



Kedudukan Lembaga Pengawas dan Penguatan Sistem Merit Pasca Putusan MK 121/PUU-XXII/2024

Dian Alya^{1*}, Azifah Syaquila Ravadina Suhendra², Febrio Dosi Pratama³, Iskandar Iskandar⁴, Madinar Madinar⁵

¹⁻⁵Faculty of Law, Universitas Bengkulu, Bengkulu 38371, Indonesia

Email: dianalyabro22@gmail.com, azifahsyaquila@gmail.com, pebrioprtm@gmail.com, iskandar@unib.ac.id, madinar@unib.ac.id

The Position of the Supervisory Institution and Strengthening of the Merit System Following Constitutional Court Decision 121/PUU-XXII/2024

Article info	Abstract
Received: 22 Sept 2025	The abolition of the State Civil Service Commission through Law No. 20 of 2023 on the State Civil Service has raised serious concerns regarding the weakening of merit system oversight and the increased risk of bureaucratic politicization. The Constitutional Court addressed this issue through Decision No. 121/PUU-XXII/2024, which declared the abolition of KASN conditionally unconstitutional and mandated the reestablishment of an independent oversight body. This study aims to analyze the urgency of establishing an independent civil service oversight body and to formulate an ideal institutional design following the Court’s ruling to ensure the continued implementation of the merit system within the government bureaucracy. The study employs a normative legal. The legal materials utilized include legislation, Constitutional Court decisions, and relevant academic literature. The findings indicate that the absence of an independent external oversight body has the potential to increase violations of civil service neutrality, the buying and selling of public office, and political interference in the appointment of public positions, particularly at the local level. This study identifies two institutional design models: the Parliamentary Oversight Satellite, which situates the oversight body within the parliamentary framework, and the Independent Administrative Commission, structured as a public legal entity with institutional autonomy, financial independence, and executive authority. In conclusion, future civil service oversight bodies must not merely function in an advisory capacity but must also possess effective enforcement authority and maintain an institutional position separate from the executive branch to ensure the realization of a professional, neutral, and integrity-driven bureaucracy.
Accepted: 29 Nov 2025	
Published: 07 Feb 2026	
Keywords: Merit System, KASN, MK Decision 121/PUU-XXII/2024, Civil Service, Bureaucratic Reform	
Doi: https://doi.org/10.59011/vjlaws.5.1.2026.55-65	

* Corresponding Author

E-mail address: dianalyabro22@gmail.com

Copyright © 2026 The Author(s)

CC BY-NC 4.0 License

I. Pendahuluan

Sistem merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen yang didasari oleh kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar tanpa membedakan setiap ASN berdasarkan suku, agama, ras dan antargolongan. Definisi tersebut termuat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menegaskan bahwa sistem merit menempatkan kualifikasi sebagai aspek utama, khususnya dalam proses seleksi dan rekrutmen pegawai. Selain itu, kompetensi serta penempatan ASN juga menjadi unsur penting dalam penerapan sistem merit.²

Dalam penerapan sistem merit pada Aparatur Sipil Negara (ASN), diperlukan adanya mekanisme pengawasan untuk memastikan prinsip-prinsip meritokrasi berjalan dengan baik. Kewenangan tersebut berada pada Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebagai lembaga yang bertugas mengawasi pelaksanaan sistem merit. KASN adalah sebuah lembaga independen di luar struktur pemerintahan yang berfungsi menjaga agar pengelolaan ASN tetap berjalan secara profesional dan berorientasi pada kinerja. Lembaga ini dibentuk untuk memastikan pelayanan publik diberikan secara adil, netral, serta bebas dari campur tangan politik. Selain itu, KASN memastikan kepatuhan terhadap kode etik dan nilai dasar ASN, serta menangani dugaan pelanggaran ASN. KASN juga berperan dalam mengevaluasi dan mengklasifikasikan tingkat penerapan sistem merit di instansi pemerintah, mendorong digitalisasi pengawasan melalui aplikasi, serta melakukan sosialisasi dan pembinaan ASN.³ Meskipun demikian, diberlakukannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara membawa konsekuensi terhadap pelaksanaan sistem merit di Indonesia. Dengan demikian, Perkumpulan untuk Pemilu dan Demokrasi, Komite Pemantauan Pelaksanaan Otonomi Daerah, dan Indonesia Corruption Watch mengajukan permohonan pengujian undang-undang ke Mahkamah Konstitusi. Permohonan tersebut didasarkan pada pandangan bahwa penghapusan Komisi Aparatur Sipil Negara berpotensi menghilangkan lembaga independen yang memiliki kewenangan dalam mengawasi ASN, sehingga dapat melemahkan prinsip *checks and balances*. Selain itu, kondisi tersebut juga dinilai berisiko meningkatkan praktik politisasi dalam birokrasi.⁴

