



# PENGISIAN JABATAN SIPIL OLEH ANGGOTA POLRI AKTIF PASCA PUTUSAN MK NOMOR 114/PUU-XXIII/2025 DITINJAU DARI PRINSIP MERITOKRASI

Oleh:

Rio Adrian<sup>1</sup>

Erna Herlinda<sup>2</sup>

Universitas Sumatera Utara

Alamat: JL. Dr. T. Mansur Kampus No.9, Padang Bulan, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara (20155).

Korespondensi Penulis: [rioadriann2004@gmail.com](mailto:rioadriann2004@gmail.com), [ernaherlinda@gmail.com](mailto:ernaherlinda@gmail.com).

*Abstract.* The appointment of active members of the Indonesian National Police (Polri) to civil service positions has become a significant issue in Indonesia's governance and bureaucratic reform, particularly following Constitutional Court Decision No. 114/PUU-XXIII/2025, which annulled the legal basis for such appointments through assignments from the Chief of Police. This study analyzes the legal framework governing the appointment of Polri members to civil service positions, examines the legality of these practices after the Constitutional Court decision, and assesses their compatibility with the meritocracy principle in the State Civil Apparatus (ASN) management system. Employing a normative juridical method with statutory, conceptual, and case approaches, this research is based on qualitative analysis of legislation, court decisions, and legal literature. The findings demonstrate that, normatively, the appointment of active Polri members to civil service positions contradicts the legal regimes of ASN and Polri, as the Court affirms that such positions may only be occupied after resignation or retirement. From a meritocracy perspective, these appointments fail to meet merit system indicators due to the absence of open competition, potential conflicts of interest, and weakened objectivity in assessing competence and performance.

# **PENGISIAN JABATAN SIPIL OLEH ANGGOTA POLRI AKTIF PASCA PUTUSAN MK NOMOR 114/PUU-XXIII/2025 DITINJAU DARI PRINSIP MERITOKRASI**

**Keywords:** Meritocracy, Civil Office, Indonesian National Police, State Civil Apparatus  
Constitutional Court Decision.

**Abstrak.** Pengisian jabatan sipil oleh anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) aktif telah menjadi isu krusial dalam tata kelola pemerintahan dan reformasi birokrasi di Indonesia, terutama setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025 yang membatalkan frasa penugasan Kapolri sebagai dasar rangkap jabatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri berdasarkan peraturan perundang-undangan, menilai keabsahan praktik tersebut pasca putusan Mahkamah Konstitusi, serta mengkaji kesesuaian dengan prinsip meritokrasi dalam sistem manajemen Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Data diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan literatur hukum, kemudian dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif, pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri aktif bertentangan dengan rezim hukum ASN dan UU Polri setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025. Putusan tersebut secara konstitusional menegaskan bahwa anggota Polri hanya dapat menduduki jabatan sipil setelah mengundurkan diri atau pensiun dari dinas kepolisian. Dari perspektif prinsip meritokrasi, praktik pengisian jabatan sipil oleh Polri aktif tidak memenuhi indikator sistem merit karena tidak melalui mekanisme seleksi terbuka dan kompetitif, berpotensi menimbulkan konflik kepentingan, serta mengaburkan objektivitas penilaian kualifikasi, kompetensi, dan kinerja aparatur sipil negara. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri aktif pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025 tidak sesuai dengan prinsip meritokrasi dan berpotensi melemahkan konsistensi penerapan sistem merit dalam manajemen ASN. Oleh karena itu, kepatuhan konstitusional dan penguatan sistem merit menjadi prasyarat utama bagi terwujudnya birokrasi yang profesional, adil, dan akuntabel.

**Kata Kunci:** Aparatur Sipil Negara, Jabatan Sipil, Meritokrasi, Polri, Putusan Mahkamah Konstitusi.

## LATAR BELAKANG

Jabatan sipil merujuk pada jabatan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), yang mencakup jabatan manajerial dan non manajerial dalam struktur pemerintahan untuk melaksanakan fungsi administrasi negara dan pelayanan publik secara netral, profesional, dan bebas dari kepentingan sektoral. Sementara itu, jabatan dalam institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan jabatan kedinasan yang bersifat hierarkis, komando, dan operasional, mulai dari tingkat tamtama hingga perwira, yang seluruhnya berada dalam sistem karier, disiplin, dan pertanggungjawaban internal kepolisian. Secara prinsipil, kedua jenis jabatan tersebut tidak dapat dicampuradukkan atau dirangkap dalam waktu yang bersamaan, karena masing-masing tunduk pada rezim hukum, fungsi, dan etika yang berbeda. Sari et al. (2025) menegaskan bahwa Pengisian jabatan sipil oleh Polri sejatinya mengganggu prinsip meritokrasi birokrasi, karena jabatan-jabatan strategis yang semestinya diisi oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan profesionalitas dan kompetensi justru ditempati oleh anggota Polri yang masih berstatus aktif.

Dalam keterangannya sebagai Ahli pada persidangan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 114/PUU-XXIII/2025, Suleman Ponto mengungkapkan bahwa sebanyak 4.351 anggota Polri aktif tercatat menduduki jabatan pada instansi sipil, yang terdiri atas 1.184 perwira serta 3.167 bintara dan tamtama (Wiryono & Belarminus, 2025). Fakta ini menegaskan bahwa penempatan anggota Polri aktif di luar struktur kepolisian bukan hanya bersifat kasuistik, melainkan telah berkembang menjadi praktik sistematis dalam penyelenggaraan pemerintahan, yang berakar pada celah penafsiran norma dan berdampak langsung terhadap kejelasan pemisahan fungsi antara institusi kepolisian dan birokrasi sipil.

Secara normatif, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (UU Polri) sebenarnya telah mengatur pembatasan yang tegas terkait pengisian jabatan di luar institusi kepolisian. Pasal 28 ayat (3) UU Polri menentukan bahwa anggota Polri hanya dapat menduduki jabatan di luar kepolisian setelah mengundurkan diri atau pensiun dari dinas kepolisian. Namun, problem muncul

## **PENGISIAN JABATAN SIPIL OLEH ANGGOTA POLRI AKTIF PASCA PUTUSAN MK NOMOR 114/PUU-XXIII/2025 DITINJAU DARI PRINSIP MERITOKRASI**

dari Penjelasan Pasal 28 ayat (3) yang selama bertahun-tahun menambahkan frasa “*atau tidak berdasarkan penugasan dari Kapolri*”. Frasa inilah yang kemudian ditafsirkan sebagai legitimasi bagi anggota Polri aktif untuk menduduki jabatan sipil tanpa harus melepaskan status keanggotaannya, sehingga membuka celah normatif yang luas. Akibatnya, selama lebih dari dua dasawarsa tercatat beberapa jabatan sipil yang pernah diduduki oleh Polri aktif berdasarkan penugasan dari Kapolri.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025 kemudian hadir sebagai titik balik penting dalam diskursus ini. Mahkamah Konstitusi secara tegas menyatakan bahwa frasa “*atau tidak berdasarkan penugasan dari Kapolri*” dalam Penjelasan Pasal 28 ayat (3) UU Polri bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Dengan demikian, secara konstitusional anggota Polri hanya dapat menduduki jabatan sipil apabila telah mengundurkan diri atau pensiun dari dinas kepolisian. Putusan ini sekaligus menutup ruang tafsir yang selama ini digunakan untuk membenarkan praktik rangkap jabatan secara normatif.

