

## **EFEKTIFITAS PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM PENYELENGGARAAN MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA PADA INSTANSI PEMERINTAH (STUDI KASUS KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM REPUBLIK INDONESIA)**

**Teguh Dinata Saputra**

Universitas Borobudur

Email : Tdinata4392@gmail.com

### **Abstrak**

Tuntutan akan tingginya tingkat kompetensi serta kinerja menjadi hal wajib yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara. Hal ini bisa dilakukan melalui beberapa penerapan sistem merit yang dianggap relevan dalam proses penyaringan sumber daya manusia yang andal dan memiliki kompetensi yang layak dalam kerjanya. Penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menandai kelanjutan dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi menuju profesionalisme pegawai yang terbuka, kompeten dan produktif. Keunggulan sistem ASN adalah penilaian kinerja berdasarkan prestasi kerja. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji efektifitas penerapan sistem merit aparatur sipil negara serta mengevaluasi pelaksanaan sistem merit terhadap pengembangan pegawai sesuai kebutuhan lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Data dianalisis menggunakan metode analisis campuran yaitu kualitatif dan kuantitatif, sedangkan untuk Teknik Analisa data menggunakan teknik analisis pendekatan desain triangulasi. Pada pembahasan fokus penelitian akan lebih mengarah kepada efektifitas penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara dengan memaparkan beberapa fenomena yang menjadi dasar belum maksimalnya penerapan sistem merit bagi birokrasi aparatur sipil negara di Indonesia. Selain itu pembahasan juga akan lebih berfokus terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui teori sistem merit yang menjelaskan beberapa aspek peningkatan kinerja akibat penerapan sistem merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Kedepannya diharapkan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, penerapan sistem kompetensi yang tertuang dalam muatan UU ASN dapat dilakukan secara profesional dengan mengutamakan tujuan yang sesuai dengan keterampilan dan kompetensi pegawai. Dan penerapan sistem merit dengan evaluasi netral dan uji kompetensi karyawan akan membawa perkembangan. Pengembangan profesional lebih baik dilaksanakan di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

<b>How to cite:</b>	Teguh Dinata Saputra (2023), Efektifitas Penerapan Sistem Merit Dalam Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Pada Instansi Pemerintah (Studi Kasus Kementerian Hukum Dan Ham Republik Indonesia), Vol. 8, No. 3, Maret 2023., <a href="http://Dx.Doi.Org/10.36418/syntax-literate.v8i3.11505">Http://Dx.Doi.Org/10.36418/syntax-literate.v8i3.11505</a>
<b>E-ISSN:</b>	2548-1398
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

**Kata kunci:** Implementasi Sistem Merit, Kinerja, Manajemen.

**Abstract**

*The demand for a high level of competence and performance is mandatory for the State Civil Apparatus. This can be done through the application of several merit systems that are considered relevant in the process of screening human resources who are reliable and have proper competence in their performance. The implementation of Law Number 5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus marks the continuation of the successful implementation of bureaucratic reform towards the professionalism of employees who are open, competent and productive. The advantage of the ASN system is the performance appraisal based on work performance. This article aims to examine the effectiveness of the implementation of the merit system for state civil servants and evaluate the merit system for employee development according to the needs of the Ministry of Law and Human Rights. The data was analyzed using a mixed analysis method, namely qualitative and quantitative, while the data analysis technique used a triangulation design approach. In the discussion of the focus of the research, it will be more directed to the effectiveness of the application of the merit system in the management of the state civil apparatus by describing several phenomena that are the basis for the not yet maximal application of the merit system for the state civil apparatus bureaucracy in Indonesia. In addition, the discussion will also focus more on the performance of the state civil apparatus through the theory of the merit system, which explains several aspects of improving performance due to the application of the merit system in the implementation of the management of the state civil apparatus. In the future, it is hoped that within the Ministry of Law and Human Rights, the competency system contained in the ASN Law can be carried out professionally by prioritizing goals that are in accordance with the skills and competencies of employees. And the implementation of a merit system with a neutral evaluation and employee competency test will lead to development. Professional development is better carried out at the Ministry of Law and Human Rights.*

**Keywords:** Merit System Implementation, Performance, Management.

**Pendahuluan**

Dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, salah satu tantangannya adalah bagaimana menciptakan talenta sumber daya manusia yang baik dan berkualitas serta memiliki kompetensi yang unggul untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Nurmaya & Febrina, 2021). Manajemen yang solid dalam artian seluruh aparatur negaranya mampu berkerjasama dan bertanggung jawab dengan apa yang sudah menjadi kewajibannya (Sefullah et al., 2020). Sumber daya manusia memiliki peranannya yang cukup penting dalam mengembangkan dan mencapai sasaran lembaga. Dalam

mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, Pemerintah Negara Indonesia mulai melihat adanya talenta-talenta yang ada dalam diri Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN harus memiliki profesi dan manajemen ASN berdasarkan sistem merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.

