961).

Sistem meritokrasi tentu telah menjadi sistem yang kompetitif dalam pendelegasian wewenang sebagai solusi sistem yang berkeadilan dan menolak praktik nepotisme. Tetapi di sisi lain meritokrasi memiliki kontradiksi (paradoks merytocracy) yakni tidak bisa diimplementasikan secara utuh dan menyeluruh dalam tataran sistem, sebab sistem ini akan bersebrangan dengan sistem demokrasi.

Mechael Young menemukan paradoks meritokrasi, dalam sejumlah fakta sosial, masyarakat industri modern dikuasai kekuatan kapitalistik sehingga posisi sosial dan kekayaan berperan penting dalam prestasi individu. Maksudnya anak-anak yang berlatar belakang miskin meskipun bekerja keras dan pintar, tetapi tidak bisa mengakses sekolah-sekolah elit yang mahal, akan tetap pada posisi latar belakang keluarganya. Dan begitu pula sebaliknya.

Pendapat Mechael Young tentang paradoks meritokrasi mendapat dukungan penuh dari Sandel dalam bukunya dengan judul *The Tyranny Of Merit*, ia berpendapat bahwa meritokrasi dapat menciptakan sistem feodalisme yang baru. Kritik Sandel pada sistem meritokrasi tidak lantas mengklaim bahwa prestasi individual itu tidak penting. Ia menolak pada sistem meritokrasi yang menjadikan keahlian dan prestasi sebagai tolak ukur tunggal dalam keberhasilan dalam hal pendapatan, sosial, dan kesetaraan. Kritik Sandel lebih kepada *tyranny of merit*, yakni tidak benar pandangan bahwa prestasi individu menentukan keberhasilan segalanya, mulai dari kesejahteraan, kemajuan sosial, dan kesetaraan (Sandel, 2020).

Adapun Wewenang dalam KBBI dimaknai sebagai hak dan kekuasaan yang dapat memerintah orang lain dalam hal membuat keputusan dan melimpahkan tugas (KBBI, 2025). Menurut Hasibuan, wewenang merupakan otoritas legal yang dimiliki individu dengan tujuan memerintah melakukan sesuatu (Lubis, 2018). Bagir Manan berpandangan wewenang sebagai istilah yang bermakna hak dan kewajiban. Hak beresensi kebebasan untuk bertindak atau tidak dalam mengimplementasikan sesuatu. Sedangkan kewajiban beresensi keharusan untuk tidak atau melakukan sesuatu. Sehingga wewenang dapat didefinisikan sebagai hak dan power seseorang dalam menggerakkan orang lain melakukan sesuatu (Young, 1961).

Ada dua perspektif tentang sumber wewenang yakni teori klasik dan modern. Teori klasik berpandangan bahwa sumber wewenang itu dianugerahkan (formal), dengan arti seseorang mempunyai hak dan kekuasaan disebabkan faktor pelimpahan, warisan, dan pendistribusian. Dengan begitu seseorang tidak perlu berjuang untuk mendapatkannya. Wewenang semacam ini biasa terjadi dilingkungan yang bersifat feodal dan negara yang menggunakan sistem kerajaan. Sedangkan teori modern berpandangan bahwa wewenang diperoleh dari penerimaan (*acceptance theory of authority*), maksudnya wewenang didapat sebab ada faktor penerimaan dari individu atau kelompok. Seseorang akan dapat menerima wewenang bila telah memenuhi empat kondisi yakni paham dalam berkomunikasi, *trust* (percaya) tidak menyalahi pada tujuan organisasi, tidak bertentangan dengan tujuan pribadi, memiliki kompetensi secara mental dan fisik (Wahjono, 2022).

Pendelegasian sebagai konsekuensi dan *continuity* dari wewenang dapat bermakna pendistribusian tanggungjawab dan kewibawaan pada orang lain agar dapat dilaksanakan dengan optimal. Definisi ini senada dengan pandangan Raleph C. Davis, pendelegasian merupakan tahap suatu proses pemberian wewenang dengan maksud pengimplementasian tanggungjawab (Supradi & Nasution, 2021). Proses pengimplementasian pendelegasian wewenang harus memperhatikan

prinsip-prinsip yang menjadi pedoman. Adapun menurut Koontz, ada beberapa prinsip pendelegasian wewenang yang harus diaplikasikan (Yusrillia, 2022):

Pertama, Prinsip berdasarkan hasil-hasil yang diharapkan: yakni prinsip yang menawarkan kepada penerima wewenang untuk mengatur dan berkontribusi sesuai dengan visi misi organisasi. Sehingga wewenang yang didelegasikan harus sebanding dengan hasil ingin dicapai. *Kedua*, Definisi Fungsional: Setiap manajer dari sub departemen perlu mempunyai kemampuan guna mengatur kegiatan secara bersama semua organisasi, dan guna mengembangkan departemen tersebut dibutuhkan kegiatan pengelompokan yang mendorong dalam mencapai visi misi. *Ketiga*, Skalar (Bertahap): yakni prinsip yang menekankan bahwa pendelegasian wewenang harus bertahap, merata dan jelas. Hubungan kekuasaan antara pemimpin dan bawahan dalam sebuah organisasi disebut dengan prinsip ini. Semakin jelas batasan wewenang antara atasan dan bawahan, semakin berhasil dalam pengambilan keputusan. *Keempat*, Tingkat Wewenang: Prinsip tingkat wewenang berasal dari definisi fungsi dan prinsip skalar. Untuk mencegah pendelegasian yang tidak terencana, prinsip ini menuntut bahwa setiap keputusan mengenai wewenang seseorang harus diambil oleh orang tersebut sendiri, bukan diserahkan kepada atasan dalam struktur organisasi. *Kelima*, Kesatuan Komando: Pegawai bawahan harus menerima perintah dari atasan agar mereka merasa lebih bertanggung jawab terhadap atasan mereka sendiri. *Keenam*, Kemutlakan Tanggungjawab: Artinya, kewajiban bawahan terhadap atasan itu pasti dan tidak bisa dipungkiri. Jika tidak, atasan tidak bisa menghindar dari tanggung jawabnya. *Ketujuh*, Keseimbangan antara Kewenangan dan Tanggung Jawab: Kekuasaan yang diberikan harus sesuai dan seimbang. Untuk mencegah administrator melakukan hal yang tidak semestinya, batasan tugas dan tanggung jawab mereka harus jelas ditetapkan. Harus menuntut tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil kerja daripada memberikan otoritas yang besar.