Meskipun demikian, implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025 tersebut tidak serta-merta berjalan tanpa hambatan. Perdebatan muncul terkait masa transisi bagi pejabat yang telah menduduki jabatan sipil sebelum putusan diucapkan. Sebagian pihak berpendapat bahwa putusan MK bersifat *non-retroaktif* sehingga pejabat yang telah menjabat dapat menyelesaikan masa jabatannya, sementara pihak lain menuntut kepatuhan penuh dan segera tanpa penundaan. Bahkan, muncul pandangan kritis yang menilai ketidakpatuhan terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025 sebagai bentuk pembangkangan konstitusional, yang berpotensi merusak prinsip supremasi konstitusi dalam sistem ketatanegaraan Indonesia.

Persoalan ini semakin relevan apabila ditinjau dari prinsip meritokrasi sebagaimana diatur dalam UU ASN. Prinsip meritokrasi menekankan pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan kualifikasi, kompetensi, potensi, kinerja, integritas, dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar. Pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri aktif melalui mekanisme penugasan berpotensi mengabaikan prinsip-

prinsip tersebut, karena tidak melalui sistem seleksi yang kompetitif dan terbuka sebagaimana berlaku bagi ASN.

Adapun tulisan ini mengangkat rumusan masalah sebagai berikut : Pertama, bagaimana pengaturan pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku? Kedua, bagaimana keabsahan pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri aktif pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025? Ketiga, bagaimana pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri aktif ditinjau dari prinsip meritokrasi?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengkaji pengaturan hukum mengenai pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, menilai keabsahan pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri aktif pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025, serta menganalisis pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri aktif ditinjau dari prinsip meritokrasi.

Berdasarkan penelusuran penulis, belum terdapat penelitian yang secara khusus membahas keabsahan pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri aktif pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025 dengan menitikberatkan pada perspektif prinsip meritokrasi dalam rezim hukum ASN. Ketiadaan kajian tersebut menjadi kebaruan utama dalam penelitian ini, karena penelitian-penelitian sebelumnya cenderung menganalisis kepatuhan normatif atau profesionalitas institusi kepolisian. Namun demikian, terdapat beberapa penelitian yang relevan sebagai pijakan analisis. Pertama penelitian oleh (Ashady & Dudy, 2025) yang berjudul "*Rangkap Jabatan Anggota Kepolisian Republik Indonesia (Tinjauan Yuridis Kepatuhan dan Profesionalitas Kepolisian Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025)*". Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada objek kajian dan pendekatan yuridis normatif yang digunakan. Adapun perbedaannya terletak pada fokus analisis, di mana penelitian tersebut lebih menekankan evaluasi internal institusi Polri, sementara penelitian ini secara spesifik mengkaji keabsahan pengisian jabatan sipil dalam kerangka hukum ASN dan tata kelola pemerintahan pasca putusan Mahkamah Konstitusi, serta mengaitkannya dengan prinsip meritokrasi birokrasi.

Kedua, penelitian oleh (Gumarudin & Hamid, 2025) berjudul "*Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025 terhadap Kinerja dan Profesionalitas Lembaga Penegak Hukum di Luar Lembaga Kepolisian Republik*

# **PENGISIAN JABATAN SIPIL OLEH ANGGOTA POLRI AKTIF PASCA PUTUSAN MK NOMOR 114/PUU-XXIII/2025 DITINJAU DARI PRINSIP MERITOKRASI**

*Indonesia*". Persamaan dengan penelitian ini terletak pada objek kajian yang sama, yakni Putusan MK Nomor 114/PUU-XXIII/2025 dan dampaknya terhadap penempatan anggota Polri di luar struktur kepolisian. Namun, perbedaannya terletak pada fokus analisis. Penelitian tersebut menitikberatkan pada implikasi putusan MK terhadap kinerja dan profesionalitas lembaga penegak hukum non-polri. Penelitian tersebut menilai kehadiran anggota Polri masih dibutuhkan dalam lembaga tertentu. Sementara itu, penelitian ini secara khusus mengkaji keabsahan pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri aktif pasca putusan MK, dengan menempatkan isu tersebut dalam kerangka prinsip meritokrasi, konflik kepentingan, serta kepatuhan konstitusional, sehingga menawarkan sudut pandang kritis yang berbeda dari penelitian sebelumnya dan menjadi kebaruan penelitian ini.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian dalam penulisan artikel ini adalah penelitian hukum yuridis normatif. Tan (2021) menjelaskan bahwa penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang berupaya mengkaji dan menganalisis hukum sebagai norma. Menurut Peter Mahmud Marzuki sebagaimana dikutip oleh Muhammin dalam bukunya *Penelitian Hukum*, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menghasilkan argumentasi hukum, teori, atau konsep sebagai preskripsi dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang dihadapi (Muhammin, 2020).

Penelitian ini difokuskan pada analisis norma hukum positif yang mengatur pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri aktif, khususnya pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025, serta keterkaitannya dengan prinsip meritokrasi dalam UU ASN. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penulisan ini meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) untuk menelaah dan menganalisis norma hukum positif yang mengatur pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk mengkaji prinsip, asas, dan doktrin hukum yang relevan khususnya prinsip meritokrasi, serta pendekatan kasus (*case approach*) untuk menganalisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-

XXIII/2025 beserta pertimbangan hukumnya sebagai dasar penilaian keabsahan pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri aktif.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), dengan menelaah bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian yang relevan, serta bahan hukum tersier yang mendukung. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif melalui penalaran hukum (*legal reasoning*) untuk menarik kesimpulan secara preskriptif mengenai keabsahan dan implikasi pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri aktif dalam kerangka prinsip meritokrasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaturan Pengisian Jabatan Sipil Oleh Anggota Polri Dalam Peraturan Perundang-Undangan**

UU ASN memberikan dasar hukum awal terkait kemungkinan pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri. Pasal 19 ayat (2) UU ASN menyatakan bahwa “*Jabatan ASN tertentu dapat diisi dari anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia*”. Ketentuan ini menegaskan bahwa tidak semua jabatan ASN terbuka bagi anggota Polri, melainkan hanya jabatan tertentu yang secara limitatif ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Selanjutnya, Pasal 19 ayat (3) UU ASN menegaskan bahwa pengisian jabatan tersebut “*dilaksanakan pada Instansi Pusat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang mengenai Kepolisian Negara Republik Indonesia*”, yang menunjukkan adanya keterkaitan langsung antara rezim ASN dan rezim hukum kepolisian.