Menyadari akan hal ini maka lahirlah paradigma baru yang mengharuskan roda pemerintahan melakukan reformasi birokrasi (Nurnadhifa & Syahrina, 2021). Secara prinsip terdapat perubahan paradigma dalam bidang kepegawaian di Indonesia yakni PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang dipilih merupakan pegawai yang berbasis kompetensi dasar dan prestasi kerja dalam dalam rangka mewujudkan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Meskipun pada pelaksanaannya proses maupun tahapan pelaksanaan manajemen PNS belum serta merta langsung mengalami banyak perubahan (Kalesaran, 2021). Sistem kinerja memungkinkan pemilihan sumber daya sarana yang diakui oleh kompetensi pencari kerja dan kualitas kinerja karyawan, sehingga memastikan bahwa proses seleksi dilakukan dengan baik (Suryanto & Darto, 2020). Hal tersebut merupakan solusi untuk melaksanakan reformasi birokrasi yang saat ini menarik perhatian negatif publik terhadap pelayanan (Sahambangung et al., 2019).

Seiring dengan kesiapan pelaksanaan perubahan organisasi terhadap pembangunan Aparatur Negara wujud dari kelanjutan keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi melalui Undang-undang No.5 Tahun 2014, tentang ASN (Pasiak et al., 2019). Pada isi Undang-Undang ASN, telah diatur kinerja pegawai berdasarkan merit sistem yang dilaksanakan pada setiap PNS di pemerintahan pusat maupun di daerah. Merit sistem adalah sistem kinerja berbasis kompetensi, profesionalisme, bersifat terbuka dan memberikan kesempatan serta mendukung pada setiap pegawai untuk mengembangkan prestasi yang terbaik bagi organisasi, dan hal ini adalah perwujudan perubahan sekaligus pembinaan pada setiap pegawai tercipta produktif dan kompetensi (Khobiburrohma et al., 2020).

Produktif atau kompetensi sebagai dasar merit sistem yang artinya setiap individu dinilai berdasarkan kecakapan, kemampuan, wewenang atau cakap, mampu dan tangkas (Meyrina, 2016). Merit sistem salah sebagai dasar berbasis kompetensi pegawai. Setiap pegawai sangat besar peluang kesempatan untuk berprestasi (Meyrina, 2016). UU ASN mencoba meletakkan beberapa perubahan dasar dalam manajemen SDM (Sumber Daya Manusia). Perubahan dari pendekatan *personel administration* yang hanya berupa pencatatan administratif kepegawaian kepada *human resource management* yang menganggap adalah sumber daya manusia dan sebagai aset negara yang harus dikelola (Chairiah et al., 2020).

Kompetensi bagi pegawai ASN khususnya PNS menjadi poin penting tersendiri dalam birokrasi pemerintahan di Indonesia, dimana permasalahan PNS di Indonesia adalah kompetensi bukan pada jumlahnya (Noor & Muharsih, 2020). Rasio PNS dan penduduk masih wajar bahkan bisa dikatakan lebih bagus dibandingkan negara Asia lainnya. Yang menjadi pemicu masalah kompetensi adalah pelatihan PNS yang sangat minim (Tamarengki et al., 2019). Berdasarkan data *training rate* pada tahun 2013 PNS di

Indonesia hanya mendapatkan satu kali pelatihan untuk 26 tahun yang berbanding terbalik dengan negara lain, ini beda jauh dengan Singapura yang melaksanakan pelatihan 100 jam per tahun. Hal itu mengindikasikan perlunya suatu strategi untuk meningkatkan kualitas para pegawai ASN secara keseluruhan. Disamping itu rendahnya kompetensi juga disebabkan oleh sistem rekrutmen pegawai ASN dan jabatan ASN yang tidak dilaksanakan dengan baik, mengesampingkan prinsip merit, serta penuh praktek Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme (Rakhmawanto, 2016).