Nepostime telah menjadi fenomena dan perbincangan publik. Hal tersebut merupakan konsekuensi dari banyaknya praktik nepotisme yang menjalar dalam sistem birokrasi baik sosial, ekonomi, dan politik (Azhari et al., 2024). Secara linguistik, Nepotisme berasal dari kata “Nepos” yang bermakna keponakan atau cucu. Nepostime sendiri dalam KBBI mempunyai arti kecenderungan untuk mengutamakan keluarga sendiri dalam hal jabatan dan pangkat di lingkungan pemerintahan (KBBI, 2025). Sebagian ilmuwan mendefinisikan nepotisme sebagai praktik perekrutan, pemenangan dalam seleksi, promosi jabatan atau penempatan keluarga/sanak famili pada posisi yang menguntungkan (Susilawati et al., 2024). Dalam pengertian yang lebih umum, nepotisme didefinisikan sebagai tindakan pejabat yang memprioritaskan kepentingan pribadi atau kelompok tertentu seperti keluarga dan teman dekat diatas kepentingan umum (Mu’aafi, 2024). beberapa pendefinisian di atas dapat dikonklusikan bahwa nepotisme merupakan praktik pengangkatan seseorang pada jabatan tertentu tanpa berlandaskan kredibilitas dan kapabilitas yang dimiliki melainkan dipengaruhi oleh hubungan personal.

Adapun bentuk-bentuk nepotisme dapat diklasifikasikan menjadi empat macam berdasarkan jenis ikatan (Hermawan, 2020). Pertama, Nepotisme Ikatan Keluarga (Family Nepotism) yakni pemberian posisi, jabatan, dan pangkat kepada

keluarga atau sanak famili tanpa melalui seleksi yang adil dan transparan. Kedua, Latar Belakang Pendidikan (College Tribalism) yakni pemberian keistimewaan dengan pangkat, jabatan, dan promosi kepada seseorang yang berlatar belakang Pendidikan yang sama. Ketiga, Ikatan Afiliasi Kelompok (Organizational Tribalism) yakni penempatan seseorang kepada pangkat, jabatan, dan posisi tertentu dikarenakan ada hubungan dengan organisasi tertentu seperti partai politik dan organisasi masyarakat (ormas). Keempat, Tempat Kerja atau Institusi lama (Institutional Tribalism) yakni pemberian posisi atau jabatan kepada seseorang yang sebelumnya pernah kerjasama atau satu tempat kerja

Nepotisme sebagai tindakan yang menyalahi pada sistem pemerintahan, tentu memiliki dampak negatif. Praktik nepotisme dapat berakibat pada ketidaksetaraan atau kesenjangan ekonomi, Pendidikan, Kesehatan, akses pekerjaan dan sosial masyarakat. Perbedaan pendapatan antara orang-orang yang kaya dan orang miskin semakin besar sehingga akan menjadi sumber ketidakadilan dan konflik sosial (Rasya & Triadi, 2024). Dampak negatif dari praktik nepotisme telah menciptakan hal-hal yang bertentangan dengan visi misi suatu negara atau organisasi. Diantaranya yakni terjadinya diskriminasi dalam upaya mendapatkan kesempatan pengembangan diri, munculnya konflik loyalitas dalam organisasi, menutup kesempatan orang lain yang mempunyai hak berkembang, munculnya pemikiran pragmatis di dalam masyarakat, kerusakan sosial (Hermawan, 2020).

Konsep Meritokrasi Perspektif al-Qur'an

Konsep meritokrasi dalam perspektif umum telah didefinisikan sebagai sistem pemberian wewenang atau jabatan dan keistimewaan berdasarkan kompetensi dan keahlian yang dimiliki. Begitu pula sistem meritokrasi perspektif umum telah mendapat komentar dari Sandel, yang menegaskan bahwa kompetensi seseorang bukan hanya penilaian tunggal sebagai tolak ukur pemberian wewenang atau jabatan. Sehingga hal ini masih butuh pendefinisian dalam perspektif nash al-Qur'an sebagai kajian komparatif antara perspektif umum dan agama, dengan begitu konsep meritokrasi dapat dipahami secara kolektif.

1. Keutamaan Ihsan dan Itqan (Profesionalisme/Kualitas): Analisis ayat-ayat yang menekankan kualitas kerja dan kemampuan

وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُونِي بِهِ اَسْتَحْلِسُهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ اِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ اَمِيْنٌ. قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْاَرْضِ اِنِّي خِفِيْتُ الْعِلْمَ

Artinya: dan raja berkata, "Bawalah dia kepadaku agar aku dapat menjadikannya sebagai orang terdekatku. " Setelah ia berbicara kepada Yusuf, raja menyatakan, "Hari ini engkau telah menjadi sosok yang berkuasa dan sangat dapat diandalkan di sini. " Yusuf menjawab, "Tunjukkan saya sebagai pengelola gudang-gudang negara. Sesungguhnya, saya adalah seorang yang terampil dalam menjaga dan memiliki pengetahuan luas. '" (Yūsuf /12:55).