Dalam konteks hukum kepolisian, UU Polri memberikan pembatasan yang bersifat fundamental. Pasal 28 ayat (3) UU Polri secara tegas menyatakan bahwa “*Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dapat menduduki jabatan di luar kepolisian setelah mengundurkan diri atau pensiun dari dinas kepolisian*”. Norma ini mencerminkan prinsip pemisahan yang jelas antara fungsi kepolisian sebagai aparat penegak hukum dengan fungsi jabatan sipil dalam birokrasi pemerintahan. Dengan demikian, secara normatif, pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri hanya dimungkinkan apabila yang bersangkutan telah melepaskan status keaktifannya sebagai anggota kepolisian.

## **PENGISIAN JABATAN SIPIL OLEH ANGGOTA POLRI AKTIF PASCA PUTUSAN MK NOMOR 114/PUU-XXIII/2025 DITINJAU DARI PRINSIP MERITOKRASI**

Pengaturan teknis mengenai pengisian jabatan ASN oleh anggota Polri dapat ditemukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PP Manajemen PNS). Pasal 147 PP Manajemen PNS tersebut menyatakan bahwa *“Jabatan ASN tertentu di lingkungan Instansi Pusat tertentu dapat diisi oleh anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan kompetensi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan”*. Ketentuan ini menegaskan bahwa kompetensi menjadi syarat utama, sekaligus menegaskan bahwa pengisian jabatan tersebut harus tetap tunduk pada norma yang diatur dalam undang-undang.

Selanjutnya, Pasal 148 ayat (1) PP Manajemen PNS kembali menegaskan bahwa *“Jabatan ASN tertentu dapat diisi dari anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia”*, sementara ayat (2) nya membatasi bahwa jabatan tersebut berada pada instansi pusat dan harus sesuai dengan ketentuan UU Polri. Pembatasan ini menunjukkan kehati-hatian pembentuk peraturan dalam mencegah perluasan kewenangan yang tidak terkendali. Bahkan, Pasal 150 PP Manajemen PNS secara eksplisit menyatakan bahwa anggota Polri yang menduduki jabatan ASN *“tidak dapat beralih status menjadi PNS”*, sehingga mempertegas pemisahan status hukum antara anggota Polri dan ASN.

Selain itu, PP Manajemen PNS juga menekankan pentingnya standar objektif dalam pengisian jabatan ASN. Pasal 152 menyebutkan bahwa pengisian jabatan tersebut *“harus memenuhi persyaratan kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, kesehatan, integritas, dan persyaratan jabatan lain berdasarkan kompetensi”*. Norma ini memperlihatkan bahwa secara normatif, pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri harus tunduk pada prinsip profesionalisme dan kompetensi yang terukur. Lebih lanjut, Pasal 157 PP Manajemen PNS memberikan penegasan tambahan bahwa anggota Polri hanya dapat mengisi jabatan pimpinan tinggi di luar instansi pusat tertentu *“setelah mengundurkan diri dari dinas aktif”* serta melalui *“proses secara terbuka dan kompetitif”*. Ketentuan ini secara implisit menegaskan bahwa status keaktifan sebagai anggota Polri menjadi batas yuridis utama dalam pengisian jabatan sipil, sekaligus menekankan pentingnya mekanisme seleksi berbasis prinsip meritokrasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara normatif sistem hukum Indonesia hanya membuka ruang yang sangat terbatas bagi pengisian jabatan sipil

oleh anggota Polri, dengan pembatasan utama dan bersifat imperatif berupa kewajiban mengundurkan diri atau pensiun dari dinas kepolisian. Pengaturan perundang-undangan yang berlaku pada prinsipnya tidak melegitimasi praktik rangkap jabatan oleh anggota Polri aktif dalam jabatan sipil, melainkan untuk menjaga pemisahan fungsi, menjamin profesionalisme birokrasi, serta melindungi prinsip meritokrasi dalam pengelolaan aparatur negara.

### **Keabsahan Pengisian Jabatan Sipil Oleh Anggota Polri Aktif Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/Puu-Xxiii/2025**

#### **1. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025**

Adapun intisari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025 adalah sebagai berikut:

##### **a. Pemohon**

Permohonan diajukan oleh dua orang warga negara Indonesia. Syamsul Jahidin (Pemohon I) dan Christian Adrianus Sihite (Pemohon II). Mereka memberi kuasa kepada tim advokat untuk mewakili permohonan pengujian materiil Pasal 28 ayat (3) UU Polri terhadap UUD NRI Tahun 1945.

##### **b. Pokok yang Dimohonkan**

Pemohon memohon agar frasa “*atau tidak berdasarkan penugasan dari Kapolri*” dalam Penjelasan Pasal 28 ayat (3) UU Polri dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

##### **c. Keterangan dan Bukti Pendukung yang Dihadirkan**

Mahkamah memeriksa keterangan para Pemohon, keterangan DPR, keterangan Presiden, keterangan ahli dan saksi, serta bukti-bukti tertulis (antara lain *print-out* berita tentang perwira Polri yang menempati jabatan sipil). Para ahli yang dihadirkan memaparkan potensi konflik kepentingan, ketidakpastian norma, dan ancaman terhadap netralitas serta prinsip meritokrasi. Pemerintah membantah beberapa dalil dan menyorot praktik konvensional serta aspek implementasi.

##### **d. Pertimbangan Mahkamah**

Dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa isu konstitusional utama dalam perkara Nomor 114/PUU-XXIII/2025 terletak pada keberadaan frasa “*atau tidak berdasarkan penugasan dari Kapolri*” dalam Penjelasan

## **PENGISIAN JABATAN SIPIL OLEH ANGGOTA POLRI AKTIF PASCA PUTUSAN MK NOMOR 114/PUU-XXIII/2025 DITINJAU DARI PRINSIP MERITOKRASI**

Pasal 28 ayat (3) UU Polri. Mahkamah menilai bahwa norma dalam batang tubuh Pasal 28 ayat (3) telah secara tegas dan jelas menentukan bahwa anggota Polri hanya dapat menduduki jabatan di luar kepolisian setelah mengundurkan diri atau pensiun dari dinas kepolisian. Mahkamah menegaskan bahwa frasa “*mengundurkan diri atau pensiun dari dinas kepolisian*” merupakan syarat yang bersifat tegas dan eksplisit (*expressis verbis*), sehingga tidak memerlukan penafsiran tambahan.