Mahkamah Konstitusi melalui Putusan MK Nomor 121/PUU-XXII/2024 mengabulkan sebagian permohonan uji materi terhadap Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah menyatakan bahwa ketentuan Pasal 26 ayat (2) huruf d dan Pasal 70 ayat (3) tidak sejalan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 apabila ditafsirkan tanpa memasukkan unsur pengawasan yang bersifat independen. Dengan demikian, pengawasan terhadap sistem merit yang mencakup asas, nilai dasar, kode etik, serta kode perilaku ASN harus tetap dilaksanakan oleh suatu lembaga yang

² Chariah et al., "The Implementation of Merit-Based System on State Civil Apparatus in Indonesia."

³ Hakiki et al., "Peran Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Dalam Penegakan Kode Etik Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Indonesia."

⁴ Wiryono and Prabowo, "MK Kabulkan Gugatan Koalisi Netralitas ASN, Lembaga Pengawas Independen Harus Dibentuk."

memiliki sifat independen.⁵

Urgensi hadirnya lembaga pengawas independen ini sebenarnya bukan sekadar teori, melainkan kebutuhan mendesak jika kita melihat realitas di lapangan yang kian mengkhawatirkan. Sebagai bukti, data KASN selama tahapan Pemilu 2024 saja mencatat adanya 417 laporan dugaan pelanggaran, di mana 264 ASN di antaranya dinyatakan terbukti melanggar netralitas.⁶ Angka ini menunjukkan bahwa kontrol internal dari Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sering kali tidak berdaya menghadapi tekanan politik praktis. Fakta-fakta hukum ini menjadi bukti telak bahwa jika fungsi pengawasan hanya diserahkan kepada internal pemerintah tanpa ada "wasit" independen dari luar, maka praktik *spoils system* atau sistem konco akan semakin subur dan sulit dibendung. Putusan MK Nomor 121/PUU-XXII/2024 menjadi dasar untuk mengevaluasi lembaga yang mempunyai wewenang untuk mengawasi Aparatur Sipil Negara agar mencapai Aparatur Sipil Negara yang efisien, akuntabel, dan mampu menjaga profesionalitas birokrasi. Oleh karena itu, kedudukan lembaga pengawas serta penguatan sistem merit pasca Putusan MK 121/PUU-XXII/2024 menjadi penting untuk mengkaji bagaimana penyesuaian kelembagaan harus dilakukan, bagaimana hubungan antar-lembaga diatur kembali, serta sejauh mana putusan MK memberikan arah baru bagi reformasi birokrasi nasional. Kajian ini juga berperan dalam memastikan bahwa penerapan sistem merit tetap berjalan efektif, tidak tergerus oleh dinamika politik, dan mampu mewujudkan ASN yang profesional sebagaimana mandat konstitusi.

Penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dibandingkan penelitian sebelumnya karena tidak hanya mengkaji peran atau penguatan KASN secara umum, tetapi secara spesifik menganalisis posisi kelembagaan pengawasan ASN dan implikasinya terhadap sistem merit pasca Putusan MK Nomor 121/PUU-XXII/2024. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung bersifat deskriptif dan parsial, studi ini mengadopsi pendekatan konstitusional untuk mengkaji perubahan desain kelembagaan dalam pengawasan ASN. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis implikasi perubahan tersebut terhadap penerapan prinsip meritokrasi dalam birokrasi di Indonesia.⁷

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif kedudukan lembaga pengawas ASN dalam kerangka sistem merit pasca Putusan MK Nomor 121/PUU-XXII/2024, sekaligus mengkaji implikasi konstitusional dari perubahan desain kelembagaan pengawasan terhadap prinsip profesionalitas, netralitas, dan akuntabilitas birokrasi. Di samping itu, studi ini juga mengevaluasi sejauh mana penguatan sistem merit tetap dapat dijalankan melalui mekanisme yang independen. Lebih lanjut, penelitian ini merumuskan rekomendasi konseptual guna mewujudkan tata kelola ASN yang efektif, bebas dari intervensi politik, serta selaras dengan nilai-nilai demokrasi konstitusional di Indonesia.