Pemahaman ayat di atas perspektif tafsir Ibnu Katsir yakni setelah Nabi Yusuf dinyatakan tidak bersalah atas berbagai tuduhan, kemudian Raja memerintahkan pengawalnya untuk mengeluarkannya dari penjara dan menghadap sang raja. Potongan ayat "فَلَمَّا كَلَّمَهُ" menurut perspektif tafsir Ibnu Katsir bermakna bahwa raja

mengangkat Nabi Yusuf AS. Sebagai penasehat dan tangan kanan raja yang akan mengelola semua urusan kerajaan. Hal tersebut dilakukan setelah berbicara dan mengenal lebih dekat sehingga mengetahui bahwa nabi Yusuf AS. Mempunyai potensi atau kelebihan yang istimewa. Artinya raja mengangkat nabi Yusuf AS. dalam pemerintahannya berlandaskan kelebihan yang dimiliki nabi Yusuf AS. Adapun perspektif tafsir al-Jaami' Li Ahkamil Qur'an, pengangkatan Nabi Yusuf AS. dilatar belakangi oleh kesucian hati, keamanahan, kesabaran, keagungan, dan kebbaikannya (Muhammad, 671 H).

Sedangkan Pada potongan ayat “إِنِّي خَفِيطٌ عَلَيْهِ” bermakna bahwa nabi Yusuf AS. meminta agar raja menempatkannya di posisi bendahara kerajaan sebab nabi Yusuf AS. memiliki pemahaman dan kemampuan dalam posisi tersebut. Seperti mengetahui tentang musim-musim paceklik sehingga beliau memerintahkan untuk bercocok tanam dan kemudian menyimpannya (Abdullah, 1994). Dalam tafsir Al-Misbah dijelaskan bahwa pendahuluan lafaz “خَفِيطٌ” dari lafaz “عَلَيْهِ” mengindikasikan bahwa orang yang memelihara/Amanah pada tugas lebih diutamakan daripada orang yang memiliki kompetensi sebab Amanah akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kemampuan sedangkan kompetensi tanpa Amanah akan mengantarkan pada penyalahgunaan tugas atau tanggungjawab (Shihab, 2002).

Beberapa perspektif dalam kitab-kitab di atas, menunjukkan bahwa konsep meritokrasi adalah sistem dalam mendelegasikan wewenang atau jabatan kepada seseorang berdasarkan pada kompetensi, pemeliharaan/Amanah, dapat dipercaya, kebaikan, dan kesabaran.

2. Prinsip Amanah dan Adalah (Trustworthiness and Justice): Ayat-ayat tentang menyerahkan urusan kepada yang berhak/mampu

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: Sungguh, Allah memerintahkan agar kamu menunaikan kepercayaan kepada yang berhak. Saat kamu mengadili di antara manusia, pastikan kamu melakukannya dengan adil. Sesungguhnya Allah memberikan pelajaran yang terbaik bagimu. Sesungguhnya, Allah adalah Yang Maha Mendengar dan Maha Melihat. (An-Nisā' [4]:58).

Ayat di atas beresensi dua pokok prinsip yakni Amanah dan keadilan yang menjadi konsep dari meritokrasi. M. Quraish Shihab berpendapat bahwa amanah merupakan sesuatu yang diberikan kepada pihak lain untuk dipelihara dan dikembalikan bila waktunya telah berakhir atau diminta orang yang memberikan. Menurut perspektif tafsir Ibnu Katsir, makna amanah menyangkut pengimplementasian pada dua hal yakni hak kepada Tuhan yang maha Esa, seperti pelaksanaan sholat, zakat, puasa, haji, kafarat, nadzar, dan perilaku ibadah lainnya serta hak sesama manusia seperti hal-hal yang menyangkut keamanan dan kemaslahatan (Abdullah, 1994). M. Quraish Shihab dalam tafsirnya menyatakan bahwa kata Amanah dalam ayat di atas menggunakan kata jamak yang mengindikasikan bahwa Amanah mempunyai beberapa klasifikasi, yakni amanah yang hubungannya kepada Allah SWT, antar sesama manusia, lingkungan, dan dirinya sendiri. Beliau juga berpendapat, ditinjau dari redaksinya, ayat ini

menunjukkan bahwa manusia telah dianugerahi amanah secara potensial mulai dari sejak sebelum lahir dan secara aktual setelah akil dan baligh.

Mengenai pemberian Amanah kepada ahlinya, Buya Hamka memberikan tolak ukur bahwa seseorang dapat dikatakan “ahli” adalah dia yang cakap, sanggup dan dapat dipercaya untuk bertanggungjawab dalam tugasnya. Beliau menukil pernyataan Ibnu Taimiyah dalam kitab As-Siasatusy Syar’iyah bahwa orang yang mempunyai otoritas wajib memberikan tanggungjawab orang-orang islam kepada orang yang memiliki kecakapan untuk melaksanakannya. Hal tersebut berlandaskan pada Sabda Nabi SAW (Hamka, 1967):

مَنْ وَلِيَ مِنْ أَمْرِ الْمُسْلِمِينَ شَيْئًا فَعَلَى رَجُلًا وَهُوَ يَجِدُ مَنْ هُوَ أَصْلَحُ لِلْمُسْلِمِينَ مِنْهُ فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ
وَالْمُؤْمِنِينَ (رواه الحاكم في صحيحه)

Artinya: "Siapa pun yang memiliki wewenang atas urusan umat Islam, kemudian ia memberikan sebuah posisi kepada seseorang, padahal ia menyadari bahwa terdapat individu lain yang lebih layak untuk kaum Muslim dibanding orang yang dipilihnya tersebut, maka ia telah mengkhianati Allah, Rasul-Nya, dan umat Islam."