Mahkamah juga merujuk pada semangat politik hukum yang tercermin dalam Pasal 30 ayat (4) UUD NRI Tahun 1945 serta Ketetapan MPR Nomor VII/MPR/2000 tentang Peran Tentara Nasional Indonesia dan Peran Kepolisian Negara Republik Indonesia. Mahkamah selanjutnya membandingkan ketentuan Pasal 10 Tap MPR Nomor VII/MPR/2000 dengan Pasal 28 UU Polri. Pasal 10 Tap MPR Nomor VII/MPR/2000 secara tegas mengatur bahwa:

- 1) Kepolisian Negara Republik Indonesia bersikap netral dalam kehidupan politik dan tidak melibatkan diri pada kegiatan politik praktis;
- 2) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia tidak menggunakan hak memilih dan dipilih;
- 3) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dapat menduduki jabatan di luar kepolisian setelah mengundurkan diri atau pensiun dari dinas kepolisian.

Mahkamah berpendapat bahwa substansi pengaturan dalam kedua ketentuan tersebut pada hakikatnya identik, kecuali pada ketentuan mengenai keikutsertaan Polri dalam menentukan arah kebijakan nasional melalui Majelis Permusyawaratan Rakyat yang dibatasi hingga tahun 2009 dalam Tap MPR. Oleh karena itu, secara substansial, kedua norma tersebut menegaskan prinsip yang sama, yakni bahwa anggota Polri hanya dapat menduduki jabatan di luar kepolisian setelah mengundurkan diri atau pensiun dari dinas kepolisian.

Mahkamah kemudian menilai kedudukan penjelasan undang-undang dengan merujuk pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022, yang menegaskan bahwa penjelasan berfungsi semata-mata sebagai tafsir resmi pembentuk undang-undang atas norma dalam batang tubuh. Oleh karena itu, penjelasan hanya dapat memperjelas makna norma dan tidak

dibenarkan memuat rumusan yang bersifat normatif, apalagi membentuk atau memperluas norma baru. Dalam praktik pembentukan peraturan perundang-undangan, Hermanto menegaskan bahwa penjelasan berfungsi untuk memperjelas norma dalam pasal dan tidak dibenarkan membentuk norma baru atau memuat ketentuan yang bertentangan dengan substansi norma yang dijelaskan (Hermanto dkk., 2020).

Dalam konteks tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa frasa “*atau tidak berdasarkan penugasan dari Kapolri*” dalam Penjelasan Pasal 28 ayat (3) UU Polri tidak berfungsi untuk memperjelas norma, melainkan justru menciptakan norma baru yang bersifat pengecualian terhadap kewajiban mengundurkan diri atau pensiun. Mahkamah menegaskan bahwa praktik pembentukan norma melalui penjelasan tidak dapat dibenarkan, karena bertentangan dengan prinsip kepastian hukum dan asas *lex certa* yang dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945. Atas dasar pertimbangan tersebut, Mahkamah menyatakan frasa “*atau tidak berdasarkan penugasan dari Kapolri*” bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

e. Amar Putusan

Mahkamah mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya. Amarnya secara lengkap sebagai berikut:

- 1) Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya;
- 2) Menyatakan frasa “*atau tidak berdasarkan penugasan dari Kapolri*” dalam Penjelasan Pasal 28 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4168) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
- 3) Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

f. Alasan dan Pendapat Berbeda (*Concurring / Dissenting Opinion*)

Terhadap putusan Mahkamah a quo terdapat alasan berbeda (*concurring opinion*) dari satu orang Hakim Konstitusi, yaitu Hakim Konstitusi Arsul Sani serta terdapat pula pendapat berbeda (*dissenting opinion*) dari dua orang Hakim Konstitusi yaitu Hakim Konstitusi Daniel Yusmic P. Foekh dan Hakim Konstitusi M. Guntur Hamzah. Hakim

## **PENGISIAN JABATAN SIPIL OLEH ANGGOTA POLRI AKTIF PASCA PUTUSAN MK NOMOR 114/PUU-XXIII/2025 DITINJAU DARI PRINSIP MERITOKRASI**

Konstitusi Arsul Sani menulis *concurring opinion* yang sependapat dengan putusan mayoritas tetapi menekankan aspek pembatasan normatif yang perlu dirumuskan lebih jelas misalnya usul limitatif terhadap jabatan sipil yang boleh diduduki polri aktif tanpa pengunduran diri. Sementara itu, Hakim Konstitusi Daniel Yusmic P. Foekh dan Hakim Konstitusi M. Guntur Hamzah menyampaikan *dissenting opinion* yang menilai persoalan lebih merupakan soal implementasi norma dan bahwa frasa penjelasan tidak sepatutnya dibatalkan karena tidak bertentangan secara konstitusional. Mereka menekankan argumen bahwa pengecualian penugasan dapat dibaca sesuai maksud pembentuk undang-undang.

### **Keabsahan Pengisian Jabatan Sipil oleh Anggota Polri Aktif Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025**

Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025, muncul perdebatan mendasar mengenai apakah putusan tersebut berlaku secara retroaktif atau bersifat prospektif. Apakah yang bersangkutan wajib mengundurkan diri secara serta-merta, diperkenankan menyelesaikan masa jabatannya, atau diberikan mekanisme penyesuaian tertentu. Merespon pertanyaan ini, Menteri Hukum Dr. Suparman Andi Agtas, S.H. menyatakan bahwa putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025 pada prinsipnya tidak berlaku surut, Supratman menyebut personel kepolisian yang sudah terlanjur menduduki jabatan di luar kepolisian tidak wajib mengundurkan diri (Salam, 2025). Pandangan tersebut dibenarkan pula oleh Guru Besar Hukum Tata Negara Universitas Esa Unggul Jakarta, Prof. Dr. Juanda, S.H., M.H., yang menyatakan bahwa pendapat Menteri Hukum tersebut tepat secara yuridis, mengingat putusan Mahkamah Konstitusi pada umumnya bersifat prospektif dan menciptakan keadaan hukum baru ke depan (oprspitpoldajatim, 2025).

Mengutip Pendapat sebaliknya, dalam pendekatan yang lebih progresif, Guru Besar Hukum Tata Negara Universitas Padjadjaran, Prof. Susi Dwi Harijanti, berpandangan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025 berlaku serta-merta sejak diucapkan. Putusan tersebut telah menyatakan norma yang diuji sebagai inkonstitusional tanpa disertai pengaturan masa transisi, sehingga konsekuensi

yuridisnya menuntut anggota Polri aktif yang sedang menduduki jabatan sipil untuk segera mengundurkan diri dari jabatan sipil atau melepaskan status keaktifannya sebagai anggota Polri. Keberlakuan langsung ini diposisikan sebagai bagian dari pemulihan konstitusional (*Constitutional Remedy*). Dalam hukum konstitusi, *Constitutional Remedy* merupakan mekanisme pemulihan dan perlindungan hukum terhadap pelanggaran hak-hak dasar warga negara (Noviya dkk., 2025).

