



Meritokrasi terhadap Pengaturan Kebijakan dan Manajemen Kepegawaian Aparatur Sipil Negara di Lingkup Birokrasi Pemerintahan Kabupaten Konawe Selatan

INFO PENULIS INFO ARTIKEL

Ayu Lestari Dewi ISSN: 2808-1307
Universitas Sulawesi Tenggara Vol. 3, No. 3, Desember 2023
dewylestari35@gmail.com <http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

La Ode Muhram
Universitas Sulawesi Tenggara
muhramlaode@gmail.com

Sri Khayati
Universitas Sulawesi Tenggara
srihayati65@gmail.com

La Ode Muh.Adam Nur
Universitas Sulawesi Tenggara
adamnur2424@gmail.com

Niken Yulian Yusuf
Universitas Sulawesi Tenggara
nikenyyu@gmail.com

Wd. Intan Kurniawati
Universitas Sulawesi Tenggara
waodeintan866@gmail.com

Alimuddin
Universitas Sulawesi Tenggara
alimuddin28459@gmail.com

© 2023 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Dewi, A., L., Muhram, L. O., ..., & Alimuddin. (2023). Meritokrasi terhadap Pengaturan Kebijakan dan Manajemen Kepegawaian Aparatur Sipil Negara di Lingkup Birokrasi Pemerintahan Kabupaten Konawe Selatan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 3 (3), 236-241.

Abstrak

Aparatur Sipil Negara merupakan profesi yang berlandaskan pada kode etik serta kode perilaku, serta tanggung jawab yang berintegritas dalam melaksanakan kinerjanya pada lingkup birokrasi. kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi akademik, jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan profesionalitas kerja. Dalam menjalankan peran dan tugasnya sebagai pelayan publik yang diberikan pemerintah kepada masyarakat, keberhasilan aparatur sipil negara dalam mewujudkan pemerintahan dengan bersih dan integritas yang baik di bidangnya ASN Indonesia untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sistem merit yang berdasarkan pada obyektivitas dalam pengelolaan ASN menjadi pilihan bagi berbagai organisasi untuk mengelola SDM. Kualifikasi, kemampuan, pengetahuan dan juga keterampilan pegawai yang menjadi acuan dalam pengelolaan ASN.

Kata kunci : Sistem, Merit, ASN

Abstract

The State Civil Apparatus is a profession based on a code of ethics and code of conduct, as well as responsibilities with integrity in carrying out its performance in the scope of the bureaucracy. the required competencies are in accordance with the field of duty, academic qualifications, guarantees of legal protection in carrying out duties and work professionalism. In carrying out its role and duties as a public servant provided by the government to the community, the success of the state civil apparatus in realizing a government with clean and good integrity in its field of Indonesian ASN to improve its professionalism in carrying out its duties and functions and clean and free from corruption, collusion and nepotism. The merit system based on objectivity in ASN management is an option for various organizations to manage human resources. Employee qualifications, abilities, knowledge and skills are also a reference in ASN management.

Keywords: System, Merit, ASN

A. Pendahuluan

Konsep meritokrasi dipercaya seharusnya dipimpin oleh orang yang paling pandai, paling baik dan paling berprestasi. meritokrasi menjamin birokrasi memiliki kinerja pelayanan publik yang mumpuni yaitu birokrasi yang mampu membuat desain program yang lebih tepat sasaran dan memberikan hasil optimal. kinerja birokrasi harus bersinergis dengan pihak lainnya dalam memberikan pelayanan terbaik.

Reformasi Birokrasi di Indonesia mengalami perkembangan setiap periode waktu, salah satunya yang paling disorot dan menjadi kunci utama dalam mencapai kesuksesan reformasi birokrasi tersebut adalah dengan penerapan system merit pada sebuah berbagai organisasi pemerintahan Sistem merit yang berdasarkan pada obyektivitas dalam pengelolaan ASN menjadi pilihan bagi berbagai organisasi untuk mengelola SDM. Kualifikasi, kemampuan, pengetahuan dan juga keterampilan pegawai yang menjadi acuan dalam pengelolaan berdasar sistem merit menjadi fondasi untuk memiliki pegawai yang kompeten.