Menurut Ali bin Abi Thalib, Zaid bin Aslam, Syahr bin Hausyab dan Ibnu Zaid, khitob ayat ini khusus bagi pemimpin kaum muslimin yaitu Nabi SAW dan umara atau para pemimpin (Abdullah, 1994). Sedangkan menurut Qaul Adhar, ayat ini bersifat umum, berlaku bagi semua orang. Dan mencakup seseorang yang memegang otoritas terkait amanah yang diterima seperti pendistribusian harta, menolak kezaliman atau penyelesaian keluhan, dan keadilan dalam pemutusan hukum (Abdullah, 1994).

Selain Amanah, ayat ini beresensi tentang penetapan hukum diantara manusia harus berlandaskan keadilan. Keadilan yang dimaksud yakni menetapkan hukum berdasarkan kebenaran bukan kemauan. Khitob ayat ini yakni kepada para pemimpin, penguasa, dan hakim, tetapi secara implisit ayat ini bermakna bagi semua orang. Hal ini sebagaimana pendapat Nabi SAW bahwa status semua manusia adalah pemimpin, yakni penguasa pemimpin bagi rakyatnya dan laki-laki pemimpin bagi keluarganya (Abdullah, 1994).

Meritokrasi sebagai Anti-Nepotisme

1. Larangan Favoritisme dan Diskriminasi: Penafsiran ayat-ayat tentang keadilan dan persamaan di mata hukum/kekuasaan

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْلَمُوا ۚ غَدِلُوا ۚ هُوَ أَقْرَبُ
لِلنَّفَاقِ وَأَنْتُمْ أَلَا تَعْلَمُونَ

Artinya: Wahai orang-orang yang percaya, jadilah kalian penegak keadilan demi Allah dan saksi-saksi yang bersikap adil. Jangan biarkan kebencianmu kepada suatu kelompok mendorongmu untuk berbuat tidak adil. Berlaku adil lah, karena keadilan itu lebih mendekatkanmu pada ketaatan. Takutlah kepada Allah. Sesungguhnya Allah sangat teliti terhadap apa yang kalian lakukan. (Al-Mā'idah [5]:8).

Ayat di atas beresensi tentang perintah Allah kepada manusia untuk berlaku tegas dan adil. Sebagaimana pendapat Muhammad Abduh dalam tafsirnya Al-Mannar, maksud dari perintah Allah dalam ayat ini adalah perintah agar orang-

orang mempunyai cita-cita tinggi, keteguhan, dan keikhlasan. Maksud ikhlas disini yakni segala amal dimulai dengan niat yang baik dan menetap atau istiqomah dalam kebenaran. Sedangkan lafaz “شَهَادَةً” diinterpretasikan sebagai kesaksian/prilaku yang bukan atas dasar ikatan cinta, kekerabatan, kesetiaan, harta, kefakiran, dan kemiskinan. Sehingga yang menjadi kemudian dilanjutkan dengan lafaz “بِالْقِسْطِ” yang mengindikasikan bahwa prilaku tidak memihak tersebut dapat dilakukan dengan cara adil. Adil merupakan standar kebenaran/keseimbangan hak. Sehingga bila terjadi Favoritisme dan Diskriminasi maka dapat berdampak pada hilangnya kepercayaan masyarakat, korupsi, agresi, dan terputusnya ikatan sosial (Abduh, 1367 H).

Menurut M. Quraish Shihab, adil adalah menempatkan segala sesuatu pada tempatnya. Menurutnya kata “شَهَادَةً” lebih didahulukan dari pada kata “بِالْقِسْطِ” sebab konteks ayat ini dikemukakan saat permusuhan dan kebencian, sehingga kesaksian atau perjanjian kepada Allah SWT didahulukan karena akan mengantarkan pada keadilan dan terhindar dari prilaku diskriminasi (Shihab, 2002).

Dalam Tafsir Al-Qur’an Al-’Adiim Li Ibni Katsir dijelaskan bahwa lafaz “قَوَامِينَ لِلَّهِ” bermakna menegakkan kebenaran karena Allah SWT bukan karena faktor manusia, reputasi, popularitas, dan kedudukan. Cara menegakkan kebenaran tersebut dilakukan dengan “شَهَادَةً بِالْقِسْطِ” yakni dengan cara berlaku adil bukan dengan tekanan, penindasan, dan sewenang-wenang (Ismail, 1421 H)

2. Implikasi konsep meritokrasi Qur’ani terhadap praktik seleksi kepemimpinan dan promosi jabatan.

Konsep meritokrasi Qur’ani sebagai kolaborasi antara konsep perspektif umum dan agama, membawa implikasi praktis yang transformatif dalam hal pemilihan kepemimpinan dan promosi jabatan secara selektif. *Pertama*, Fokus pada Kualifikasi dan Kompetensi: yakni proses seleksi harus berlandaskan pada prestasi kerja, pengalaman, kualifikasi Pendidikan, dan kompetensi teknis yang teruji bukan koneksi atau ikatan keluarga (nepotisme). *Kedua*, Penilaian Kinerja yang Jelas: promosi kerja dalam suatu organisasi harus berdasarkan pada prestasi kinerja yang terukur dan objektif. *Ketiga*, Uji Integritas dan Moralitas: pemberian wewenang atau jabatan harus berlandaskan seleksi wajib mencakup penilaian ketat terhadap kejujuran, integritas, dan komitmen terhadap etika public (al-Amiin).