Pandangan kritis terhadap keberlakuan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025 juga dikemukakan oleh pakar hukum tata negara Zainal Arifin Mochtar yang pada prinsipnya menolak tafsir prospektif yang kaku dan formalistik. Menurutnya, sekalipun secara umum putusan Mahkamah Konstitusi bersifat prospektif, sifat tersebut tidak bersifat absolut, terutama apabila norma yang diuji sejak awal lahir dari konstruksi penjelasan yang keliru dan telah melanggengkan praktik yang inkonstitusional. Dalam konteks ini, frasa dalam Penjelasan Pasal 28 ayat (3) UU Polri dipandang sebagai norma yang secara substantif cacat sejak awal (*void ab initio*), sehingga koreksi terhadap akibat hukum yang masih berlangsung merupakan bagian dari pemulihan konstitusional (*Constitutional Remedy*). Oleh karena itu, mempertahankan jabatan sipil yang masih diduduki oleh anggota Polri aktif dengan dalih putusan Mahkamah Konstitusi tidak berlaku surut merupakan praktik *cherry picking*<sup>1</sup> yang justru berpotensi mengosongkan makna putusan dan mereduksi fungsi Mahkamah Konstitusi sebagai penjaga supremasi konstitusi, sekaligus menghambat agenda reformasi kelembagaan Polri yang menjadi spirit utama dari putusan tersebut (Mochtar, 2025).

Menurut penulis, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025 harus dibaca sebagai instrumen korektif terhadap praktik pengisian jabatan sipil yang selama ini menyimpang dari prinsip konstitusional, khususnya meritokrasi dan supremasi sipil. Supremasi sipil mengandung makna bahwa kekuasaan sipil berada di atas militer. Prinsip ini menegaskan bahwa militer wajib berada di bawah pengawasan otoritas sipil yang sah, tidak memiliki kebebasan untuk menentukan kebijakan politik secara mandiri,

---

<sup>1</sup> Mengutip Saldi Isra dalam *dissenting opinion* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 90/PUU-XXI/2023 istilah *cherry picking jurisprudence* digunakan untuk menggambarkan praktik penalaran hukum yang tidak konsisten, yakni ketika hakim atau pembentuk kebijakan hanya memilih norma, preseden, atau tafsir yang menguntungkan kesimpulan tertentu, sementara mengabaikan argumentasi lain yang relevan dan lebih kuat. Pola ini relevan dalam konteks artikel ini, khususnya dalam merespons Putusan MK Nomor 114/PUU-XXIII/2025, ketika sebagian pihak hanya menekankan sifat prospektif putusan tanpa membaca secara utuh rasio *decidendi* dan tujuan pemulihan konstitusionalnya, sehingga ketaatan terhadap putusan MK berisiko dilakukan secara parsial dan selektif.

# PENGISIAN JABATAN SIPIL OLEH ANGGOTA POLRI AKTIF PASCA PUTUSAN MK NOMOR 114/PUU-XXIII/2025 DITINJAU DARI PRINSIP MERITOKRASI

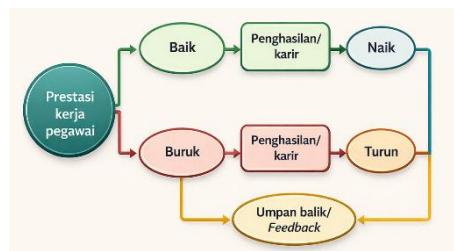
dan tidak memperoleh perlakuan istimewa dalam ranah pemerintahan sipil di luar ketentuan konstitusi (Purnama dkk., 2025). Oleh karena itu, meskipun secara doktrinal putusan Mahkamah Konstitusi memang bersifat *final and binding* serta berlaku ke depan, keberlanjutan jabatan sipil yang masih diduduki oleh anggota Polri aktif tanpa penyesuaian apa pun justru berpotensi mengosongkan makna konstitusional dari putusan tersebut. Jika anggota Polri tetap diperkenankan bertahan hingga akhir masa jabatan, maka tujuan utama permohonan yakni menghentikan praktik pengisian jabatan sipil yang seharusnya menjadi ruang karier ASN menjadi tidak tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, terdapat satu prinsip hukum yang tidak lagi dapat disangkal terkait keabsahan pengisian jabatan sipil oleh polri pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025. Secara normatif, ke depan pengisian jabatan sipil tidak dapat lagi dilakukan oleh anggota Polri yang masih berstatus aktif. Penempatan pada jabatan sipil mensyaratkan adanya pemisahan yang tegas dari kedinasan kepolisian, baik melalui pengunduran diri maupun pensiun, sehingga tidak lagi dikenal pengecualian berupa penugasan dari Kapolri sebagai dasar legitimasi.

## Pengisian Jabatan Sipil Oleh Anggota Polri Ditinjau Dari Prinsip Meritokrasi

Meritokrasi dapat dipahami sebagai prinsip pengelolaan aparatur yang menempatkan prestasi kerja dan kompetensi sebagai dasar utama pengisian jabatan serta pengembangan karier, dengan menyingkirkan pertimbangan subjektif dan relasi personal. Secara historis, prinsip meritokrasi berakar sejak praktik ujian jabatan pada masa Dinasti China dan Dinasti Han, yang kemudian berkembang dalam *Civil Service Examination* di Kekaisaran Tiongkok (Bewinda dkk., 2023)

**Gambar 1. Konsep Merit**



Sumber: (Chairiah dkk., 2020)

Untuk mempermudah ilustrasi prinsip meritokrasi, Wungu sebagaimana dikutip oleh (Chairiah dkk., 2020) menempatkan prestasi kerja sebagai pusat sistem merit, karena berfungsi sebagai tolok ukur utama dalam peningkatan kinerja aparatur yang bertumpu pada kompetensi dan potensi individu. Prestasi kerja yang baik berimplikasi pada pemberian penghargaan berupa peningkatan penghasilan dan pengembangan karier atau jabatan, sedangkan prestasi kerja yang rendah berkonsekuensi pada pemberian sanksi berupa pembatasan penghasilan maupun jenjang karier.

Agil Sabani dkk., (2024) menyatakan bahwa penguatan serta konsistensi penerapan sistem merit di Indonesia menjadi langkah krusial untuk memastikan agenda reformasi birokrasi berjalan secara efektif dan berkelanjutan. Dalam kerangka administrasi publik, meritokrasi dipandang sebagai prinsip esensial dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. (Güneyi, 2025) menegaskan bahwa administrasi berbasis merit memastikan rekrutmen dan penempatan pejabat dilakukan secara objektif berdasarkan kompetensi, sehingga mendorong efisiensi, efektivitas, dan keadilan serta melindungi kepentingan publik. Secara empiris, (Oliveira dkk., 2024) menunjukkan bahwa penerapan prinsip merit dalam penunjukan dan promosi jabatan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pemerintah dan kualitas tata kelola, serta berkorelasi dengan tingkat korupsi yang lebih rendah. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa meritokrasi bukan sekadar norma ideal, melainkan instrumen strategis dalam memperbaiki kinerja birokrasi dan integritas pemerintahan.

