

Keadilan Substantif dalam Rekrutmen Penyandang Disabilitas: Analisis Dinamika Sistem Merit dan Kebijakan Afirmatif di Polri

Rexy Hamza Subroto,

Universitas Indonesia, Indonesia

rexysubroto@gmail.com

Annisa Rahmi,

Universitas Indonesia, Indonesia

annisarahmibk1@gmail.com

Zalfa Ghaffara Rahman

Universitas Indonesia, Indonesia

zalfaghaaffara01@gmail.com

Abstract

The Indonesian National Police (Polri) has implemented affirmative action policies for persons with disabilities (PWDs) in response to Law No. 8 of 2016, introducing new dynamics into a recruitment system historically characterized by hierarchical structures and physical fitness standards. This study examines the interaction between the merit system and affirmative action in Polri's recruitment of PWDs, with a particular focus on the realization of substantive justice. Employing a qualitative descriptive-analytical method, this research relies on secondary audiovisual data and literature review, and is theoretically grounded in merit system, recruitment, and affirmative action frameworks. The findings indicate that Polri applies the BETAH principles (Clean, Transparent, Accountable, and Humanist), which are consistent with merit-based recruitment when complemented by reasonable accommodations, including adjusted selection and testing mechanisms, to ensure equal opportunities for PWDs. While this policy reflects a progressive approach, its effectiveness remains contingent upon the development of adaptive technical guidelines and diversified assessment instruments to safeguard objectivity and moral legitimacy in the recruitment process. The study contributes novelty by conceptualizing affirmative action not as a departure from meritocracy, but as a corrective mechanism that addresses the limitations of procedural merit in achieving substantive fairness within inclusive recruitment practices.

Keywords: *Merit System, Inclusive Recruitment, Persons with Disabilities, Polri.*

Abstrak

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) telah menerapkan kebijakan afirmatif bagi penyandang disabilitas sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, yang menghadirkan dinamika baru dalam sistem rekrutmen yang secara historis bercirikan struktur hierarkis dan standar fisik yang ketat. Penelitian ini mengkaji interaksi antara sistem merit dan kebijakan afirmatif dalam rekrutmen penyandang disabilitas di Polri, dengan penekanan pada perwujudan keadilan substantif. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis, yang bersumber pada data sekunder berupa materi audiovisual dan studi kepustakaan, serta didukung oleh kerangka teori sistem merit, rekrutmen, dan kebijakan afirmatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Polri menerapkan prinsip BETAH (Bersih, Transparan, Akuntabel, dan Humanis) yang sejalan dengan rekrutmen berbasis merit apabila dilengkapi dengan akomodasi yang layak, seperti penyesuaian mekanisme seleksi dan pengujian, guna menjamin kesempatan yang setara bagi penyandang disabilitas. Meskipun mencerminkan pendekatan yang progresif, efektivitas kebijakan ini sangat bergantung pada pengembangan pedoman

teknis yang adaptif serta instrumen penilaian yang beragam untuk menjaga objektivitas dan legitimasi moral dalam proses rekrutmen. Kebaruan penelitian ini terletak pada pemaknaan kebijakan afirmatif bukan sebagai penyimpangan dari meritokrasi, melainkan sebagai mekanisme korektif untuk mengatasi keterbatasan merit prosedural dalam mewujudkan keadilan substantif dalam rekrutmen yang inklusif.

Kata Kunci: *Sistem Merit, Rekrutmen Inklusif, Penyandang Disabilitas, Polri*

Pendahuluan

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) sebagai institusi penegak hukum memiliki peran strategis dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan dan pelayanan kepada seluruh warga negara. Proses rekrutmen menjadi instrumen penting dalam membentuk kualitas personel Polri karena dalam menjalankan perannya, Polri dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional, berintegritas, dan berkeadilan.¹

Definisi merit itu sendiri dapat dipahami sebagai fondasi hakikat yang mencakup keadilan (*fairness*), kesetaraan (*equity*), dan penghargaan yang diperoleh (*earned achievement*) hasil usaha dengan harapan bisa menghilangkan unsur kedekatan pribadi, politik, atau perlakuan tidak ada pada golongan tertentu.² Merit bertujuan untuk merekrut dan menyeleksi SDM terunggul dari kandidat yang mendaftar (*the best person*) melalui penilaian pada keahlian dan mutunya³. Melihat definisi merit tersebut, Peraturan Kapolri No. 10 Tahun 2016 menetapkan prinsip BETAH (bersih, transparan, akuntabel, dan humanis) sebagai jargon rekrutmen Polri. Prinsip ini memiliki kesamaan tujuan rekrutmen yang selaras dengan sistem merit. Berangkat dari hal tersebut, Kapolri berharap dapat menjalankan proses rekrutmen dan seleksi Polri dengan berbasis sistem merit, yang berarti rekrutmen dilakukan secara objektif dan transparan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.