Kriteria seleksi yang objektif dan transparan tentu akan berimplikasi pada: *Pertama*, Mengurangi Nepotisme dan Primodialisme: sistem meritokrasi memiliki prinsip tegas pada penolakan penempatan jabatan yang berlandaskan hubungan darah atau kedekatan politik. Artinya penyerahan wewenang atau jabatan harus pada ahlinya yakni orang yang dapat dipercaya, memiliki kompetensi yang mumpuni, dan berintegritas. *Kedua*, Menjamin Keadilan dan kesetaraan Kesempatan: Keadilan dalam konteks ini sebagai tolak ukur dalam penilaian kelayakan dengan tanpa melihat latar belakang sosial. Sehingga semua orang mempunyai kebebasan dan opportunity yang sama. *Ketiga*, Pemimpin yang Tepat: konsep meritokrasi qur’ani memastikan bahwa kepemimpinan dalam suatu organisasi diisi oleh orang yang tepat yakni kompeten dan bijaksana. Sebab pemimpin yang tepat akan berpengaruh pada pengambilan keputusan yang tepat, pengelolaan yang baik, dan peningkatan kualitas pelayanan publik. *Keempat*,

Pengembangan Karir Berbasis Kinerja: sistem merit mendorong pengembangan karir yang terencana, memastikan penempatan jabatan sesuai keahlian, dan meningkatkan produktivitas organisasi.

Wewenang, Pendelegasian, dan Akuntabilitas dalam Perspektif Al-Qur'an

1. Wewenang adalah Amanah (pertanggungjawaban vertikal dan horizontal).

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

Artinya: Sesungguhnya Kami telah memberikan tanggung jawab kepada langit, bumi, dan pegunungan; namun semuanya menolak untuk menanggung tanggung jawab itu dan merasa takut tidak akan dapat melaksanakannya. Akhirnya, tanggung jawab itu diambil oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu sangat tidak adil dan sangat bodoh. (Al-Aḥzāb [33]:72).

Ayat di atas dimulai dengan kata “عَرَضْنَا” yaitu menjelaskan tentang sesuatu kepada pihak lain agar mempertimbangkan untuk memilih atau menolaknya. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian amanah kepada manusia itu berupa penawaran bukan pemaksaan. M. Quraish Shihab berpendapat bahwa penerimaan manusia pada amanah menunjukkan bahwa ia mempunyai potensi untuk mengaplikasikannya. Sedangkan langit, bumi, dan gunung-gunung bukanlah makhluk yang bisa memikul amanah (Shihab, 2002). Penyebutan redaksi soal penolakan langit, bumi, dan gunung-gunung mengindikasikan bahwa tawaran amanah tersebut merupakan tanggung jawab yang besar. sehingga amanah besar yang diterima manusia menunjukkan bahwa ia mempunyai kemampuan atau kompetensi untuk melaksanakannya dengan baik. Tafsir Al-Azhar menyatakan bahwa alasan langit, bumi, dan gunung-gunung tidak menerima penawaran dari Allah SWT, tidak lain karena tanggung jawab memikul amanah itu sangat berat (Hamka, 1967).

Adapun kata “الْأَمَانَةُ” menurut Thabathaba'i mencakup empat makna. Pertama, akidah yang benar dan keyakinan atas keesaan Allah SWT. Kedua, kumpulan kepercayaan dan amal-amal ibadah. Ketiga, menerima nilai-nilai islam dan mengimplementasikan dalam realita kehidupan dengan sempurna. Keempat, kesempurnaan/kemaslahatan yang dicapai atas keberhasilan pengamalan nilai-nilai islam. Pendapat ini menunjukkan bahwa wewenang yang diterima manusia adalah dua tanggung jawab yang harus diimplemetasikan baik secara vertikal (kepada Allah SWT) dan secara horizontal (kepada manusia lain). Manusia yang menyalahgunakan amanah secara sengaja disebut “ظُلُومًا” dan yang lengah atau lupa disebut “جَهُولًا” (Shihab, 2002).

2. Pendelegasian harus didasarkan pada kompetensi (keahlian) dan integritas (al-quwwah wa al amanah).

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya; Salah satu dari dua wanita itu berbicara, “Hai ayahku, beri pekerjaan padanya. Sesungguhnya, yang terbaik di antara mereka yang kau pekerjakan adalah mereka yang kuat dan bisa diandalkan.” (Al-Qaṣaṣ [28]:26).

Ayat ini menjelaskan bahwa kedua putri nabi Syu'aib meminta agar nabi Musa diberi pekerjaan. Hal tersebut diminta sebab keduanya mengetahui bahwa nabi Musa memiliki keahlian atau kelebihan dan dapat dipercaya. Keahlian yang

dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang termasuk fisik. Sedangkan yang dimaksud dapat dipercaya adalah integritas pribadi, yang menuntut sifat amanah (Shihab, 2002). Dalam tafsir Al-Sya'rawi dikemukakan bahwa "الْقَوِيُّ الْأَمِينُ" (kuat dan amanah dalam proses pengimplementasian pekerjaan) merupakan dua syarat kelayakan seseorang dapat bekerja dengan baik. Kedua perempuan tersebut tahu kompetensi tersebut karena sebelumnya telah melakukan identifikasi. Sebelumnya keduanya mengetahui bahwa nabi Musa mengangkat batu besar sendiri, yang mestinya dapat diangkat oleh beberapa orang. Kemudian kepercayaan keduanya muncul saat nabi Musa tidak membiarkan keduanya berjalan didepannya, agar kecantikan tubuhnya tidak tampak padanya (Al-Sya'rawi, 1991).