Dukungan empiris terhadap pentingnya meritokrasi juga ditunjukkan oleh studi lintas negara. Temuan oleh (Mulaphong, 2023), berdasarkan Survei Ahli Kualitas Pemerintahan II yang melibatkan 886 ahli administrasi publik dari 149 negara, menemukan bahwa praktik meritokrasi dalam pemerintahan secara umum meningkatkan efisiensi layanan publik, orientasi pelayanan kepada warga, kepatuhan terhadap hukum, efektivitas pelaksanaan kebijakan publik, serta integritas aparatur. Namun demikian, efektivitas meritokrasi sangat bergantung pada konteks kelembagaan dan budaya organisasi di masing masing negara.

Dalam konteks Indonesia, prinsip meritokrasi dioperasionalkan melalui sistem merit dalam manajemen ASN. (Murti dkk., 2024) menjelaskan bahwa sistem merit menempatkan pegawai berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan jabatan dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga bertujuan mencegah

## **PENGISIAN JABATAN SIPIL OLEH ANGGOTA POLRI AKTIF PASCA PUTUSAN MK NOMOR 114/PUU-XXIII/2025 DITINJAU DARI PRINSIP MERITOKRASI**

pengisian jabatan yang didasarkan pada kedekatan personal atau loyalitas non profesional.

**Gambar 2. Penetapan Nilai Sistem Merit Di Lingkungan Instansi Pemerintah Pada Semester II Tahun 2024**



Sumber: [\(BKN, 2024\)](#)

Berdasarkan data penilaian Badan Kepegawaian Negara pada Semester II Tahun 2024 terhadap 94 instansi pemerintah, penerapan sistem merit dalam manajemen ASN masih menunjukkan capaian yang belum sepenuhnya optimal, ditandai dengan dominasi instansi dalam kategori stagnan serta masih ditemukannya instansi dengan kategori kurang hingga buruk. Kondisi ini menunjukkan bahwa reformasi manajemen ASN belum sepenuhnya berdampak substantif terhadap kualitas pengisian jabatan dan kinerja birokrasi. Problematika tersebut menjadi semakin kompleks ketika pengisian jabatan sipil dilakukan oleh anggota Polri aktif tanpa melalui mekanisme seleksi terbuka yang kompetitif, karena praktik tersebut berpotensi melemahkan prinsip meritokrasi serta mengaburkan profesionalisme dan netralitas birokrasi.

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU ASN, sistem Merit didefinisikan sebagai penyelenggaraan manajemen ASN yang berlandaskan prinsip meritokrasi. Lebih lanjut, Penjelasan Pasal 26 ayat (2) huruf d menegaskan bahwa prinsip meritokrasi merupakan prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang menempatkan kualifikasi, kompetensi, potensi, kinerja, integritas, dan moralitas sebagai dasar utama dalam setiap proses manajemen ASN. Prinsip ini dilaksanakan secara adil dan wajar tanpa adanya pembedaan berdasarkan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status

perkawinan, usia, maupun kondisi disabilitas, sehingga menjamin kesempatan yang setara dan objektif dalam pengisian jabatan di lingkungan aparatur sipil negara.

Dalam prinsip meritokrasi, kualifikasi dimaknai sebagai persyaratan formal yang mencerminkan kelayakan administratif dan akademik seseorang untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Kompetensi dipahami sebagai kemampuan substantif yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Potensi merujuk pada kapasitas individu yang bersifat prospektif dan dapat dikembangkan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada jenjang jabatan yang lebih tinggi. Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian hasil kerja individu yang diukur secara objektif berdasarkan target dan indikator yang telah ditetapkan. Integritas menunjukkan konsistensi antara nilai, sikap, dan tindakan aparatur dalam menjalankan kewenangan jabatannya secara jujur dan bertanggung jawab. Moralitas berkaitan dengan nilai-nilai etis yang menjadi pedoman perilaku aparatur agar setiap tindakan tidak hanya sah secara hukum, tetapi juga dapat dipertanggungjawabkan secara etis dan sosial

Apabila indikator-indikator sistem merit dikaitkan dengan pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri aktif, maka muncul sejumlah persoalan mendasar dalam kerangka prinsip meritokrasi. Dari aspek kualifikasi, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja anggota Polri pada umumnya dibentuk untuk fungsi keamanan dan penegakan hukum, dengan karakter organisasi yang bertumpu pada disiplin kepolisian dan hierarki komando (Rusmini, 2021). Pola tersebut berpotensi bertentangan dengan prinsip independensi birokrasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Dari sisi kompetensi, perbedaan karakter tugas dan lingkungan kerja menimbulkan risiko ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki anggota Polri dengan kompetensi teknis dan manajerial yang dipersyaratkan dalam jabatan ASN. Kondisi ini diperparah oleh faktor budaya organisasi, di mana (Wante dkk., 2025) menegaskan bahwa budaya patronase menggeser objektivitas pengisian jabatan dari penilaian berbasis prestasi ke arah relasi kedekatan dan loyalitas. Penilaian potensi juga menjadi problematis karena sistem pengembangan karier Polri memiliki pola dan indikator yang berbeda dengan sistem manajemen talenta ASN, bahkan dalam organisasi kepolisian, patronase dan nepotisme yang tertanam kuat sering kali menciptakan logika karier ganda, di mana promosi dan penugasan strategis lebih

## **PENGISIAN JABATAN SIPIL OLEH ANGGOTA POLRI AKTIF PASCA PUTUSAN MK NOMOR 114/PUU-XXIII/2025 DITINJAU DARI PRINSIP MERITOKRASI**

ditentukan oleh jaringan informal dan loyalitas politik daripada kompetensi dan kinerja (Lado dkk., 2025).

Dalam aspek kinerja, penilaian yang objektif dan setara sulit dilakukan apabila ukuran kinerja anggota Polri tidak sepenuhnya tunduk pada mekanisme evaluasi kinerja ASN. Sementara itu, aspek integritas dan moralitas juga menghadapi tantangan akibat perbedaan rezim etik dan mekanisme pertanggungjawaban antara Polri dan ASN, yang berpotensi menimbulkan konflik kepentingan serta mengaburkan prinsip netralitas birokrasi. Dengan demikian, penempatan anggota Polri aktif dalam jabatan sipil berpotensi menggerus prinsip meritokrasi karena proses pengisiannya tidak sepenuhnya bertumpu pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja aparatur sipil negara, sehingga mengganggu konsistensi penerapan sistem merit dalam manajemen ASN dan pada akhirnya tidak sepenuhnya memenuhi indikator sistem merit sebagaimana dimaksud dalam UU ASN (Surbakti & Suardita, 2025).