Pertumbuhan pegawai ASN dewasa ini, perlu di *manage* dengan baik. Hal ini karena pegawai ASN merupakan aset negara serta untuk menciptakan pegawai ASN yang unggul dan kompeten (Puspita Puri et al., 2021). Manajemen merupakan perkembangan dari pengertian administrasi yang berarti pemberian jasa atau bantuan. Manajemen dan administrasi sangat berhubungan karena manajemen itu sendiri merupakan inti dari administrasi (Laksmi & Markeling, 2014). Tujuan Sistem Merit menciptakan kompetensi SDM yang professional dan produktifitas yang berkaitan pada manajemen ASN, yang menata dengan baik dari rekrutmen pegawai, pengembangan pegawai, dan penempatan dalam *job* promosi yang disesuaikan dengan sistem merit berbasis kompetensi (Chairiah et al., 2020).

Penerapan sistem merit hakikatnya adanya kesesuaian antara kecakapan yang dimiliki seorang pegawai dengan jabatan yang dipercayakan kepadanya, meliputi tingkat pendidikan formal, tingkat pendidikan non formal atau diklatpim, pendidikan dan latihan teknis, tingkat pengalaman kerja, dan tingkat penguasaan tugas dan pekerjaan. Dalam sistem merit keahlian masing-masing individu pegawai akan diorganisasikan secara efektif kedalam suatu spesialisasi fungsi jabatan (Rakhmawanto, 2016). Namun, penerapan skema merit di Indonesia masih menghadapi banyak tantangan dan kendala. ASN telah mempertahankan birokrasi yang tebal dan tidak fleksibel yang menyebabkan penurunan pelayanan publik, serta korupsi birokrasi pemerintah, kolusi dan nepotisme. Dalam hal ini, perlu menyempurnakan berbagai persyaratan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di instansinya. Kriteria penerapan sistem merit yang belum optimal dilakukan antara lain melaksanakan promosi, mutasi secara obyektif, dan transparan didasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.

Penelitian terdahulu dalam sebuah penelitian dapat memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini diperlukan beberapa penelitian terdahulu untuk mengumpulkan literasi yang dapat memperkaya referensi. Terdapat lima penelitian yang dijadikan sumber referensi dalam penelitian ini, diantaranya yaitu:

Chairiah et al., 2020 Implementasi Sistem Merit Pada Aparatur Sipil Negara di Indonesia. Hasil penelitian menemukan bahwa penerapan sistem merit di Indonesia masih belum sepenuhnya dilakukan sesuai prosedur. Kunci sukses lainnya, agar menjadi *dynamic governance* diperlukan kesadaran penuh dari semua pemangku kepentingan dalam menerapkan sistem merit di Indonesia. Namun, peningkatan pengawasan juga perlu dilakukan terutama oleh KASN agar implementasi sistem merit dapat optimal.

Sahambangung et al., 2019 Manajemen Sistem Aparatur Sipil Negara (Studi tentang Sistem Merit dalam penempatan jabatan pimpinan tertinggi di lingkungan pemerintahan kabupaten kepulauan sangihe). Hasil penelitian menemukan bahwa konsep sistem merit tidak akan berjalan dengan sempurna jika tidak dibarengi dengan pengawasan proses seleksi yang ketat sehingga Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dapat terjamin kaulifikasi dan legalitasnya.

(Laksmi & Markeling, 2014) Penyelenggaraan Manajemen ASN Berdasarkan Sistem Merit Menurut Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian menemukan bahwa kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian serta penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara yang didasarkan pada sistem merit yang bermaksud untuk pembinaan karier pegawai dan juga untuk menghargai prestasi para pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk membangun keberhasilan organisasi dalam melaksanakan kewajiban serta menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dan sesuai dengan penerapan berdasarkan pada sistem merit. Maka akan dilakukan kajian dengan berjudul: **“Efektifitas Penerapan Sistem Merit Dalam Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Pada Instansi Pemerintah”**

Menurut sugiyono (2019:99), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Pengaruh Sistem Merit Terhadap Manajemen ASN

Menurut Stoner dan Freeman (Safroni, 2012: 44) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya organisasi. Manajemen menginginkan tujuan tercapai dengan efektif dan efisien. Dua kata tersebut semakin penting sekarang ini. Dengan kata lain, prestasi manajer diukur dari efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi, tidak sekadar mencapai tujuan organisasi (Pasiak et al., 2019).