Dalam beberapa tahun terakhir, Polri mulai menerapkan kebijakan *affirmative action* melalui jalur rekrutmen proaktif bagi kelompok tertentu, termasuk penyandang disabilitas. Kebijakan ini merupakan bentuk komitmen Polri terhadap keadilan sosial dan pemenuhan hak penyandang disabilitas sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Hal ini menandai pergeseran paradigma dari eksklusif menjadi inklusif, selaras dengan semangat sistem merit yang menjunjung tinggi kemampuan individu. Namun, implementasi kebijakan afirmasi dalam lingkungan yang secara tradisional bersifat hierarkis dan mengedepankan aspek fisik/lapangan tentu menimbulkan tantangan operasional yang signifikan.⁴

Literatur mengenai *affirmative action* menunjukkan adanya ketegangan konseptual yang berkelanjutan antara tujuan inklusi sosial dan prinsip sistem merit dalam rekrutmen organisasi publik. Major, Feinstein, dan Crocker menegaskan bahwa kebijakan afirmatif berpotensi

¹ Yudanto, D., & Soeling, P. (2023). Strategy of Recruitment and Selection for Indonesian National Police (POLRI) Candidate. *Kbazarab Sosial*, 5(1), 12-27.

² Woodard, C. A. (2000). *Merit principles and public service employment: Foundations of fairness in the civil service*. Washington, DC: Public Administration Press.

³ Mccourt, W. (2007). The Merit System and Integrity in The Public Service. *Conference on Public Integrity and Anticorruption in the Public Service*, 29–30 May 2007, Bucharest.

⁴ Haryanto, H., & Juwono, V. (2022). Conceptual Framework for Application of Affirmative Action on Recruitment and Selection in Policies Agencies. *DIA Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 20(01): 151-163.

melahirkan *attributional ambiguity*, yaitu kondisi ketika keberhasilan individu dari kelompok sasaran tidak sepenuhnya diatribusikan pada kompetensi personal, melainkan pada keberadaan kebijakan khusus.⁵ Son Hing, Bobocel, dan Zanna memperluas kritik ini dengan menunjukkan bahwa affirmative action yang dipersepsikan sebagai *preferential treatment* dapat mereduksi legitimasi profesional individu serta memicu stigma struktural di dalam organisasi.⁶ Temuan tersebut mengindikasikan bahwa *affirmative action*, alih-alih memperkuat keadilan, dapat menciptakan paradoks meritokrasi apabila tidak disertai mekanisme evaluasi yang transparan dan berbasis kompetensi.

Tantangan mendasar rekrutmen penyandang disabilitas terletak pada pengadaan pedoman teknis yang jelas dalam konteks rekrutmen afirmatif. Selain itu, standar baku yang mengatur jenis disabilitas apa saja yang dapat diterima, serta bagaimana mekanisme penyesuaian alat uji dan tes kemampuan fisik perlu dilakukan ditetapkan sebelum dimulainya proses rekrutmen agar tidak menimbulkan kondisi yang rancu bagi calon pelamar. Penelitian yang dilakukan Muchtar et al. menyebutkan bahwa informasi mengenai kondisi atau jenis penyandang disabilitas di sektor publik masih belum detail, serta SOP proses rekrutmen penyandang disabilitas kerap meragukan bagi para calon pelamar.⁷ Hal ini menjadi penting bagi instansi perekrut, terutama mengingat citra organisasi Polri yang selama ini dikenal dengan keketatan penilaian tes fisik dalam proses rekrutmennya. Jika tidak ditangani dengan baik, tantangan ini bisa menimbulkan perbedaan interpretasi antara panitia seleksi dan masyarakat, sehingga proses rekrutmen perlu dijalankan dengan transparan dan berbasis merit, agar tidak menimbulkan persepsi negatif terhadap kompetensi penyandang disabilitas yang direkrut.⁵

Lebih lanjut, tantangan implementasi sistem merit dalam konteks disabilitas juga muncul terkait dengan instrumen seleksi yang bersifat inklusif dan adaptif terhadap keberagaman kemampuan peserta. Sebagai contoh, tes kesehatan dan tes kesamaptan jasmani harus diperhatikan dengan tidak menggunakan standar umum yang cenderung fisik dan seragam. Implementasi yang ideal hendaknya mempertimbangkan variasi kemampuan atau alat bantu yang mungkin digunakan oleh peserta disabilitas. Keseragaman dalam proses rekrutmen berpotensi menimbulkan bias dalam penilaian, dimana penyandang disabilitas dinilai tidak memenuhi kriteria bukan karena kurang kompeten, tetapi karena instrumen seleksi yang tidak inklusif. Akibatnya, rekrutmen yang seharusnya berbasis merit dapat kehilangan objektivitas substantifnya. Penelitian yang dilakukan oleh Purboyo et al. menunjukkan bahwa sangat penting untuk membentuk kebijakan rekrutmen yang adaptif, *flexible*, dan diversifikasi karena berdampak positif pada kredibilitas perekrutan.⁸

⁵ Major, B., Feinstein, J., & Crocker, J. (1994). Attributional Ambiguity of Affirmative Action. *Basic and Applied Social Psychology*, 15, 113-141.

⁶ Son Hing, L. S., Bobocel, D. R., & Zanna, M. P. (2002). Meritocracy and opposition to affirmative action: Making concessions in the face of discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), 493-509.