Lebih lanjut, Handoko (2025) menekankan bahwa pengisian jabatan sipil oleh Polri aktif berpotensi menimbulkan konflik kepentingan dan dualisme kepemimpinan, mengingat yang bersangkutan tetap terikat secara struktural dengan institusi asalnya. Pengamat kepolisian dari *Institute for Security and Strategic Studies*, Bambang Rukminto, menilai bahwa pengisian jabatan ASN oleh anggota Polri aktif berpotensi melanggar ketentuan dalam UU Polri dan UU ASN serta menimbulkan persoalan serius terhadap prinsip meritokrasi dalam jenjang karier ASN. Kebijakan tersebut juga dinilai berisiko menciptakan dualisme kepemimpinan, mengingat personel Polri yang ditempatkan pada jabatan ASN tetap terikat secara struktural dengan institusi kepolisian, sehingga membuka ruang terjadinya konflik kepentingan (*conflict of interest*).

Lebih lanjut, konflik kepentingan akibat rangkap jabatan dapat mengarah pada praktik maladministrasi dan bertentangan dengan asas netralitas dalam manajemen ASN. Padahal, (Vveinhardt & Sroka, 2020) menyatakan bahwa penerapan sistem merit pada hakikatnya ditujukan untuk menekan praktik korupsi, kolusi, nepotisme, dan favoritisme melalui mekanisme seleksi, promosi, dan mutasi yang objektif dan berbasis kompetensi. Dalam konteks ini, pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri aktif justru berpotensi menyimpang dari tujuan tersebut karena membuka ruang relasi kekuasaan yang tidak

setara serta memperbesar peluang kolusi dan favoritisme, sehingga bertentangan dengan tujuan fundamental prinsip meritokrasi itu sendiri.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan UU ASN, UU Polri, dan PP Nomor 11 Tahun 2017, sistem hukum Indonesia hanya memberikan ruang yang sangat terbatas dan bersyarat bagi pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri, dengan kewajiban mengundurkan diri atau pensiun sebelum menduduki jabatan sipil, khususnya pada jabatan manajerial dan Jabatan Pimpinan Tinggi. Pengaturan tersebut menegaskan pemisahan antara rezim hukum kepolisian dan ASN serta menempatkan seleksi terbuka dan mekanisme berbasis merit sebagai prasyarat utama. Dengan demikian, kerangka hukum yang berlaku tidak dimaksudkan untuk melegitimasi rangkap jabatan oleh Polri aktif, melainkan untuk menjaga profesionalisme birokrasi, netralitas aparatur negara, dan konsistensi penerapan prinsip meritokrasi.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025 secara konstitusional menegaskan bahwa anggota Polri hanya dapat menduduki jabatan sipil setelah mengundurkan diri atau pensiun dari dinas kepolisian, sehingga menghapus legitimasi normatif pengisian jabatan sipil oleh Polri aktif melalui penugasan Kapolri. Pasca putusan tersebut, tidak terdapat lagi ruang pengecualian bagi praktik serupa, dan setiap upaya mempertahankannya melalui regulasi internal atau tafsir administratif berpotensi bertentangan dengan prinsip supremasi konstitusi. Oleh karena itu, keabsahan pengisian jabatan sipil mensyaratkan pemisahan yang tegas dari kedinasan kepolisian sebagai konsekuensi penegakan prinsip netralitas aparatur dan negara hukum.

Pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri aktif tidak sejalan dengan prinsip meritokrasi dalam UU Aparatur Sipil Negara karena tidak sepenuhnya memenuhi indikator sistem merit yang menuntut seleksi objektif, terbuka, dan kompetitif berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, integritas, dan moralitas. Perbedaan fungsi, pola karier, budaya organisasi, dan rezim penilaian antara Polri dan ASN menimbulkan ketidaksesuaian struktural yang berpotensi mengaburkan objektivitas penilaian serta konsistensi penerapan sistem merit. Selain itu, penempatan Polri aktif dalam jabatan sipil membuka ruang konflik kepentingan dan dualisme kepemimpinan yang melemahkan netralitas birokrasi dan hak karier ASN. Oleh karena itu, dalam perspektif meritokrasi,

## **PENGISIAN JABATAN SIPIL OLEH ANGGOTA POLRI AKTIF PASCA PUTUSAN MK NOMOR 114/PUU-XXIII/2025 DITINJAU DARI PRINSIP MERITOKRASI**

pengisian jabatan sipil hanya sah apabila dilakukan oleh ASN atau oleh individu yang telah melepaskan status keaktifannya sebagai anggota Polri.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji secara empiris dampak pengisian jabatan sipil oleh anggota Polri terhadap kinerja organisasi, netralitas birokrasi, dan keadilan karier ASN, termasuk efektivitas mekanisme transisi pasca Putusan Mahkamah Konstitusi dalam menjamin konsistensi penerapan prinsip meritokrasi.

## **DAFTAR REFERENSI**

### **Buku**

- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum* (Pertama). Mataram University Press.
- Rusmini, A. (2021). *Gambaran Kepolisian Republik Indonesia Dalam Sistem Penegakan Hukum di Indonesia* (1 ed.). New Vita Pustaka.

### **Artikel Jurnal**

- Agil Sabani, Naiya Aulia, Nisriinaa Mazaya P, & Savina Niken M. (2024). Pentingnya Implementasi Sistem Meritokrasi Dalam Instansi Pemerintahan Indonesia. *Aktivisme: Jurnal Ilmu Pendidikan, Politik dan Sosial Indonesia*, 1(3), 144–152. <https://doi.org/10.62383/aktivisme.v1i3.333>
- Ashady, S., & Dudy, A. A. (2026). Rangkap Jabatan Anggota Kepolisian Republik Indonesia (Tinjauan Yuridis Kepatuhan dan Profesionalitas Kepolisian Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025)[Holding Multiple Positions by Members of the Indonesian National Police (A Juridical Review of Police Compliance and Professionalism Post Constitutional Court Decision Number 114/PUU-XXIII/2025)]. *Indonesia Berdaya*, 7(1), 291-300. <https://doi.org/10.47679/ib.20261389>
- Bewinda, R. N., Fauzy, R., & Daud, R. (2023). Sejarah Sistem Merit Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Di Indonesia. *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 522–528. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v6i1.5404>
- Chairiah, A., S, A., Nugroho, A., & Suhariyanto, A. (2020). Implementasi Sistem Merit pada Aparatur Sipil Negara di Indonesia: The Implementation of Merit-Based System on State Civil Apparatus in Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3), 383–400. <https://doi.org/10.24258/jba.v16i3.704>
- Gunarudin, D. K., & Hamid, H. (2025). IMPLIKASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 114/PUU- XXIII/2025 TERHADAP KINERJA DAN PROFESIONALITAS LEMBAGA PENEGAK HUKUM DI LUAR LEMBAGA KEPOLISIAN REPUBLIK INDONESIA. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(12), 4821–4827. <https://doi.org/10.31604/jips.v12i12.2025.4821-4827>