Peran Meritokrasi Qur'ani dalam Mengatasi Kesenjangan Sosial

1. Meritokrasi menciptakan mobilitas sosial yang adil (kesempatan setara).

Sistem meritokrasi yang berlandaskan nilai-nilai al-Qur'an tentu mampu menjadi solusi atau dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengurangi atau menghilangkan kesenjangan sosial yang dialami masyarakat. sinergi antara meritokrasi dengan nilai-nilai Qur'ani telah memberikan konsep baru bagaimana hakikat pemahaman dan penerapan meritokrasi yang efisien dan efektif. *Tahap pertama*, al-Qur'an dalam menjelaskan dan mengimplementasikan konsep meritokrasi, yakni dengan mengidentifikasi dan mengenal terlebih dahulu orang yang akan diberi wewenang atau jabatan. Proses indentifikasi ini mencakup kualitas deligate (orang yang akan diberi wewenang) melalui latar belakang Pendidikan, kecakapan, tes seleksi, kontribusi, dan kerja keras. *Tahap kedua*, yakni dapat dipercaya menjaga dan mengimplementasikan wewenang atau jabatan dengan baik. Tahap ini sangat urgen sebab keberhasilan dalam mengemban wewenang akan dicapai dengan kejujuran dan kerja keras.

Tahap ketiga yakni kompetensi atau keahlian seseorang dalam bidang tertentu. Pemahaman atau kompetensi menjadi senjata yang akan mendorong dalam mencapai kinerja terbaik. Ketiga tahap dalam sistem meritokrasi perspektif al-Qur'an ini tentu menjadi mobilitas sosial yang adil. Hal demikian terbukti bahwa persepektif al-Qur'an telah menunjukkan sistem pendelegasian, pemberian, dan pemilihan wewenang atau jabatan kepada seseorang tanpa melihat latar belakang sosial ataupun ikatan keluarga dan hubungan sosial.

Hal ini diperkuat oleh analisis Sil Maria Ungirwalu, yang menyatakan bahwa sistem meritokrasi selalu mendasarkan pendelegasian wewenang atau jabatan bersifat professional dan menjadi acuan dalam pengangkatan jabatan. Sehingga lawan dari spoil system ini akan mewujudkan mobilitas sosial yang adil. Bentuk dari keadilan tersebut yakni pendelegasian wewenang atau jabatan berfokus hanya pada profesionalisme, kapabilitas, kebijakan penilaian karya, penghasilan, karir, dan pelatihan (Ungirwalu, 2013). I Nyoman Budiana et al. menyatakan sistem metiokrasi sangat erat dengan keadilan, dan eksistensi sistem ini sebagai respon antitesis terhadap praktik Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme (Budiana et al., 2025).

2. Pengurangan kesenjangan akibat alokasi sumber daya yang tidak efisien karena nepotisme.

Praktik nepotisme telah menciptakan kesenjangan bagi masyarakat. Kesenjangan tersebut mencakup ketidakadilan dalam hal kesejahteraan, kompetensi, kualitas pelayanan publik, dan kepercayaan. Sehingga meritokrasi diimplementasikan sebagai sistem yang dapat meminimalisir dampak dari praktik nepotisme. Sebab itu al-Qur'an menawarkan solusi penegakan keadilan dan ancaman terhadap praktik ketidakadilan atau ketidaksetaraan sebagai sistem meritokrasi.

Pertama, penegakan keadilan, yakni kompetensi, keahlian, integritas, dan kerja keras sebagai tolak ukur pemberian wewenang atau jabatan. Al-Qur'an telah merespon secara eksplisit tentang larangan pengorbanan kebenaran demi kepentingan pribadi atau kelompok tertentu, sebagaimana QS. An-Nisa'/4:135:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنْفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أُولَىٰ بِهِمَا ۖ فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَعْدِلُوا ۚ وَإِنْ تَلَوُّا أَوْ تَعْرِضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا

Artinya: Hai para pembeli yang percaya, jadilah kalian pelaksana keadilan dan saksi bagi Allah, meskipun kesaksian tersebut dapat merugikan dirimu sendiri, orang tua, atau keluargamu. Apapun status sosial orang yang menjadi objek kesaksian, apakah dia orang kaya atau miskin, Allah lebih mengetahui apa yang terbaik bagi keduanya. Oleh karena itu, janganlah mengikuti keinginan diri yang dapat menyesatkanmu dari kebenaran. Jika kamu membelokkan perkataan atau menolak untuk bersaksi, sesungguhnya Allah sangat memperhatikan setiap tindakanmu. (An-Nisā'/4:135)

Redaksi-redaksi al-Qur'an sebelumnya, Allah memerintahkan untuk berlaku adil terhadap anak-anak yatim dan perempuan-perempuan, tetapi dalam ayat ini Allah memerintahkan berbuat adil terhadap semua manusia tanpa ada diskriminasi. Hal ini mencakup diri sendiri atau terhadap orang-orang yang sangat dekat sekali pun, seperti ibu, bapak dan kerabat serta sebab struktur sosial (LPMQ, 2022).