⁷ Muchtar, M., U., Nisa, L., Siska, D., & M. (2020). Evaluasi Penerimaan CPNS bagi Penyandang Disabilitas di Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Kebijakan Pembangunan*, 15(2): 203-217.

⁸ Purboyo, A., Riyadi, B., Irawan, A., & Inkiriwang, F. (2024). Connecting Strategic Environment and Recruitment Policy: A Case Study of the Indonesian National Army. *International Journal of Religion*, 5(2): 301-315.

Berdasarkan kondisi tersebut, penting dilakukan analisis mendalam mengenai bagaimana implementasi sistem merit dalam proses rekrutmen penyandang disabilitas Polri. Analisis ini diperlukan untuk menilai sejauh mana kebijakan rekrutmen afirmatif telah selaras dengan prinsip meritokrasi yang menekankan kompetensi dan kinerja, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi tantangan penerapannya. Dengan memahami kesenjangan antara idealitas sistem merit dan realitas pelaksanaannya, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis bagi Polri dalam memperkuat kebijakan rekrutmen yang inklusif, profesional, dan berkeadilan sosial.

Dengan demikian, permasalahan rekrutmen penyandang disabilitas di lingkungan Polri tidak dapat dipahami semata-mata sebagai persoalan kepatuhan terhadap regulasi atau implementasi administratif kebijakan afirmatif. Lebih dari itu, isu ini mencerminkan dinamika yang lebih mendalam antara sistem merit sebagai mekanisme seleksi berbasis kompetensi dan kebijakan afirmatif sebagai instrumen korektif terhadap ketimpangan struktural. Dalam konteks birokrasi publik yang menuntut profesionalisme tinggi sekaligus akuntabilitas sosial, keberadaan kebijakan afirmatif seringkali dipersepsikan berpotensi berseberangan dengan prinsip meritokrasi. Namun, pandangan dikotomis tersebut cenderung mengabaikan dimensi keadilan substantif, yaitu keadilan yang tidak hanya menekankan kesamaan prosedur, tetapi juga mempertimbangkan kondisi awal, hambatan struktural, dan kapasitas aktual individu untuk berkompetisi secara adil. Oleh karena itu, penelitian ini memposisikan rekrutmen penyandang disabilitas Polri sebagai arena analitis untuk menelaah bagaimana dinamika antara sistem merit dan kebijakan afirmatif dijalankan dalam praktik, serta sejauh mana integrasi keduanya mampu menghasilkan keadilan substantif dalam proses rekrutmen, alih-alih sekadar memenuhi standar formal atau simbolik inklusivitas.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif-analitis. Pendekatan ini dipilih untuk mencapai kedalaman pemahaman (*in-depth understanding*) terhadap konteks, makna, dan praktik implementasi kebijakan rekrutmen inklusif. Creswell dan Poth menyebutkan bahwa penelitian kualitatif ialah suatu proses investigasi untuk memahami masalah sosial dan kemanusiaan yang didapatkan berdasarkan data yang diambil dari lingkungan nyata, lalu data dianalisis dengan induktif, serta membuat interpretasi yang kompleks.⁹ Selanjutnya, pendekatan deskriptif-analitis berguna untuk mengumpulkan informasi tentang kondisi atau situasi yang berlaku, tidak hanya mengumpulkan fakta, tetapi juga mencakup analisis, interpretasi, dan perbandingan menggunakan teori yang relevan.¹⁰ Tujuan pendekatan deskriptif adalah memberikan informasi yang berguna untuk solusi isu (permasalahan) lokal. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pemahaman makna, kebijakan, dan praktik implementasi sistem merit dalam konteks rekrutmen penyandang disabilitas di lingkungan Polri.

⁹ Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

¹⁰ Nassaji, H. (2015). Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis. *Language Teaching Research*, 19, 129 - 132.

Proses pengumpulan data diperoleh dari data sekunder. Data ini digunakan sebagai bahan utama untuk interpretasi dan sintesis, yang mencerminkan pandangan, kebijakan, dan praktik yang terjadi. Sumber data sekunder yang digunakan dikategorikan menjadi tiga jenis utama. Pertama, dokumen resmi dan kebijakan negara mencakup produk hukum formal yang relevan dengan subjek penelitian, yaitu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Kapolri Nomor 10 Tahun 2016 tentang Penerimaan Calon Anggota Polri. Kedua, sumber audio visual dan media terpercaya. Data diperoleh dari wawancara dan liputan media kredibel (misalnya, akun *YouTube* berita daring Official iNews) yang membahas proses rekrutmen penyandang disabilitas Polri tahun 2024. Ketiga, kajian literatur akademik, meliputi jurnal ilmiah, tesis, dan artikel yang relevan dengan konsep Sistem Merit, *Affirmative Action*, Rekrutmen Sektor Publik, dan Disabilitas, yang digunakan untuk membangun kerangka analisis.