# **PENGISIAN JABATAN SIPIL OLEH ANGGOTA POLRI AKTIF PASCA PUTUSAN MK NOMOR 114/PUU-XXIII/2025 DITINJAU DARI PRINSIP MERITOKRASI**

- Güneyi, A. (2025). What is Meritocracy? A Critical Review of the Meritocracy Literature from a Public Administration Perspective. *Publicus*, 4, 23-75.
- Handoko, F. (2025). CONFLICT OF INTEREST DAMPAK RANGKAP JABATAN ASN/TNI/POLRI. *Jurnal sosial dan sains*, 5(5). <https://doi.org/10.5918/jurnalsosains.v5i5.32182>
- Hermanto, B., Aryani, N. M., & Astariyani, N. L. G. (2020). PENEGRASAN KEDUDUKAN PENJELASAN SUATU UNDANG-UNDANG: TAFSIR PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 17(3), 251–268. <https://doi.org/10.54629/jli.v17i3.612>
- Lado, R. N., Prasojo, E., & Jannah, L. M. (2025). Institutional Barriers to Merit-Based Career Development in the Police: A Review of Global and Local Perspectives. *International Journal of Innovation and Thinking*, 2(5), 301–318. <https://doi.org/10.71364/ijit.v2i5.31>
- Mulaphong, D. (2023). Does Meritocracy Produce Desirable Outcomes for Public Organizations? Results of a Worldwide Expert Survey from 149 Nations. *Public Integrity*, 25(6), 578–598. <https://doi.org/10.1080/10999922.2022.2074763>
- Murti, K., Sedarmayanti, Sufianti, E., Listiani, T., & Asmara, N. A. A. (2024). A Model for the Placement of Civil Servants in Administrative Positions Based on Meritocracy in the Garut District Government Environment. Dalam A. Rahman, S. Dwiputrianti, & M. N. Afandi (Ed.), *Proceedings of the Fourth International Conference on Administrative Science (ICAS 2022)* (Vol. 776, hlm. 271–288). Atlantis Press SARL. [https://doi.org/10.2991/978-2-38476-104-3\\_27](https://doi.org/10.2991/978-2-38476-104-3_27)
- Noviya, A., Yarni, Y., & Arfa'i. (2025). *Constitutional Complaint Sebagai Instrumen Perlindungan Hak Konstitusional: Perbandingan Indonesia, Jerman, dan Korea Selatan*. 5(2), 490–512.
- Oliveira, E., Abner, G., Lee, S., Suzuki, K., Hur, H., & Perry, J. L. (2024). What does the evidence tell us about merit principles and government performance? *Public Administration*, 102(2), 668–690. <https://doi.org/10.1111/padm.12945>

- Purnama, I. D., Dwiputri, N. Z., & Triadi, I. (2025). *Supremasi Sipil Atas Militer Pasca-2024: Membaca Resistensi Institusional dalam Politik Hukum Indonesia*. 7(2), 250-262.
- Sari, D. J., Sintia, L., Simanjuntak, M. A., Kurniawan, R., & Hafizah, D. (2025). Perspektif Hukum Terhadap Ketidaksesuaian Prinsip Reformasi Dalam Undang-Undang ASN Terkait Pengisian Jabatan ASN Oleh TNI. *Judge: Jurnal Hukum*, 6(02), 1-11. <https://doi.org/10.54209/judge.v6i02.1285>
- Sumodiningrat, A. (2023). CONSTITUTIONAL DISOBEDIENCE PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI: KAJIAN TERHADAP PERPPU CIPTA KERJA: Constitutional Disobedience of Constitutional Court Decisions: A Study of Job Creation Government Regulation in Lieu of Law. *Constitution Journal*, 2(1), 59–84. <https://doi.org/10.35719/constitution.v2i1.50>
- Surbakti, M. J., & Suardita, I. K. (2025). IMPLIKASI PEMBERLAKUAN UNDANG-UNDANG NO 20 TAHUN 2023 TERHADAP PENGISIAN JABATAN APARATUR SIPIL NEGARA OLEH TNI DAN POLRI. *JURNAL MEDIA AKADEMIK*, 3(11), 1–19.
- Vveinhardt, J., & Sroka, W. (2020). Nepotism and Favouritism in Polish and Lithuanian Organizations: The Context of Organisational Microclimate. *Sustainability*, 12(4), 1425. <https://doi.org/10.3390/su12041425>
- Wante, D., Tahir, A., Dunggio, T., & Sudarsono. (2025). The Role of Meritocracy in Realizing Effective Governance. *Peninsulares International Journal of Innovations and Sustainability*, 3(1).

## Artikel Surat Kabar

- Mochtar, Z. (2025, November 20). *Polisi, Jabatan Sipil, dan MK*. <https://www.kompas.id/artikel/polisi-jabatan-sipil-dan-mk>
- Oprspitpoldajatim. (2025). *Pakar HTN Tegaskan Putusan MK Nomor 114/PUU-XXIII/2025 Bersifat Prospektif dan Tidak Berlaku Surut* [Go.id]. Polda Jatim. Humas Polri. <https://humas.polri.go.id/news/detail/2214175-pakar-htn-tegaskan-putusan-mk-nomor-114puu-xxiii2025-bersifat-prospektif-dan-tidak-berlaku-surut>

# **PENGISIAN JABATAN SIPIL OLEH ANGGOTA POLRI AKTIF PASCA PUTUSAN MK NOMOR 114/PUU-XXIII/2025 DITINJAU DARI PRINSIP MERITOKRASI**

Salam, H. (2025, November 18). Putusan MK Tak Berlaku Surut, Menkum: Polisi yang Sudah Duduki Jabatan Sipil Tak Perlu Mundur. *Kompas*.  
<https://www.kompas.id/artikel/tanggapi-putusan-mk-menkum-polisi-telanjur-duduki-jabatan-sipil-tak-perlu-mundur>

## **Data Laporan Instansi**

BKN. (2024). *Hasil Pengawasan Penerapan Sistem Merit 2024* [Dataset].  
<https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2024/12/DAFTAR-INSTANSI-PENERIMA-PENGHARGAAN-MERIT-SISTEM.pdf>

## **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945  
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia  
Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara  
Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil  
Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik  
Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi  
Secara Terbuka Dan Kompetitif Di Lingkungan Instansi Pemerintah

## **Putusan Pengadilan**

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XXIII/2025