Sistem merit dalam manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bukanlah sesuatu yang baru. Sistem ini telah diterapkan cukup lama pada sektor swasta. Namun, pada sektor lingkungan organisasi pemerintah di Indonesia, sistem merit masih merupakan hal yang relatif baru. Sistem ini baru dilaksanakan tahun 2014, setelah pemerintah dan DPR menetapkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Meritokrasi juga dipercaya membantu mendorong pertumbuhan ekonomi.

Penerapan sistem merit dalam birokrasi bertujuan untuk menggantikan patronage dan spoils system yang telah mengakar sejak zaman penjajahan. Penerapan sistem merit memberikan manfaat dalam manajemen suatu organisasi khususnya bagi aparatur negara. ASN sebagai pejabat yang berwenang memiliki kewenangan untuk melaksanakan kegiatan mengatur penyelenggaraan urusan pemerintahan (*bestuurszorg*). Kewenangan mengatur, diberikan kepada pejabat yang berwenang untuk membentuk kebijakan dalam bentuk regulasi/regeling (dalam rangka pelaksanaan undang-undang). Selanjutnya Kewenangan Mengurus, diberikan kepada pejabat selain dari pejabat pimpinan tinggi utama.

Terlepas dari Pengelolaan SDM harus selalu berkaitan dengan tujuan dan sasaran organisasi (*strategic alignment*), dalam konteks ini aktivitas pengelolaan harus mendukung misi utama organisasi. Pengelolaan SDM ASN dilakukan untuk memotivasi dan juga meningkatkan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga mampu berkontribusi pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan organisasi membutuhkan pegawai yang jujur, kompeten dan berdedikasi

Keberadaan hukum merupakan suatu kebutuhan masyarakat baik secara individu maupun dalam berinteraksi dengan orang lain di dalam pergaulan dimasyarakat. Hukum dibutuhkan pula dalam lingkungan masyarakat, karena hukumlah yang menjadi landasan aturan dalam tata kehidupan bermasyarakat. Dalam kehidupan berbangsa dan bernegara perlu ada kerja sama yang baik antara pemerintah dan rakyat. peran serta dan partisipasi masyarakat sangat berpengaruh dalam mewujudkan cita-cita pembangunan.

Meritokrasi dalam sistem pemerintahan atau organisasi di mana keputusan dan posisi didasarkan pada kemampuan, keahlian, dan kinerja seseorang, bukan pada faktor seperti

kedudukan sosial, kekayaan, atau hubungan politik. Secara umum penerapan meritokrasi mungkin menghadapi tantangan tersendiri. Beberapa tantangan tersebut termasuk:

1. Nepotisme dan Klientelisme: Praktek nepotisme (pemberian posisi atau keuntungan kepada anggota keluarga) dan klientelisme (pemberian posisi atau keuntungan kepada individu berdasarkan hubungan politik atau personal) sering kali menghalangi penerapan meritokrasi yang sejati.
2. Keterbatasan Akses ke Pendidikan dan Pelatihan: Untuk menerapkan meritokrasi dengan baik, penting bagi masyarakat untuk memiliki akses yang adil terhadap pendidikan dan pelatihan agar dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka.
3. Budaya dan Tradisi: Beberapa budaya atau tradisi masyarakat tertentu mungkin lebih mementingkan faktor-faktor seperti kedudukan sosial atau keturunan daripada kemampuan atau prestasi individu.

Meskipun demikian, ada upaya-upaya untuk memperkuat meritokrasi di seluruh Indonesia, termasuk dalam sektor pemerintahan, pendidikan, dan bisnis. Penerapan meritokrasi adalah upaya yang berkelanjutan dan membutuhkan komitmen dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, sektor swasta, masyarakat sipil, dan individu-individu.

Beberapa langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan meritokrasi termasuk:

- a. Menerapkan kebijakan yang transparan dan objektif dalam perekrutan dan promosi di sektor publik.
- b. Memberikan akses yang lebih luas terhadap pendidikan dan pelatihan untuk semua lapisan masyarakat.
- c. Mendorong budaya kerja yang berorientasi pada prestasi dan kinerja di tempat kerja.
- d. Memperkuat lembaga-lembaga yang berperan dalam memastikan keadilan dan keterbukaan dalam proses seleksi dan promosi.