Analisis data dilakukan melalui proses sistematis yang dimulai dengan mengatur data sekunder hingga menghasilkan kesimpulan yang argumentatif. Penelitian ini memadukan beberapa teori sistem merit, teori rekrutmen, teori *affirmative actions*, dan didukung oleh teori keadilan yang dikemukakan oleh Rawls. Prosedur analisis data mengikuti tahapan (Afrizal, 2015)¹¹: (1) Agregasi dan Klasifikasi Data: Mengumpulkan dan mengorganisasikan seluruh data sekunder berdasarkan kategorinya (dokumen, media, dan literatur) untuk mempermudah penelusuran; (2) Reduksi: Meringkas dan memfokuskan data pada isu-isu kunci, terkait prinsip merit (BETAH), kesetaraan kesempatan (*equal opportunity*), dan akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*); (3) Sintesis Analitis: Data yang telah direduksi kemudian dianalisis dengan membandingkan temuan empiris (praktik rekrutmen Polri) terhadap kerangka teoritis Sistem Merit, Rekrutmen, dan *Affirmative Action*. Analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi kebijakan afirmasi Polri dengan prinsip meritokrasi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan metodologis karena sepenuhnya bergantung pada data sekunder dan sumber media yang telah melalui proses seleksi, kurasi, serta framing tertentu. Karakteristik data sekunder tersebut berpotensi membatasi kemampuan penelitian dalam menangkap dinamika pengalaman subjektif para aktor yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen, khususnya penyandang disabilitas sebagai peserta seleksi dan panitia rekrutmen sebagai pelaksana kebijakan. Dengan demikian, temuan penelitian ini lebih merefleksikan representasi kebijakan dan praktik rekrutmen sebagaimana dikonstruksikan dalam ruang publik dan dokumen resmi, dibandingkan dengan pengalaman individual yang bersifat personal dan kontekstual.

Selain itu, penggunaan sumber media daring, meskipun berasal dari kanal yang kredibel, tetap memiliki potensi bias institusional maupun bias naratif, mengingat media cenderung menampilkan aspek-aspek yang dianggap representatif, normatif, atau strategis bagi kepentingan komunikasi publik. Oleh karena itu, hasil analisis dalam penelitian ini tidak dimaksudkan sebagai evaluasi kinerja operasional Polri secara menyeluruh, melainkan

¹¹ Afrizal. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Cetakan Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

sebagai pembacaan kritis terhadap pola kebijakan dan logika normatif implementasi sistem merit dalam rekrutmen inklusif. Untuk memitigasi keterbatasan tersebut, penelitian ini menerapkan pembacaan komparatif lintas sumber dengan mengonfrontasikan dokumen regulatif, pemberitaan media, dan literatur akademik, sehingga interpretasi yang dihasilkan tidak bertumpu pada satu narasi tunggal.

Sebagai pengembangan ke depan, penelitian lanjutan disarankan untuk mengombinasikan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data primer, seperti wawancara mendalam terhadap penyandang disabilitas peserta seleksi dan panitia rekrutmen Polri. Pendekatan tersebut diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai implementasi kebijakan secara empiris serta memberikan gambaran yang lebih utuh tentang tantangan dan praktik inklusivitas dalam sistem rekrutmen kepolisian.

Hasil dan Pembahasan

Penerapan Prinsip Sistem Merit dalam Tahap Rekrutmen Polri

Sistem merit adalah memilih orang yang paling tepat untuk setiap pekerjaan yang ada³, yang berarti mencari orang terbaik untuk setiap posisi dan ditangani oleh individu-individu yang unggul karena kualitas serta kompetensinya.¹² Max Weber mendefinisikan birokrasi sebagai sistem yang idealnya diatur oleh aturan tertulis, di mana rekrutmen didasarkan pada kualifikasi teknis (*technical qualifications*) dan merit, bukan patronase atau politik.¹³ Sementara itu, Taylor menekankan perlunya identifikasi pekerjaan terbaik (*the one best way*) dan pemilihan karyawan yang paling cocok untuk pekerjaan tersebut, yang didasarkan pada kemampuan yang terukur.¹⁴

Merujuk Peraturan Kapolri Nomor 10 Tahun 2016, secara keseluruhan, di dalam peraturan proses rekrutmen dan seleksi Polri tersebut tidak ada dijumpai pembahasan mengenai sistem merit. Namun, peraturan tersebut memiliki prinsip rekrutmen yang sejalan dengan prinsip sistem merit, yaitu bersih, transparan, akuntabel, dan humanis, biasa disingkat BETAH. Dari prinsip tersebut, dapat diambil kesimpulan yang berarti rekrutmen Polri dilakukan secara objektif dan transparan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, serta diharapkan bisa mendapatkan SDM Polri yang bermutu dan terbaik.

Prinsip BETAH (Bersih, Transparan, Akuntabel, dan Humanis) yang sejalan dengan prinsip sistem merit telah dijalankan pada semua jenis rekrutmen Polri, seperti Bintara dan SIPSS. Seluruh kandidat yang mendaftar baik kandidat reguler (normal) atau penyandang disabilitas, Polri menerapkan prinsip BETAH yang sama. Pada penerapan (1) tema Bersih, prosesnya tidak ada praktek diskriminasi ataupun korupsi, sehingga semua kandidat memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam proses seleksi. Peserta yang memenuhi syarat, bisa mengikuti seluruh prosesnya dan tahapan sampai akhir. (2) Penerapan transparansi

¹² Herman. (2012). *Meritokrasi dalam Pengisian Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*. Disertasi: FISIP Universitas Indonesia, Depok.