Kedua, Pengurangan kesenjangan. Respon al-Qur'an dalam menimalisir kesenjangan yakni perintah akan pemerataan kekayaan. Al-Qur'an telah menegaskan agar harta kekayaan tidak hanya beredar diantara orang-orang kaya. Hal ini menunjukkan bahwa al-Qur'an ingin memastikan sumber daya dialokasikan secara adil dan efisien. Al-Qur'an telah mengabadikannya dalam QS. Al-Hasyr/59:7:

مَا آفَاءَ اللَّهِ عَلَىٰ رَسُولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَىٰ فَلِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ ۚ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ ۚ وَمَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: Semua (kekayaan yang didapat tanpa konflik) yang diberikan Allah kepada Nabi-Nya dari penduduk berbagai daerah adalah untuk kepentingan Allah, Nabi, keluarga (Nabi), anak-anak yatim, masyarakat yang kurang beruntung, serta mereka yang dalam perjalanan. (Hal ini) bertujuan agar kekayaan tersebut tidak hanya berputar di kalangan orang-orang kaya di antara kalian. Apapun yang disampaikan Nabi kepadamu, terimalah dengan baik. Segala yang diharamkan bagimu, jauhilah. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya, sanksi Allah sangat berat. (Al-Hasyr/59:7).

Menurut M. Quraish Shihab, walaupun ayat tersebut turun pada konteks era Nabi SAW. tetapi pengamalannya bermakna secara umum. Artinya perintah Allah

dan Nabi SAW berupa pembagian harta secara merata menjadi kewajiban untuk diimplementasikan oleh semua orang dan disepanjang masa (Shihab, 2002).

Ketiga, efisiensi alokasi sumber daya, yakni menggunakan sumber daya (uang, tenaga, dan waktu) secara optimal dengan tujuan kemaslahatan umum. pendelegasian wewenang atau jabatan kepada orang yang tidak kompeten dan berintegritas merupakan praktik yang pemborosan. Hal ini telah tersurat dalam QS. Al-Isra/17:26-27:

وَاتَّذَا الْقُرْبَىٰ حَقَّهُ وَالْمِسْكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَلَا تُبَذِّرْ تَبْذِيرًا . إِنَّ الْمُبَذِّرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيَاطِينِ وَكَانَ الشَّيْطَانُ لِرَبِّهِ كَفُورًا

Artinya: Berikanlah kepada sanak saudara yang berhak, serta kepada golongan yang kurang mampu, dan juga kepada mereka yang sedang dalam perjalanan. Hindarilah untuk mengeluarkan (kekayaanmu) dengan cara yang berlebihan. Sesungguhnya orang-orang yang berlebihan dalam pengeluaran adalah seperti saudara-saudara iblis dan iblis itu sangat membangkang kepada Tuhannya. (Al-Isrā'/17:26-27).

SIMPULAN

Meritokrasi dalam perspektif umum didefinisikan sebagai sistem pemberian suatu jabatan atau kesempatan promosi jabatan kepada seseorang yang dianggap kompeten atau memiliki kemampuan. Konsep ini tentu harus berpedoman pada prinsip kesetaraan, kompetensi, kompensasi yang kompetitif, profesionalisme, dan integritas. Sedangkan dalam perspektif al-Qur'an meritokrasi diinterpretasikan sebagai sistem pemberian jabatan yang berlandaskan pada nilai-nilai intelektual dan nilai-nilai moral. Konsep ini dalam al-Qur'an disebut dengan al-quwwa (mampu), hafidz (dapat menjaga/memelihara), al-amin (dapat dipercaya), al-'Alim (pemahaman/kompetensi), al-ahli (ahli), dan al-qist (adil), al-adli (profesionalisme). Sedangkan wewenang dimaknai sebagai hak dan kekuasaan yang dapat menggerakkan orang lain dalam melaksanakan tanggungjawab. Wewenang dalam perspektif al-Qur'an didefinisikan sebagai hak yang secara vertikal berhubungan dengan Allah SWT dan secara horizontal berhubungan dengan manusia. Konsep wewenang dalam al-Qur'an dikenal dengan kata amanah yang dimiliki sejak lahir dari Allah SWT dan secara faktual sejak aqil dan baligh. Adapun pendelegasian adalah pemberian wewenang kepada orang lain demi meringankan beban tanggungjawaban delegator.

Adapun landasan normatif yang menjadi pijakan dalam merespon isu nepotisme dan mendukung meritokrasi, yakni al-Qur'an, hadist, Pendapat sahabat dan ulama, serta undang-undang anti-nepotisme No. 28/1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Sedangkan solusi sebagai langkah solutif meritokrasi perspektif al-Qur'an dalam melawan nepotisme, yaitu pertama, dengan cara penegakan keadilan dalam sistem meritokrasi dengan berpijak pada nilai-nilai intelektualitas dan nilai-nilai moralitas. Kedua, menimalisasi praktik nepotisme, yakni dengan menerapkan konsep al-qist yang menegaskan akan pendelegasian wewenang atau jabatan secara merata tanpa melihat status sosial. Ketiga, efisiensi berbasis maslahat. Memastikan alokasi sumber daya berlandaskan pada kompetensi dan pemanfaatan secara umum

tanpa adanya maksud yang berseberangan dengan tujuan, seperti israf dan salah sasaran (tashdir).