Dengan demikian, manajemen adalah salah satu hal penting dan harus diterapkan dalam suatu organisasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat diduga bahwa:

#### **H1: Sistem Merit Berpengaruh Terhadap Manajemen ASN**

#### 2. Pengaruh Sistem Merit Terhadap Kinerja ASN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Dimensi dan Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011) yaitu:

- a. Kualitas, adalah ukuran seberapa baiknya seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Indikator kualitas adalah kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja.
- b. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Indikatornya adalah kecepatan, dan kemampuan.
- c. Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Indikatornya adalah hasil kerja, dan pengambilan keputusan.
- d. Kerjasama merupakan kondisi dimana pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi. Indikatornya adalah jalinan kerjasama, dan kekompakan.
- e. Inisiatif, adalah Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif. Indikatornya adalah kemampuan.

Dengan demikian, kinerja pegawai sangat memengaruhi organisasi untuk bisa mewujudkan visi dan misi. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat diduga bahwa:

## **H2: Sistem Merit Berpengaruh Terhadap Kinerja ASN**

### **Metode Penelitian**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu penelitian *mixed method* melibatkan dua teknik pengumpulan data dan analisa data, yaitu kualitatif dan kuantitatif dengan pendekatan Yuridis Empiris (Non Doktrinal). Penelitian campuran memfokuskan diri pada pengumpulan (*collecting*), analisis (*analyzing*), dan mencampur data kualitatif dan kuantitatif dalam suatu studi yang tunggal atau beberapa seri penelitian. Alasan utama penggunaan kombinasi pendekatan kualitatif dan kuantitatif adalah memberikan pemahaman terhadap masalah penelitian yang lebih baik dari pada menggunakan pendekatan tunggal. Hukum dikonsepsikan sebagai pranata sosial yang secara nyata dikaitkan dengan variabel-variabel sosial yang lain apabila hukum sebagai gejala sosial yang empiris sifatnya, dikaji sebagai variable bebas yang menimbulkan pengaruh dan akibat pada berbagai aspek kehidupan sosial, kajian itu merupakan kajian hukum sosiologis (Pasiak et al., 2019).

#### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan desain triangulasi. Intensitas penggunaan desain triangulasi ini adalah untuk mempertemukan kekuatan dan ketidaksimpangsiuran kelemahan yang muncul dalam

metode kuantitatif misalnya besarnya ukuran sampel, trend, dan generalisasi dengan metode kualitatif yaitu kecilnya ukuran jumlah subyek, kerincian, dan kedalaman penelitian.

### **Sumber Data**

Sumber Data dalam penelitian ini data kualitatif meliputi informasi secara terbuka dan tertutup seperti menemukan instrumen sikap, perilaku, atau kinerja. Jenis pengumpulan datanya mungkin juga melibatkan penggunaan ceklis secara terbuka atau tertutup, dimana peneliti mengecek perilaku yang kelihatan atau nampak. Sementara informasi kuantitatif ditemukan dalam dokumen seperti rekaman sensus, rekaman kehadiran. Analisis terdiri dari data yang dianalisis secara statistik yang dikumpulkan dalam instrumen, ceklis, atau dokumen umum public untuk menjawab pertanyaan penelitian atau untuk menguji hipotesis.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data sesuai dengan teori Lofland dalam Moleong, (2007:157), data bersumber dari informan atau responden didukung dengan dokumen dan naskah- naskah dan data tertulis yang artinya data ini melalui sumber *Key Informen* yang dikumpulkan secara kualitatif yang terdapat pada responden yang valid dan realiable melalui wawancara, Observasi, telaah dokumen, dan terakhir dianalisis untuk hasil dasar berupa evaluasi. Teknik penarikan sampel adalah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia menggunakan teknik random sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memerhatikan starta yang ada dalam populasi tersebut.