¹³ Weber, Max. (1922). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Berkeley: University of California Press.

¹⁴ Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.

berarti proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan dan diumumkan secara langsung, serta bisa diakses langsung untuk peserta maupun publik, sehingga bisa dijadikan kontrol bagi masyarakat dalam proses rekrutmen dan seleksi. Selanjutnya (3) Akuntabel, Polri memilih peserta disabilitas sesuai dengan kompetensi dan diujikan sesuai dengan SOP yang ada. Hal ini berarti individu dengan disabilitas akan ditempatkan berdasarkan keahlian mereka. Para calon pegawai disabilitas akan diberi peran yang cenderung administratif, bukan lapangan, dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Contoh Jabatannya seperti Sektor Teknologi Informasi, Keamanan Siber, Keuangan, Perencanaan, Administrasi, dan Pengarsipan. Lalu, penempatan akan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan; sebagai contoh, seseorang yang lulus dari program Sarjana Komputer akan ditempatkan di Divisi Teknologi Informasi dan Komunikasi. Terakhir adalah (4) Humanis: Polri memberikan pemahaman dan akomodasi ke para kandidat disabilitas untuk bisa mengikuti seluruh proses rekrutmen tanpa ada kendala atau gangguan. Jadi, seluruh peserta reguler dan penyandang disabilitas diberikan ruang dan hak yang sama.

Menurut prinsip BETAH, *reasonable accommodation* diterapkan dalam proses seleksi dengan memberikan kelonggaran atau penyesuaian tertentu kepada kandidat penyandang disabilitas sesuai dengan kondisi mereka. Misalnya, jika seorang peserta memiliki keterbatasan fisik yang menghalanginya untuk mengikuti tes jasmani, mereka akan diberikan pengecualian atau metode pemetaan kemampuan daripada pengurangan standar umum. Tujuan dari metode ini adalah untuk memastikan bahwa setiap kandidat memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam seleksi tanpa mengabaikan prinsip profesionalitas dan kelayakan dalam rekrutmen Polri.

Namun demikian, penerapan prinsip humanis dan *reasonable accommodation* dalam rekrutmen Polri masih berpotensi berhenti pada tataran prosedural apabila tidak diikuti dengan perluasan definisi kompetensi dan peluang peran kerja bagi penyandang disabilitas. Penempatan yang cenderung terkonsentrasi pada posisi administratif dan non-lapangan, meskipun rasional dari sudut pandang organisasi dan manajemen risiko, secara tidak langsung dapat mereproduksi segregasi peran berbasis disabilitas. Dalam konteks ini, kebijakan afirmatif berisiko menjadi simbol inklusivitas apabila tidak disertai dengan refleksi kritis terhadap struktur kerja dan budaya organisasi yang menentukan siapa dianggap “layak” untuk peran strategis. Oleh karena itu, penerapan sistem merit yang inklusif menuntut bukan hanya penyesuaian prosedur seleksi, tetapi juga evaluasi berkelanjutan terhadap batas-batas struktural yang membatasi aktualisasi kompetensi penyandang disabilitas di dalam institusi.

Kesetaraan Kesempatan dan Keadilan dalam Akses Rekrutmen

Polri mulai membuka jalur afirmatif bagi penyandang disabilitas melalui rekrutmen Sekolah Inspektur Polisi Sumber Sarjana (SIPSS) bagi lulusan sarjana dan seleksi bintang bagi lulusan SMA, menunjukkan dibukanya ruang kesetaraan (*equal opportunity*) untuk pengabdian di lingkungan Polri. Langkah ini merupakan bentuk nyata, sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Kapolri No. 10 Tahun 2016 yang menegaskan perlunya akses yang setara

dalam kesempatan kerja. Jalur afirmatif ini bukan pemberian hak istimewa, melainkan mekanisme korektif untuk memastikan bahwa kelompok difabel memiliki peluang untuk bersaing secara adil dalam sistem yang selama ini cenderung menguntungkan kelompok non difabel.

Dari segi akses informasi, sarana, dan fasilitas, Polri telah menyediakan pendaftaran daring (*online*) melalui laman resmi yang memungkinkan penyandang disabilitas untuk mendaftar tanpa hambatan fisik. Beberapa tahapan tes juga mulai menyesuaikan kebutuhan peserta, contohnya tempat ujian dengan akses kursi roda dan jalur landai, penyediaan petugas pendamping, penggunaan bahasa dan format komunikasi yang ramah disabilitas (misalnya bahasa isyarat), dan adaptasi bentuk ujian yang menilai substansi kompetensi, bukan keterbatasan fisik.

Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan kendala implementasi, terutama pada pemerataan fasilitas di daerah dan pemahaman panitia terhadap kebutuhan khusus peserta. Hambatan terkait belum meratanya fasilitas pendukung di berbagai daerah, misalnya aksesibilitas lokasi tes dan ketersediaan alat bantu. Selain itu, sebagian panitia seleksi belum memiliki pelatihan khusus terkait disabilitas, sehingga pemahaman terhadap kebutuhan peserta masih terbatas. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakkonsistenan dalam penerapan prinsip keadilan dan kesetaraan kesempatan selama proses rekrutmen berlangsung.

Menurut Rawls dalam *A Theory of Justice*, keadilan tidak berhenti pada perlakuan yang sama, melainkan juga memastikan kesempatan yang setara untuk berhasil.¹⁵ Dalam konteks rekrutmen Polri, prinsip ini menuntut agar setiap pelamar, termasuk penyandang disabilitas, memiliki akses terhadap sumber daya dan sarana yang memungkinkan mereka bersaing setara. Hal ini sejalan dengan prinsip merit, bahwa seluruh pelamar harus mendapatkan perlakuan yang adil dan setara. Dengan demikian, penerapan jalur afirmatif Polri merupakan upaya menuju *fair equality of opportunity* yang adil secara substantif, bukan hanya formal.

Merujuk pada konsep *fair equality of opportunity* dari Rawls, keadilan tidak cukup diukur dari dibukanya akses awal, tetapi juga dari sejauh mana individu memiliki peluang yang realistis untuk berkembang dan berhasil.¹⁵ Dalam konteks rekrutmen Polri, jalur afirmatif dapat memenuhi keadilan formal apabila hanya membuka pintu masuk, namun belum tentu memenuhi keadilan substantif apabila dukungan, fasilitas, dan pengembangan kapasitas pasca-rekrutmen belum sepenuhnya setara. Dengan demikian, afirmasi dalam tahap rekrutmen perlu dipahami sebagai langkah awal, bukan tujuan akhir, dari upaya mewujudkan kesetaraan kesempatan yang adil. Tanpa kesinambungan kebijakan pada tahap penempatan dan pengembangan karier, afirmasi berisiko menjadi pemenuhan administratif atas prinsip keadilan, alih-alih transformasi institusional yang berkelanjutan.

Objektivitas Penilaian dan Evaluasi Kompetensi

¹⁵ Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Harvard University Press.

Dalam sistem merit, penilaian harus berbasis kompetensi objektif. Civil Service Reform Act (1978), khususnya yang dikenal dengan *Pendleton Act* tahun 1883 di Amerika Serikat, menekankan pentingnya seleksi pegawai negeri sipil berbasis kompetensi dan objektivitas.¹⁶ Daly (2012) juga menekankan bahwa rekrutmen bertujuan memastikan ketersediaan kandidat yang cocok dengan kebutuhan organisasi.¹⁷ Pada tahun 2024, pendaftar SIPSS berjumlah 4.241 pelamar dengan 10 diantaranya penyandang disabilitas. Pelamar dengan penyandang disabilitas tersebut direkrut secara proaktif dan dilakukan penilaian yang sesuai dengan bidang keilmuan yang dimiliki dan disesuaikan dengan ruang jabatan yang ada di Polri. Penilaian terhadap bidang keilmuan pun disetarakan dengan pelamar non disabilitas, namun untuk penilaian kesehatan dan jasmani disesuaikan dengan kategori 1 bagi pelamar SIPSS Polri, yaitu mampu dengan mandiri dengan dan atau tanpa alat bantu dapat melaksanakan aktivitas mandiri. Kategori disabilitas tingkat 1 yang hanya dapat diterima karena anggota Polri akan mengemban hirarki dan bahkan menjadi seorang perwira yang akan memimpin unit kerja di organisasi Polri, baik setingkat Mabes maupun Polda jajaran, sehingga diharapkan dapat mengendalikan personel di bawahnya.

Dalam mekanisme pengawasan, objektivitas dijaga melalui pengawasan berlapis, melibatkan Divisi Propam sebagai pengawas internal, KemenPAN-RB dan Komnas Disabilitas sebagai mitra eksternal, serta pengumuman yang dilakukan secara langsung dan dapat diakses secara langsung baik oleh peserta maupun publik yang dapat menjadi kontrol bagi masyarakat dalam proses seleksi. Langkah ini penting untuk mencegah munculnya diskriminasi atau penilaian subjektif. Artinya, keputusan rekrutmen harus didasarkan pada hasil evaluasi objektif terhadap kinerja dan potensi nyata calon peserta. Implementasi sistem merit dirancang untuk menyediakan pelamar yang layak bagi organisasi agar bisa menentukan keputusan seleksi yang tepat¹⁸, serta menjamin peserta disabilitas diterima bukan karena belas kasihan, tetapi karena memenuhi standar profesional yang disesuaikan secara adil.