DAFTAR RUJUKAN

- Azhari, Trian et al., "Telaah Kajian Nepotisme Dalam Perspektif Islam," Instructional Development Journal (Idj) Vol. 7, No. 2 (2024), 281-86. <Http://Ejournal.Uin-Suska.Ac.Id/Index.Php/Idj>
- Budiana, I Nyoman et al., "Rekrutmen Terbuka Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Berbasis Sistem Merit Pada Aparatur Sipil Negara Dalam Perspektif Keadilan," Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, (2025), 8298-8310. Vol. 10, No.10. <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax->
- Firman , "Meritokrasi Dan Netralitas Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Pengaruh Pilkada Langsung" Ijpa-The Indonesian Journal Of Public Administration, Vol. 3 (2017): 1-18. : <Http://Journal.Uta45jakarta.Ac.Id/Index.Php/Admpublik/Index>
- Heryyanto, Asep Dan Muzakki, "Dinamika Diskursus Meritokrasi Birokrasi Sebagai Upaya Pemerataan Pendapatan Didesalebo Kabupaten Sidoarjo" Jimea Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)" 6, No. 3 (2022): 488-504.
- Ihsan, Lugina Nurul et al., "Representasi Praktik Nepotisme Keluarga Jokowi Pada Sampul Majalah Tempo," Comdent: Communication Student Journal, Vol. 1, No. 2 (2024): 373-88, <Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.24198/Comdent.V1i2.54312>.
- Imaduddin, Jalil Al-Hafidz Abi Al-Fida' Ismail Bin Katsir Al-Damasqi, "Tafsir Al-Qur'an Al-'Adiim Li I Bni Katsir", (Maktabah Aulad Al-Syeikh Litturats), Jilid 5, 126.
- KBBI VI Daring. s.v. "literasi." Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Diakses 06 November 2025. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/literasi>.
- Kurniawan, Dedi, "Meritokrasi Sehat: Sinergi Struktural-Fungsional Dalam Organisasi Adaptif", Integrative Perspectives Of Social And Science Journal (Ipssj), Vol. 2, No. 3 (N.D.): 6936-42.
- Lubis, Edwin Miswar, "Efektifitas Pendelegasian Kewenangan Di Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara," Tesis Universitas Medan Area Medan, 2018.
- Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, (2022), <https://quran.kemenag.go.id/quran/peayat/surah/17?from=26&to=111>
- Muttaqin, Galih Fajar, "Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Organisasi," Jurnal Riset Akuntansi Terpadu 11, No. 2 (2018): 159-76, <Https://Doi.Org/10.35448/Jrat.V11i2.4255>.
- Rasya, Harlin Sabrinda And Irwan Triadi, "Akses Keadilan Dan Kesenjangan Sosial: Transformasi Melalui Peran Hukum Tata Negara," Indonesian Journal Of Law And Justice, Vol. 1, No. 4 (2024): 1-12, Doi: <Https://Doi.Org/10.47134/Ijlj.V1i4.2330>.

-
- Susilawati, Ika Rahma et al., (2024), "Isu - Isu Terkini Psikologi Industri Dan Organisasi", (Malang: Universitas Brawijaya Press), 32.
- Silitongaa, Mutiara Claudia dan Eka Mariyanti, "Analisis Implementasi Sistem Meritokrasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat Di Biro Xyz," *Journal Educational Research And Development* 02, No. 01 (2025): 589-93, <https://doi.org/https://jurnal.globalscients.com/index.php/jerd>.
- Supradi, Bambang and Bakhtiar Nasution, "Pendelegasian Tugas Dan Wewenang Dalam Pendidikan Islam," *Kreatifitas Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam* 10 (2021): 71-85.
- Asy-Syakir, Muhammad Imam, "Meritokrasi Dalam Bingkai Al-Qur'an (Studi Tafsir Tematik Konseptual Al-Qur'an)", *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama* Vol. 2, No. 1 (2024): 78-91. Doi: <https://doi.org/10.59024/jipa.v2i1.528>.
- Saebani et al., "Nepotisme Politik Kekuasaan Dan Upaya Pemecahannya."
- Tan, Peter, "Michael Sandel: Mengapa Meritokrasi Jadi Racun Demokrasi," N.D. *Gita Sang Surya*, Vol. 16, No. 5, (2021).
- Ungirwalu Sil Maria, (2013) "Meritokrasi Dalam Promosi Jabatan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Merauke," Tesis Universitas Hasanuddin Makassar, 8.literate/article/view/61782/11937.
- Yudhoyono, Susilo Bambang et al., "Dinasti Politik Dan Demokrasi Indonesia" Vol. 10, No. 1 (2014): 18-21.
- Yusrillia, Diandra Kinar et al., "Dampak Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Di Kabupaten Pangandaran," *Jurnal Konferensi Nasional Ilmu Administrasi* 9.0, n.d., (2022) 542-46. <http://knia.stialanbandung.ac.id/index.php/knia/article/view/825/pdf>.
- Ismail, Jalil Al-Hafidz Imaduddin Abi Al-Fida' Bin Katsir Al-Damasqi, (1421 H/2000 M) "Tafsir Al-Qur'an Al-Adhiim Li Ibni Katsir", (Maktabah Aulad Al-Syeikh Litturats), Jilid 5.
- Hermawan, Sigit, (2020), "*Antara Nepotisme Dan Profesional*", (Sidoarjo: Umsida Press).
- Muhammad, Abi Abdillah Bin Ahmad Bin Abi Bakar Al-Qurtubi, (671), "*Al-Jaami' Li Ahkami Al-Qur'an*", (Lebanon; Muassasah Arrisaalah).
- Mu'Aafi, Dzakwan, (2024), "*Jejak Nepotisme: Mengurai Benang Kusut Ketidakadilan*", (Yogyakarta: Jejak Pustaka).
- Sandel, Michael J., "*The Tyranny Of Merit*", Ed. Straus And Giroux Farrar (United States Of America: Penguin Books Ltd, 2020).
- Al-Sya'rawi Muhammad Mutawalli, (1991), "*Tafsir Wa Khawatiru Al-Imam Muhammad Mutawalli Al-Sya'rawi*", (Kairo: Akhbar Al-Yawm), Jilid 17.
- Wahjono, Sentot Imam, (2022), "*Manajemen Kekuasaan & Wewenang*". Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Young, Michael, "*The Rise Of The Meritocracy*" (Australia: Penguin Books, 1961).