B. Metodologi

a. Metode Pendekatan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris. Pendekatan Yuridis empiris yaitu dengan mengamati dan permasalahan yang ada di dalam masyarakat selanjutnya diperbandingkan dengan menerapkan aturan hukum yang ada serta berlaku terhadap perbuatan tersebut. Pendekatan ini juga didukung dengan melalui penelahan dilokasi penelitian, dilakukan untuk mengetahui hukum dalam kenyataan baik berupa penelitian, pendapat, sikap, yang berkaitan dengan Analisis Sistem Merit (Meritokrasi) Terhadap Pengaturan Kebijakan Dan Manajemen Kepegawaian Aparatur Sipil Negara Di Lingkup Birokrasi Pemerintahan Kabupaten Konawe Selatan

b. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian, dalam rangka penelitian lapangan terutama yang menyangkut pokok bahasan penelitian ini.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan bahan-bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

c. Pengumpulan Dan Pengolahan Data

1. Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data yang diperlukan pada penelitian ini menggunakan langkah-langkah, sebagai berikut :

- a) Studi Kepustakaan Studi kepustakaan digunakan melauai rangkaian kegiatan membaca buku, kertas kerja hasil seminar, dan menganalisis peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan.
- b) Studi Lapangan Penelitian ini menitik beratkan pada data primer, maka pengumpulan data dilakukan secara open indeepth interviewing (wawancara terbuka).

2. Pengolahan Data

Data yang diperoleh atau terkumpul selanjutnya diolah dengan menggunakan langkah-langkah, sebagai berikut :

- a) Pemeriksaan data, pemeriksaan data secara keseluruhan untuk menghindari kekurangan dan kesalahan data yang berhubungan dengan permasalahan.

- b) Klasifikasi data, Menempatkan data menurut kelompok-kelompok yang ditentukan sehingga memperoleh data yang objektif dan sistematis sesuai dengan penelitian yang dilakukan.
- c) Sistematika data, adalah penyusunan data berdasarkan urutan data yang telah ditentukan dan sesuai dengan pokok bahasan secara sistematis.
- d) Analisis Data, Setelah mengumpulkan data dan pengolahan selesai kemudian dilakukan analisis secara dengan pendekatan yuridis empiris

C. Hasil dan Pembahasan

Pada perjalanannya selama hampir 8 tahun, implementasi sistem merit di birokrasi Indonesia tidak terlepas dari tantangan. Berdasarkan peta sebaran penerapan sistem merit per Provinsi sampai dengan Tahun 2021 yang disusun Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebagai instansi yang dimandatkan untuk mengawasi. Di konawe selatan sendiri pelaksanaan sistem merit diterapkan dengan dasar perbup konawe selatan no 125 tahun 2023. penyelenggaraan merit sistem menunjukkan bahwa rata-rata pemerintah provinsi wilayah Indonesia bagian barat telah menerapkan sistem merit manajemen ASN, sedangkan wilayah Indonesia bagian timur rata-rata belum menerapkan sistem merit dengan optimal pada pengimplementasiannya

1. Implementasi merit sistem dapat diwujudkan pada manajemen sejak perencanaan kebutuhan SDM hingga pensiun nantinya. Dalam kondisi ideal, penerapan merit sistem dalam manajemen ASN dapat digambarkan sebagai berikut: Penyusunan dan penetapan Kebutuhan. Pada aspek penyusunan dan penetapan kebutuhan, merit sistem dapat diterjemahkan instansi dengan membuat perencanaan kebutuhan ASN 5 tahunan berdasarkan Anjab (Analisis Jabatan) dan ABK (Analisis Beban Kerja) yang dalam penyusunannya mempertimbangkan jumlah, pangkat, dan kualifikasi pegawai yang ada, dengan mempertimbangkan pegawai yang akan pensiun
2. Pada aspek pengadaan, merit sistem salah satunya ditunjukkan dengan mekanisme rekrutmen pegawai yang terbuka, transparan dan kompetitif. Dengan metode tersebut diharapkan SDM yang dihasilkan berasal dari talenta-talenta terbaik dan unggul.
3. Merit sistem dalam aspek ini dapat berupa kebijakan/program pengembangan karier berdasarkan hasil pemetaan talenta melalui assessment, analisis kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja, *talent pool*, dan rencana suksesi berdasarkan pola karier instansi.
4. Merit sistem pada aspek promosi dan mutasi diwujudkan dalam bentuk kebijakan yang objektif dan transparan didasarkan pada kesesuaian kualifikasi, kompetensi dan kinerja dengan memanfaatkan *Talent Pool*. Salah satu bentuk kebijakan tersebut adalah pengisian JPT melalui seleksi terbuka. Melalui seleksi terbuka diharapkan dapat menghasilkan orang yang tepat untuk menduduki suatu jabatan sesuai kebutuhan organisasi, mengatasi *spoil system* dan jual beli jabatan, serta memberikan kesempatan bagi semua pegawai untuk berkompetisi.
5. target kinerja, evaluasi kinerja secara berkala (berkelanjutan) dengan menggunakan metode yang obyektif, menganalisis kesenjangan kinerja dan mempunyai strategi untuk mengatasinya dan menggunakan hasil penilaian kinerja dalam membuat keputusan terkait promosi, mutasi dapat menjadi bentuk implementasi merit sistem.
6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin pada Instansi mengaitkan hasil penilaian kinerja dan disiplin dengan membayar tunjangan kinerja dan memberi penghargaan kepada pegawai serta melakukan penegakan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku.
7. Jaminan dan perlindungan Instansi mempunyai program perlindungan untuk pegawai diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan program pensiun yang diselenggarakan pemerintah nasional, serta menjamin kemudahan pelayanan administrasi bagi pegawai.