Meskipun mekanisme seleksi dan pengawasan menunjukkan komitmen terhadap objektivitas, jumlah penyandang disabilitas yang direkrut serta pembatasan pada kategori disabilitas tertentu mencerminkan kehati-hatian institusional yang tinggi. Kehati-hatian ini dapat dipahami dalam konteks organisasi hierarkis seperti Polri, namun sekaligus menunjukkan bahwa sistem merit inklusif masih beroperasi dalam batas-batas tertentu yang ditentukan oleh logika stabilitas organisasi. Dengan kata lain, sistem merit tidak sepenuhnya netral, melainkan berinteraksi dengan pertimbangan struktural dan operasional yang memengaruhi sejauh mana inklusivitas dapat diperluas.

Integrasi Sistem Merit dan Kebijakan Affirmative Action

¹⁶ United States Congress. (1978). *Civil Service Reform Act of 1978*, Pub. L. No. 95-454, 92 Stat. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.

¹⁷ Daly, John L. (2012). *Human Resources Management in the Public Sector: Policies and Practices*. Routledge Taylor & Francis Group.

¹⁸ Shafritz, Jay M., Rosenbloom, David H., Riccucci, Norma M., Naff, Katherine C., & Hyde, Albert C. (2001). *Personnel Management in Government: Politics and Process*. New York: Marcel Dekker, Inc.

Polri berupaya menggabungkan sistem merit dengan kebijakan afirmatif melalui dua pendekatan, yaitu kebijakan inklusi struktural dan penyesuaian prosedural. Kebijakan inklusi struktural membuka kuota atau jalur khusus untuk penyandang disabilitas. Sedangkan penyesuaian prosedural adalah penyesuaian metode seleksi agar tetap objektif namun inklusif. Kedua pendekatan ini menunjukkan bahwa *merit system* dan *affirmative action* bukan dua hal yang bertentangan, melainkan saling melengkapi dalam mencapai keadilan sosial.

Tantangan utama dalam menjaga keseimbangan antara standar ketat dan penyesuaian yang adil terhadap penyandang disabilitas adalah menjaga agar afirmasi tidak dianggap menurunkan standar. Solusinya adalah dengan mengadopsi konsep "*reasonable accommodation*", yaitu adaptasi prosedur tanpa menurunkan esensi kompetensi yang diukur. Proses seleksi terhadap penyandang disabilitas pun dapat dipertanggungjawabkan karena penilaian peserta sesuai dengan kompetensi dan diujikan sesuai dengan SOP yang ada.

Penerapan *affirmative action* dalam rekrutmen disabilitas justru memperkuat legitimasi moral dan sosial Polri. Kebijakan ini dapat dibenarkan melalui Prinsip Perbedaan (*Difference Principle*) dari Rawls (1971). Prinsip ini menyatakan bahwa, "Ketimpangan dapat diterima hanya jika ketimpangan tersebut memberikan manfaat terbesar bagi kelompok yang paling tidak beruntung".¹⁵ Dalam konteks ini, jalur afirmatif adalah "ketimpangan" prosedural yang dibenarkan karena bertujuan mengangkat derajat kelompok penyandang disabilitas. Ketika institusi membuka ruang bagi kelompok paling kurang beruntung, hal tersebut tidak menurunkan kualitas, tetapi meningkatkan legitimasi dan kepercayaan publik bahwa Polri menjalankan prinsip keadilan distributif.

Temuan ini menunjukkan bahwa integrasi antara sistem merit dan *affirmative action* di Polri belum sepenuhnya bersifat transformatif, tetapi berada pada tahap korektif dan adaptif. *Affirmative action* berfungsi sebagai mekanisme untuk menutupi keterbatasan merit prosedural, bukan sebagai pengganti standar kompetensi. Di titik inilah penelitian ini menyoroti batas-batas meritokrasi inklusif, yaitu ketika keadilan prosedural perlu dilengkapi dengan keadilan substantif agar legitimasi moral kebijakan tetap terjaga. Dengan demikian, afirmasi dan merit tidak berada dalam hubungan konflik, melainkan dalam relasi korektif yang dinamis.

Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis implementasi sistem merit dalam proses rekrutmen penyandang disabilitas di Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) dan menunjukkan bahwa institusi ini telah mengambil langkah progresif dalam mengintegrasikan kebijakan afirmatif dengan prinsip meritokrasi. Penerapan prinsip BETAH mencerminkan upaya menjaga rekrutmen yang bersih, transparan, akuntabel, dan humanis, sekaligus menegaskan bahwa kebijakan *affirmative action* tidak secara inheren bertentangan dengan sistem merit. Sebaliknya, kebijakan tersebut berfungsi sebagai mekanisme korektif untuk mewujudkan *fair equality of opportunity*, sebagaimana ditekankan dalam teori keadilan, terutama ketika standar prosedural umum berpotensi mengecualikan kelompok tertentu.

Namun demikian, penelitian ini juga menegaskan bahwa rasionalitas kebijakan tersebut tidak bebas dari risiko normatif dan struktural. Dalam konteks rekrutmen penyandang

disabilitas, terdapat potensi terjadinya segregasi jabatan, di mana individu difabel cenderung ditempatkan secara permanen pada posisi-posisi yang dianggap “aman”, administratif, dan minim mobilitas karier. Pola ini berisiko mereproduksi ketimpangan internal yang bersifat simbolik, di mana inklusi direalisasikan pada tahap rekrutmen, tetapi tidak sepenuhnya diterjemahkan ke dalam kesempatan pengembangan karier yang setara.