⁵ ibid

⁶ Sinambela, "KASN: 264 ASN Terbukti Melanggar Netralitas Di Pemilu 2024."

⁷ Nur'Aini et al., "Lembaga Independen Pengawas ASN: Langkah Maju Reformasi Atau Beban Baru Kelembagaan Negara."

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan pengawasan sistem merit berdasarkan peraturan perundang-undangan sebelum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dicabut?
2. Bagaimana sistem merit pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024 untuk menjamin perlindungan karier Aparatur Sipil Negara (ASN) dari intervensi politik dalam birokrasi?

II. Metode dan Bahan Hukum

Penelitian ini menerapkan metode normatif yang menitikberatkan pada analisis terhadap teori, asas, kaidah, serta konsep hukum. Dalam pelaksanaannya, kajian ini memanfaatkan dua jenis bahan hukum, yaitu bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer mencakup Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024, berikut peraturan perundang-undangan lain yang relevan. Sementara itu, bahan hukum sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, artikel jurnal, dan publikasi ilmiah dari media yang kredibel.

III. Hasil dan Pembahasan

3.1 Pengaturan Pengawasan Sistem Merit Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

Kedudukan ASN sebagai organ pemerintah mengikat pada norma dan prinsip birokrasi yang berlaku. Urgensi penerapan sistem merit ini menjadi hal yang penting dalam dinamika kinerja ASN. Selaras dengan ketentuan hukum yang berlaku, dalam sudut pandang administrasi publik, sistem merit dipahami sebagai pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang menitikberatkan pada kualifikasi dan kompetensi sebagai landasan utama dalam proses pengisian jabatan publik.⁶ Konsep tersebut menggarisbawahi bahwa standar kualifikasi bagi ASN wajib mengakomodasi tiga aspek fundamental, yakni kapabilitas teknis, ekspertise yang spesifik, serta profesionalisme yang linier dengan tuntutan jabatan ASN wajib mengakomodasi tiga aspek fundamental, yakni secara kapabilitas teknis, ekspertise yang spesifik, serta profesionalisme yang linier dengan tuntutan jabatan.⁸

Pengaturan pengawasan sistem merit diatur di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Pada pasal 1 Angka 22 Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa sistem merit adalah cara pengelolaan ASN dalam menempatkan kemampuan, kualifikasi, dan hasil kerja sebagai dasar utama dalam keputusan kepegawaian. Dalam sistem ini, setiap pegawai dinilai secara objektif serta diperlakukan secara adil tanpa membedakan latar belakang etnis, agama, politik, jenis kelamin, usia, status, fisik, dan

⁸ Putri and Hidayat, "Managed Devolution as a Design for Merit-Based System Oversight in the Context of Good Governance."

lainnya. Dengan demikian, sistem telah memenuhi syarat dan memiliki kompetensi.⁹

Dalam rangka mewujudkan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menetapkan PermenPAN RB Nomor 40 Tahun 2018 sebagai pedoman pelaksanaan sistem merit dalam pengelolaan aparatur sipil negara. Berdasarkan PermenPAN RB Nomor 40 Tahun 2018, operasionalisasi sistem merit di setiap instansi pemerintah dilakukan melalui penyusunan peta jalan (road map) sebagai acuan implementasi. Peta jalan tersebut kemudian dituangkan ke dalam dokumen rencana aksi. Dokumen ini memuat target pencapaian (output) serta dampak atau hasil yang diharapkan (outcome) dari setiap aksi yang direncanakan.¹⁰

Berdasarkan ketentuan Pasal 7 PermenPAN RB Nomor 40 Tahun 2018, setiap instansi pemerintah diwajibkan membentuk tim penilaian mandiri sistem merit yang ditetapkan oleh PPK. Tim ini memiliki sejumlah tugas, antara lain mengoordinasikan penyusunan road map sistem merit serta membahas perkembangannya. Selain itu, tim juga melakukan penilaian mandiri terhadap implementasi sistem merit, menyiapkan dokumen beserta bukti pendukung atas hasil penilaian tersebut, serta menyampaikan laporan kepada Komisi Aparatur Sipil Negara dengan tembusan kepada Menteri. Keanggotaan tim penilaian mandiri sistem merit terdiri atas berbagai unsur, antara lain kepegawaian, perencanaan, pengembangan, organisasi, pengawasan internal, serta unsur lain yang relevan. Kepemimpinan tim ini berada di bawah PyB yang berperan sebagai ketua.¹¹