Beberapa bentuk meritokrasi yang diterapkan di birokrasi pemerintahan kabupaten konawe selatan, tergantung pada konteks dan tujuan spesifik suatu organisasi atau sistem pemerintahan.

Berikut adalah beberapa bentuk meritokrasi yang umum :

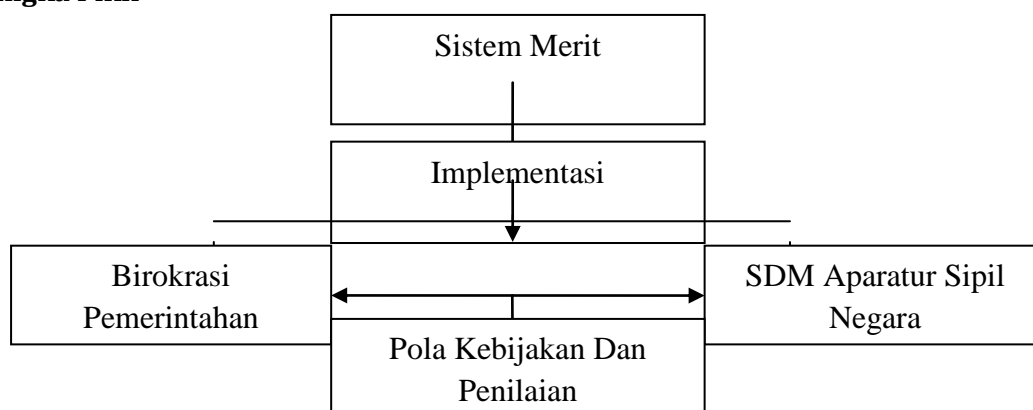
1. Seleksi Berbasis Kemampuan dan Kinerja: Dalam sistem ini, individu dipilih atau dipromosikan berdasarkan kemampuan, keahlian, dan kinerja mereka dalam lingkungan yang kompetitif. Penilaian dilakukan secara objektif, sering kali melalui tes, penilaian kinerja, atau evaluasi oleh rekan kerja dan atasan.

2. Pendidikan dan Pelatihan Berorientasi Meritokrasi: Fokus pada memberikan akses yang adil dan kesempatan yang sama untuk pendidikan dan pelatihan kepada semua individu. Ini memastikan bahwa mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi mereka sesuai dengan bakat masing-masing.
3. Penghargaan Berdasarkan Prestasi: Sistem penghargaan yang menghargai pencapaian dan kinerja individu, baik dalam bentuk penghargaan finansial, promosi, atau pengakuan publik. Ini memberikan insentif bagi individu untuk berkinerja lebih baik dan mencapai potensi maksimal mereka.
4. Struktur Organisasi Berbasis Kinerja: Meritokrasi dapat tercermin dalam struktur organisasi yang memberikan jalur karier yang jelas dan transparan berdasarkan kinerja dan prestasi. Hal ini mendorong motivasi dan komitmen dari anggota organisasi untuk berkinerja lebih baik.
5. Transparansi dan Akuntabilitas: Penting untuk memastikan bahwa proses seleksi, promosi, dan penghargaan dilakukan secara transparan dan akuntabel. Ini membantu mencegah praktek-praktek nepotisme atau korupsi yang dapat merusak prinsip meritokrasi.
6. Pemecahan Masalah dan Inovasi: Meritokrasi juga dapat mendorong budaya di mana individu didorong untuk mencari solusi terbaik dan berinovasi. Sistem ini memberikan penghargaan kepada mereka yang dapat memberikan kontribusi positif dan memberikan nilai tambah bagi organisasi atau masyarakat.