Selain itu, tanpa evaluasi berkelanjutan terhadap distribusi tugas dan jalur promosi, kebijakan afirmatif berpotensi terjebak dalam praktik tokenisme institusional, yakni penerimaan penyandang disabilitas yang lebih berfungsi sebagai pemenuhan kewajiban normatif dan citra inklusivitas, dibandingkan sebagai transformasi struktural sistem merit itu sendiri. Dari sisi kontribusi akademik, penelitian ini memperluas kajian administrasi publik dengan menunjukkan bahwa perdebatan mengenai standar rekrutmen aparatur negara tidak dapat dilepaskan dari analisis beban kerja dan logika organisasi, bukan semata-mata dari tuntutan normatif peningkatan kualifikasi formal. Studi ini berkontribusi pada pengembangan teori sistem merit dengan menegaskan pentingnya membedakan antara kompetensi ambang batas (*threshold competencies*) dan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) dalam perancangan kebijakan SDM sektor publik. Lebih lanjut, bagi studi disabilitas, penelitian ini menawarkan perspektif kritis bahwa inklusi dalam sektor keamanan negara tidak cukup diukur melalui akses masuk (*entry access*), tetapi harus dievaluasi melalui peluang mobilitas, pengakuan kompetensi, dan keadilan substantif dalam struktur organisasi. Dengan demikian, temuan penelitian ini tidak hanya relevan bagi praktik kebijakan Polri, tetapi juga memberikan kerangka analitis bagi perumusan kebijakan rekrutmen inklusif di sektor publik lain yang memiliki karakter hierarkis dan tuntutan operasional tinggi.

Daftar Pustaka

- Afrizal. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Cetakan Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Cresswell, J. W. (2015). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset: Memilih diantara Lima Pendekatan* (3rd ed.). (Terj). Ahmad L. Lazuardi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Daly, John. L. (2012). *Human Resources Management in the Public Sector: Policies and Practices*. Routledge Taylor & Francis Group.
- Haryanto, H., & Juwono, V. (2022). Conceptual Framework for Application of Affirmative Action on Recruitment and Selection in Policies Agencies. *DIA Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 20(01): 151-163. <https://doi.org/10.30996/dia.v20i01.6141>.
- Herman. (2012). *Meritokrasi dalam Pengisian Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*. Disertasi: FISIP Universitas Indonesia, Depok.
- Major, B., Feinstein, J., & Crocker, J. (1994). Attributional Ambiguity of Affirmative Action. *Basic and Applied Social Psychology*, 15, 113-141. <https://doi.org/10.1207/s15324834basp1501>.
- Mccourt, W. (2007). The Merit System and Integrity in The Public Service. *Conference on Public Integrity and Anticorruption in the Public Service*, 29–30 May 2007, Bucharest.
- Muchtar, M., U., Nisa, L., Siska, D., & , M. (2020). Evaluasi Penerimaan CPNS bagi Penyandang Disabilitas di Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Kebijakan Pembangunan*, 15(2): 203-217. <https://doi.org/10.47441/jkp.v15i2.136>.

- Nassaji, H. (2015). Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis. *Language Teaching Research*, 19, 129 - 132. <https://doi.org/10.1177/1362168815572747>.
- Official iNews. (2024, March 28). *Rekrutmen Penyandang Disabilitas, Komitmen Polri Wujudkan Kesetaraan - Polri Presisi 28/03* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=SJcS77IMsSk>
- Peraturan Kapolri Nomor 10 tahun 2016 tentang Penerimaan Calon Anggota Polri.
- Purboyo, A., Riyadi, B., Irawan, A., & Inkiriwang, F. (2024). Connecting Strategic Environment and Recruitment Policy: A Case Study of the Indonesian National Army. *International Journal of Religion*, 5(2): 301-315. <https://doi.org/10.61707/mdbct891>.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Harvard University Press.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- Shafritz, Jay M., Rosenbloom, David H., Riccucci, Norma M., Naff, Katherine C., & Hyde, Albert C. (2001). *Personnel Management in Government: Politics and Process*. New York: Marcel Dekker, Inc.
- Son Hing, L. S., Bobocel, D. R., & Zanna, M. P. (2002). Meritocracy and opposition to affirmative action: Making concessions in the face of discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), 493–509. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.3.493>
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.
- United States Congress. (1978). *Civil Service Reform Act of 1978*, Pub. L. No. 95-454, 92 Stat. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.
- Weber, Max. (1922). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Berkeley: University of California Press.
- Woodard, C. A. (2000). *Merit principles and public service employment: Foundations of fairness in the civil service*. Washington, DC: Public Administration Press
- Yudanto, D., & Soeling, P. (2023). Strategy of Recruitment and Selection for Indonesian National Police (POLRI) Candidates. *Khazanah Sosial*, 5(1), 12-27. <https://doi.org/10.15575/ks.v5i1.20964>