Untuk mewujudkan birokrasi yang transparan, adil, dan kompeten dalam pelayanan publik serta mendukung pembangunan berkelanjutan, sistem merit perlu diterapkan secara konsisten. Penerapan ini penting guna memastikan karier ASN tetap terlindungi dari praktik politisasi maupun kebijakan yang tidak sejalan dengan prinsip-prinsip meritokrasi.¹²

Dalam implementasinya, sistem merit dalam manajemen ASN mencakup berbagai aspek utama. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) disusun berdasarkan standar yang telah ditetapkan, kemudian diikuti dengan proses pengadaan pegawai yang mengutamakan kualifikasi dan kompetensi. Selanjutnya, pengembangan karier pegawai difokuskan pada peningkatan keterampilan dan profesionalisme, sedangkan promosi serta mutasi dilakukan dengan berlandaskan pada prestasi. Sistem ini juga mencakup manajemen kinerja guna memastikan capaian kerja sesuai standar, serta pengaturan penggajian, penghargaan, dan disiplin sebagai bentuk insentif terhadap kinerja. Di sisi lain, perlindungan dan pelayanan kepada pegawai turut diperhatikan untuk menjamin

⁹ Suryanto and Darto, "Penerapan Kebijakan Sistem Merit: Praktik Terbaik Di Lembaga Administrasi Negara: Implementation of Merit System Policy: Best Practice in National Institute of Public Administration."

¹⁰ Indonesia, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 1 angka 22

¹¹ Silaban and Simanjuntak, *Pelopor Sistem Merit Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Model Simantab Timbo Dalam Pengembangan Karier*.

¹² Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang pedoman sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), Pasal 7

kesejahteraan, yang didukung oleh sistem informasi guna mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan ASN.¹³

Dalam aspek promosi dan mutasi, penerapan sistem merit direalisasikan melalui mekanisme seleksi terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Mekanisme ini diterapkan guna mengisi posisi pimpinan tinggi pada berbagai instansi, baik di tingkat daerah maupun pusat. Proses seleksi tersebut dilaksanakan secara transparan serta bebas dari intervensi pihak eksternal. Melalui cara ini, diharapkan pejabat yang terpilih benar-benar memiliki kompetensi dan integritas dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab secara amanah, sehingga mampu mendorong terwujudnya birokrasi yang profesional dan akuntabel.¹⁴ Namun, sistem yang dianggap ideal tersebut mengalami guncangan hebat saat disahkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Dalam kacamata hukum administrasi negara, Undang-Undang terbaru ini seolah menjadi antitesis dari semangat reformasi birokrasi sebelumnya. Alih-alih memperkuat Undang-Undang No 20 Tahun 2023 justru mengabaikan mekanisme *check and balances* dengan menghapuskan lembaga pengawas independen KASN. Kewenangan pengawasan yang bersifat krusial tersebut kemudian ditarik ke dalam ranah kekuasaan eksekutif, dengan pelaksanaannya diserahkan kepada menteri yang membidangi urusan aparatur negara, yakni Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, serta Badan Kepegawaian Negara.¹⁵

Perubahan ini tidak hanya sekadar masalah administratif, melainkan sebuah kemunduran standar (*regression*). Ketika fungsi pengawasan disatukan kembali dengan fungsi pembinaan di bawah kendali eksekutif, maka objektivitas penilaian sistem merit menjadi sangat rentan. Pengalihan fungsi KASN ke kementerian berpotensi melemahkan mekanisme kontrol eksternal terhadap ASN.¹⁶

Celah kekosongan pengawasan inilah yang kemudian menjadi *legal issue* utama dalam uji materi di Mahkamah Konstitusi, karena dinilai membuka pintu lebar bagi politisasi birokrasi. Oleh karena itu, memahami Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dalam konteks ini bukan sebagai hukum positif yang masih berlaku, melainkan sebagai tolak ukur (*benchmark*) betapa idealnya perlindungan sistem merit yang pernah kita miliki.