Dalam penerapan meritokrasi, sangat penting untuk memperhatikan aspek-aspek seperti kesetaraan akses, objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Kombinasi berbagai bentuk meritokrasi yang disesuaikan dengan konteks lokal dan kebutuhan spesifik dapat membantu menciptakan sistem yang lebih adil dan efisien.

Penerapan sistem merit adalah praktik yang berfokus pada penilaian dan penghargaan berdasarkan prestasi, kinerja, dan kompetensi seseorang daripada faktor seperti nepotisme, patronase, atau diskriminasi. Sistem merit memastikan bahwa individu diakui dan dipromosikan berdasarkan keahlian, kemampuan, dan kontribusi mereka, yang seharusnya mendukung efisiensi, keadilan, dan motivasi di tempat kerja atau dalam lingkungan lainnya. Guna menghindari bias dalam penilaian, seperti bias gender, ras, atau lainnya. Sistem merit harus menghargai kontribusi individu tanpa memandang faktor-faktor yang tidak relevan. Penerapan sistem merit yang efektif memerlukan komitmen dari manajemen dan kepatuhan dari seluruh anggota organisasi untuk memastikan bahwa keadilan dan kinerja dihargai secara adil dan seimbang.

Kerangka Pikir



D. Kesimpulan

Berlakunya merit sistem dalam birokrasi khususnya dengan bertujuan untuk menghasilkan ASN yang profesional dan berintegritas dengan menempatkan mereka pada jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya, pemberian kompensasi yang adil dan layak; mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan diklat; dan melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit belum sepenuhnya optimal sesuai dengan ketentuan maupun ekspektasi. Dalam prakteknya penerapan sistem merit di Indonesia cukup kompleks karena adanya pengaruh kondisi lingkungan dimana sistem itu diterapkan. Oleh karenanya tidak heran jika progres implementasi sistem merit

antara instansi satu dengan yang lain berbeda mengingat ada konteks lingkungan sosial bahkan geografis yang berbeda juga.

Pada akhirnya penerapan sistem merit lebih dari sekedar angka dalam penilaian dan tidak semestinya kita terfokus pada pengumpulan poin saja, melainkan juga pada proses internalisasi dalam pemikiran dan keseharian para pelakunya. Perlu menjadi catatan bahwa evaluasi penerapan sistem merit dilakukan melalui penilaian atas terpenuhinya aspek-aspek yang ideal yang dibuktikan salah satunya dengan dokumen administrasi. Oleh karenanya, kemampuan pengelola kepegawaian instansi pemerintah untuk menyiapkan berbagai prasyarat penilaian turut berpengaruh pada penilaian sistem merit di Indonesia.

E. Referensi

- Anggoro, F. N. (2022). Penguatan Kelembagaan Komisi Aparatur Sipil Negara Sebagai Penjaga Sistem Merit Dalam Manajemen ASN di Indonesia. *Jurnal Hukum dan HAM Wara Sains*, 1(02), 206-212.
- Brown, L. (2001). *Measuring Capacity Building*. North Carolina: Carolina Population Center
- Jati, W. R. (2014). ENERGIZING BUREAUCRACY SEBAGAI MODEL PENGEMBANGAN KARIR APARATUR BERBASIS MERITOKRASI DI ERA UU ASN: TAWARAN PERSPEKTIF ALTERNATIF ENERGIZING BUREAUCRACT AS CAREER DEVELOPMENT MODEL OF A MERIT BASIS APPARATUS IN THE ERA OF ASN LAW: AN PERSPECTIVE ALTERNATIVE OFFER. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL*, 8(1).
- Mutiarin, D. (2014). *Manajemen Birokrasi dan Kebijakan Penelusuran Konsep dan Teori*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- PUTRI, C. T. (2022). Melanjutkan Trend Reformasi Birokrasi Melalui Merit Sistem: Sebuah Tantangan Peran Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). *Jurnal Identitas*, 2(1), 1-10.
- Raharjanto, T. (2019). Systematic Literature Reviews: Sistem Merit Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Jurnal Pemerintahan Dan Keamanan Publik (JP Dan KP)*, 103-116.