3.2 Sistem merit Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024

Pengaturan lembaga pengawas sistem merit mengalami pergeseran pasca lahirnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024. Sebelum dikeluarkannya kebijakan dalam bentuk Putusan Mahkamah Konstitusi ini, arah kebijakan yang tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) cenderung menyederhanakan birokrasi dengan tidak diadakannya

¹³ Maysura, "The Role of Merit System in Bureaucratic Reform in Indonesia: Challenges and Solutions in the Perspective of State Administration Law."

¹⁴ *ibid*

¹⁵ *ibid*

¹⁶ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 26 Ayat (2) huruf d

lembaga pengawas yang bersifat secara independen. Dalam hal ini yaitu KASN, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara UU ASN) meleburkan fungsi pengawasan ke dalam instansi pemerintah yaitu lembaga eksekutif.¹⁷ Namun, dalam pertimbangannya Mahkamah Konstitusi menilai bahwa penyerahan fungsi pengawasan sistem merit sepenuhnya kepada internal pemerintah yang berpotensi mencederai profesionalitas dan akuntabilitas ASN.¹⁸

Putusan ini menegaskan tentang status Inkonstitusional Bersyarat (*conditionally unconstitutional*) terhadap Pasal 26 Ayat (2) huruf d dan Pasal 70 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN).¹⁹ Artinya, Pasal-pasal tersebut hanya memiliki kekuatan hukum mengikat jika dimaknai bahwa negara wajib membentuk atau menunjuk lembaga independen untuk mengawasi penerapan nilai dasar dan kode etik ASN.

Secara teoritis, birokrasi di Indonesia memiliki kecenderungan historis untuk dipolitisasi oleh penguasa, sehingga diperlukan pemisahan yang tegas antara pejabat politik dan pejabat karier untuk menjaga netralitas.²⁰ Manajemen ASN sangat rentan terjadinya praktik *spoils system* (sistem konco) yang artinya dalam menjalankan manajemen ASN tersebut lebih mengutamakan kedekatan politik daripada kompetensi jika tidak adanya lembaga pengawas yang bersifat independen (*independent oversight body*). Serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024 tidak hanya berbicara tentang norma-norma saja didalamnya, namun juga memberikan mandat kepada lembaga yang berwenang membentuk Undang-Undang. Mahkamah Konstitusi (MK) memberikan tenggat waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan dibacakan kepada lembaga yang berwenang membentuk Undang-Undang tersebut untuk segera membentuk lembaga pengawas ASN yang bersifat independen.²¹

Dalam konsep manajemen publik yang modern, akuntabilitas bersifat vertikal dan horizontal. Vertikal maksudnya adalah mekanisme pertanggungjawaban hanya berfokus pada kepatuhan seorang bawahan kepada atasan dalam struktur hierarki birokrasi. Sedangkan horizontal maksudnya adalah mekanisme pertanggungjawaban kepada lembaga pengawas independen yang berada di luar struktur eksekutif dan kepada publik. Seperti yang disampaikan oleh Keban bahwa salah satu dimensi strategis administrasi publik adalah dimensi etika dan akuntabilitas.²² Oleh karena itu, jika kewenangan pengawasan sistem merit ini diserahkan sepenuhnya kepada internal eksekutif, maka dapat menimbulkan potensi terjadinya konflik kepentingan (*conflict of interest*), karena lembaga eksekutif bertindak sebagai pengguna dan juga sebagai pengawas.²³

¹⁷ Wasisto and Yunidar, "Desain Lembaga Pengawas Independen ASN Pasca-Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024."

¹⁸ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

¹⁹ Pujianti, "Lembaga Independen Pengawas ASN Harus Dibentuk."

²⁰ Mahkamah Konstitusi, Putusan Nomor 121/PUU-XXII/2024, 14 November 2024

²¹ Thoha, *Birokrasi Dan Politik Di Indonesia*.

²² Siagian, "Menggagas Kembali Lembaga Pengawas Independen Sistem Merit ASN Pasca Putusan MK No. 121/2024."

²³ Keban, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori Dan Isu*.

Pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024, Komisi II Dewan Perwakilan Rakyat (DPR RI) menghormati serta menindaklanjuti Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) tersebut dengan mempertimbangkan pembentukan lembaga baru yang bersifat independen sesuai dengan isi dari putusan tersebut.²⁴ Badan Keahlian DPR RI melakukan analisis yang menjelaskan bahwa terdapat dua desain utama yang disiapkan sebagai opsi pembentukan lembaga pengawas ASN yang baru untuk menindaklanjuti mandat yang diberikan oleh Mahkamah Konstitusi (MK). Diperlukan pembaruan struktur yang lebih progresif dalam pembentukan lembaga pengawas ASN baru yang bersifat independen. Hal ini karena DPR RI menyadari bahwa jika hanya menghidupkan kembali KASN dengan format lama tidaklah cukup.

Dua desain yang dimaksud diatas adalah model *parliamentary oversight satellite* dan model *independent administrative commission* sebagai alternatif pembanding. Secara konseptual, model *parliamentary oversight satellite* merombak struktur pertanggungjawaban dengan menempatkan lembaga pengawas sebagai "satelit" yang berada langsung di bawah otoritas parlemen, tidak lagi berada di bawah eksekutif. Hal ini memiliki tujuan untuk menciptakan independensi mutlak, hasil audit dan investigasi pelanggaran netralitas ASN dilaporkan langsung kepada lembaga legislatif dalam hal ini sebagai representasi publik.²⁵

Model dari *independent administrative commission* menawarkan bentuk badan hukum publik yang memiliki otonomi secara penuh terutama dalam aspek finansial yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) untuk menghindari ketergantungan kepada Kementerian.²⁶ Dengan kata lain, hal utama dari desain ini adalah transformasi kewenangan.

DPR berpendapat bahwa lembaga baru tidak boleh hanya sebatas pemberi rekomendasi, tetapi juga harus memiliki kewenangan eksekusi dalam penjatuhan sanksi etik hingga membatalkan keputusan promosi jabatan yang melanggar sistem merit.²⁷ Komisi II DPR RI berpendapat bahwa kunci terealisasinya kedua desain ini terletak pada pembentukan regulasi yang menjamin tidak adanya tumpang tindih kewenangan dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) maupun Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN RB), sekaligus memastikan dukungan anggaran yang memadai agar fungsi pengawasan dapat berjalan secara efektif.²⁸

Berdasarkan pertimbangan konstitusional, teoritik, dan empiris, dapat ditegaskan bahwa penguatan sistem merit pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024 akan lebih relevan apabila negara membentuk lembaga pengawas ASN yang benar-benar independen, memiliki kewenangan penegakan yang jelas, serta bebas dari intervensi politik praktis. Model *independent administrative commission* merupakan desain kelembagaan yang paling rasional untuk menjamin perlindungan karier ASN sekaligus mewujudkan birokrasi yang profesional, netral, dan berintegritas sesuai

²⁴ Yossihara, "Penerapan Sistem Merit Diperkuat."

²⁵ *ibid*

²⁶ Asshiddiqie, *Perkembangan Dan Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Reformasi*.

²⁷ *ibid*

²⁸ *ibid*

dengan mandat konstitusi.

IV. Kesimpulan

Pengaturan pengawasan sistem merit sebelum dicabutnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menempatkan KASN sebagai standar ideal independensi pengawasan. Namun, standar tersebut mengalami kemunduran (regression) yang signifikan sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, di mana fungsi pengawasan ditarik kembali ke ranah eksekutif (KemenPAN-RB dan BKN). Perubahan ini menghilangkan mekanisme check and balances dan menempatkan birokrasi dalam posisi yang rentan terhadap politisasi akibat hilangnya pengawas eksternal. Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024, sistem merit tidak boleh lagi bersifat sentral di bawah eksekutif. Untuk menjamin perlindungan karier ASN dari intervensi politik, negara wajib membentuk lembaga pengawas baru yang memiliki otonomi mutlak. Dari opsi desain yang dikaji, model *Independent Administrative Commission* dinilai lebih relevan dan rasional dibandingkan model *parliamentary oversight satellite*. Model ini dianggap paling ideal karena menawarkan kepastian anggaran mandiri (APBN) serta kewenangan yang bersifat eksekutorial dalam penjatuhan sanksi, sehingga pengawasan tidak lagi hanya sebatas rekomendasi yang sering diabaikan.

Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan dalam penulisan penelitian ini.

Kontribusi Penulis

Penulis menyatakan bahwa penulis memberikan kontribusi substansial terhadap konsepsi dan desain penelitian. Penulis bertanggung jawab atas analisis data, interpretasi, dan pembahasan hasil. Penulis membaca dan menyetujui hasil akhir.

Referensi

- Asshiddiqie, Jimly. *Perkembangan Dan Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Reformasi*. Jakarta: Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, 2016.
- Chariah, Anggita, S Ariski, Agus Nugroho, and Adi Suhariyanto. "The Implementation of Merit-Based System on State Civil Apparatus in Indonesia." *Jurnal Borneo Administrator* 16, no. 3 (2020): 383–400. <https://doi.org/10.24258/jba.v16i3.704>.
- Hakiki, Syarah Nur, Yunita, Nadya Fricia, Raudhatul Natasya Annur, and Yulia Hanoselina. "Peran Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Dalam Penegakan Kode Etik Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Indonesia." *Orasi: Jurnal Ilmu Politik Dan Sosial* 2, no. 1 (2025): 1–15. <https://doi.org/10.63217/orasi.v2i1.180>.
- Keban, Yeremias T. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori Dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media, 2014.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Peraturan

- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252.
- Komisi Aparatur Sipil Negara. Laporan Tahunan KASN Tahun 2024. Jakarta: Komisi Aparatur Sipil Negara, 2024.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Putusan Nomor 121/PUU-XXII/2024 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Mahkamah Konstitusi, 2024.
- Maysura, Neha Aswin. "The Role of Merit System in Bureaucratic Reform in Indonesia: Challenges and Solutions in the Perspective of State Administration Law." *Mendapo: Journal of Administrative Law* 6, no. 1 (2025): 85–105. <https://doi.org/10.22437/mendapo.v6i1.40185>.
- Nur'Aini, Intan, Karmila Nuralifah Kadir, Nadyya Dwi Wulandari, Aqila Fayyaza Ghafur, and Farel Ananda Rizqi. "Lembaga Independen Pengawas ASN: Langkah Maju Reformasi Atau Beban Baru Kelembagaan Negara." *Desentralisasi: Jurnal Hukum, Kebijakan Publik, Dan Pemerintahan* 2, no. 4 (2025): 142–51. <https://doi.org/10.62383/desentralisasi.v2i4.1268>
- Pujianti, Sri. "Lembaga Independen Pengawas ASN Harus Dibentuk." MK Republik Indonesia, 2025. <http://mkri.id/berita/lembaga-independen-pengawas-asn-harus-dibentuk-23932>.
- Putri, Artika Sari Hassan Yudha, and Arif Hidayat. "Managed Devolution as a Design for Merit-Based System Oversight in the Context of Good Governance." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 6, no. 8 (2025): 1–17. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i8.1474>.
- Siagian, Nicholas Martua. "Menggagas Kembali Lembaga Pengawas Independen Sistem Merit ASN Pasca Putusan MK No. 121/2024." *Hukum online.com*, 2025.
- Silaban, Eriko, and Tumpak Haposan Simanjuntak. *Pelopor Sistem Merit Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Model Simantab Timbo Dalam Pengembangan Karier*. Jakarta: Detak Pustaka, 2025.
- Sinambela, Narda Margaretha. "KASN: 264 ASN Terbukti Melanggar Netralitas Di Pemilu 2024." *Antarane.com*, 2024. <https://www.antarane.com/berita/4041783/kasn-264-asn-terbukti-melanggar-netralitas-di-pemilu-2024>.
- Soekanto, Soerjono, and Sri Mamuji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Suryanto, A, and M Darto. "Penerapan Kebijakan Sistem Merit: Praktik Terbaik Di Lembaga Administrasi Negara: Implementation of Merit System Policy: Best Practice in National Institute of Public Administration." *Jurnal Borneo Administrator* 16, no. 3 (2020): 401–422. <https://doi.org/10.24258/jba.v16i3.744>.
- Thoha, Miftah. *Birokrasi Dan Politik Di Indonesia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2003.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran

Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494.

Wasisto, Aryo, and Yunidar. "Desain Lembaga Pengawas Independen ASN Pasca- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024." *Info Singkat* 17, no. 20 (2025): 1–5.

Wiryono, Singgih, and Dani Prabowo. "MK Kabulkan Gugatan Koalisi Netralitas ASN, Lembaga Pengawas Independen Harus Dibentuk." Kompas.com, 2025. <https://nasional.kompas.com/read/2025/10/16/15060461/mk-kabulkan-gugatan-koalisi-netralitas-asn-lembaga-pengawas-independen-harus>.

Yossihara, Anita. "Penerapan Sistem Merit Diperkuat." Kompas.id, 2018. <http://kompas.id/artikel/penerapan-merit-sistem-diperkuat>.