### **Hasil dan Analisis**

#### **1. Efektifitas penerapan sistem merit terhadap manajemen ASN pada Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia**

Penerapan sistem merit dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak yang sangat signifikan bagi kelangsungan serta peningkatan kinerja dalam kementerian Hukum dan HAM. Dengan adanya pemberlakuan penerapan sistem merit dalam kelembagaan negara dapat meningkatkan birokrasi serta menunjang pemerintah untuk dapat menghasilkan ASN yang berkualitas di bidangnya, sehingga segala tanggung jawab yang ada dapat dilaksanakan dengan baik sesuai aturan serta kapasitas yang dimiliki oleh ASN tersebut.

Menurut Pasal 1 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, sistem merit adalah sebuah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membelakangi latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal- usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan tertentu. Tujuan dari adanya penerapan sistem merit di Indonesia yaitu:

- 1) Melakukan *recruitmen*, seleksi dan promosi jabatan yang didasarkan pada kompetensi yang terbuka dan adil dengan menyusun perencanaan sumber daya manusia (SDM) aparatur secara berkelanjutan.
- 2) Memberikan perlakuan yang adil dan setara kepada seluruh pegawai ASN
- 3) Memberikan pengelolaan yang efektif dan efisien kepada pegawai ASN
- 4) Memberikan remunerasi yang setara untuk pekerjaan yang setara dengan tetap memperhatikan hasil kinerja
- 5) Memberikan penghargaan kepada kinerja pegawai yang tinggi
- 6) Memberikan hukuman atau punishment atas pelanggaran disiplin
- 7) Menjaga standar tinggi untuk integritas, etika dan kepedulian untuk kepentingan masyarakat
- 8) Menerapkan pengisian jabatan dengan uji kompetensi sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan
- 9) Memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi kepada pegawai ASN Melaksanakan manajemen kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi
- 10) Memberikan perlindungan kepada pegawai ASN dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan.

Ada beberapa alasan mengapa Indonesia menerapkan sistem merit dalam penyelenggaraan pemerintahan. Hal tersebut karena berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN telah mengamanatkan bahwa penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN. Apabila dikaitkan dengan Kementerian Hukum dan HAM yang secara khusus ruang lingkup pekerjaan yang dilakukan bersifat sangat berdampak besar bagi masyarakat yang bersinggungan dengan itu harus memiliki tenaga pekerja yang kompeten dan juga memahami dengan baik lingkup Hukum dan HAM.

Dalam era globalisasi, manajemen ASN berdasarkan sistem merit sangat tepat sasaran untuk diterapkan. Hal ini memacu pemerintah untuk dapat meningkatkan sistem mutu dari para ASN yang bertugas. Melalui manajemen ASN yang baik sesuai dengan tujuan penerapan sistem merit yang berlaku dapat membentuk pola birokrasi yang tepat sasaran serta berguna bagi masyarakat. Namun penerapan sistem merit di Indonesia belum sepenuhnya optimal diterapkan pada kementerian Hukum dan HAM. Hal ini dapat dibuktikan dengan maraknya beberapa isu yang sampai saat ini belum terselesaikan dengan baik, selain itu ketidaksesuaian penempatan jabatan yang relevan dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh ASN belum tepat sasaran.

Untuk dapat efektif dalam penerapannya dibutuhkan satu pihak yang wajib menjadi penanggungjawab dan berperang penting dalam penerapannya. Pihak tersebut merupakan atasan yang memahami secara langsung proses pengembangan serta kompetensi yang dimiliki oleh bawahannya, sehingga tantangan untuk bisa meningkatkan efektifitas dalam manajemen ASN melalui sistem merit tepatnya pada kementerian Hukum dan HAM dapat dengan mudah dilakukan mengingat sudah ada

beberapa pihak yang memiliki wewenang serta tanggung jawab secara penuh dan tegas untuk dapat mengimplementasikan hal tersebut.

## **2. Pengaruh sistem merit terhadap Kinerja ASN pada Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia**

Penerapan sistem merit pada dasarnya memudahkan suatu instansi dalam menilai serta meningkatkan kinerja ASN. Sistem merit merupakan salah satu cerminan manajemen kepegawaian yang kompeten dan professional dimana dalam melakukan penempatan jabatan dilakukan berdasarkan *track record* yang tepat sasaran untuk melakukan pengangkatan jabatan. Sesuai dengan Pasal 1 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 berdasarkan tujuan diterapkannya sistem merit yang sesuai dan melalui manajemen ASN yang tepat, akan membawa pengaruh yang tepat juga bagi instansi.

Manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan sistem merit merupakan salah satu kunci yang paling penting bagi suatu instansi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dan baik berdasarkan konsep sistem merit akan mendorong para ASN untuk berkompetisi secara inisiatif terhadap tanggapan yang ada, sehingga dengan penerapan sistem merit yang tepat sasaran akan mampu meningkatkan kinerja ASN pada Kementerian Hukum dan HAM.

Regulasi yang mengatur tentang Penilaian Kinerja PNS. PP No. 30 Tahun 2019 ini diterbitkan sebagai peraturan pelaksanaan Pasal 78 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Sesuai UU ASN, penilaian kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier (Adyatma, 2022). Dengan terbitnya aturan ini, Transformasi birokrasi berlandaskan sistem merit dalam PP Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi semakin jelas.

Dengan menerapkan sistem merit maka pengangkatan pegawai, mutasi, promosi, penggajian, penghargaan dan pengembangan karier pegawai didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pegawai. Kinerja ASN yang kian mendapat perhatian dari Pemerintah seharusnya menjadi *trigger* bagi para ASN untuk dapat memaksimalkan kinerja yang selama ini kerap dicap lamban dan berbelit belit.

Sistem ini bermaksud untuk pembinaan karier pegawai dan juga untuk menghargai prestasi para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini akan berkaitan dengan konsep dan kebijakan manajemen ASN dan bagaimana implikasinya di dalam instansi pemerintah dengan berdasarkan sistem merit.

Mempertimbangkan bahwa keberhasilan dalam manajemen ASN sangat ditentukan oleh kualitas hasil penilaian kompetensi dan penilaian kinerja pegawai, maka perlu dilakukan evaluasi terkait efektifitas berbagai kebijakan dalam pembinaan kinerja ASN dan pembinaan kompetensi ASN tersebut sebagai dasar dalam pembinaan karir pegawai ASN.

### **Kesimpulan**

Sistem merit yang diperkenalkan di Indonesia belum sepenuhnya diterapkan secara optimal sesuai ketentuan yang berlaku. Komitmen dan kerjasama antara ASN dengan seluruh departemen, instansi, pemerintah pusat dan daerah untuk mencapai keberhasilan sistem kinerja yang akuntabel dan objektif. Kerjasama antara ASN dengan seluruh kementerian, lembaga, pemerintah pusat dan daerah sangat penting untuk mewujudkan sistem merit yang sukses di Indonesia.

Implementasi sistem merit di Indonesia perlu ditingkatkan dan sangat membutuhkan kerjasama yang didukung melalui sistem kontrol oleh masyarakat. Hal ini tentu saja dimaksudkan untuk menghindari berbagai macam penyimpangan sedini mungkin yang bisa saja terjadi akibat dari kelalaian beberapa pihak. Kesadaran akan pentingnya implementasi sistem merit sebagai salah satu kunci keberhasilan dalam ASN menjadi hal dasar yang harus disadari.

Efektifitas dari penerapan serta peningkatan kompetensi ASN melalui sistem merit memerlukan komitmen serta tanggungjawab Bersama dari seluruh unit yang mendukung suksesnya penerapan sistem merit dilaksanakan. Pelunya strtategi jangka Panjang serta jangka pendeng yang sudah semestinya dirancanang untuk bisa memperbaiki birokrasi yang ad di Indonesia menjadi salah satu Langkah awal untuk bisa mengoptimalkan penerapan sistem merit di Indonesia.

## BIBLIOGRAFI

- Adyatma, R. (2022). Pelaksanaan Sistem Merit Terhadap Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Bagian Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Timur Raihan. 1–11.
- Chairiah, A., S, A., Nugroho, A., & Suhariyanto, A. (2020). Implementasi Sistem Merit pada Aparatur Sipil Negara di Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3), 383–400. <https://doi.org/10.24258/jba.v16i3.704>
- Kalesaran, M. (2021). Penerapan sistem merit menuju pemerintahan yang terpercaya (trustworthy government) (studi penelitian pada badan kepegawaian daerah provinsi sulawesi utara). *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, VI(01), 1–23.
- Khobiburrohma, E., Margareta, P., & Hasbullah, M. (2020). Penerapan Sistem Merit Dalam Birokrasi Indonesia Untuk Mewujudkan Good Governance. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 3(2), 139–148. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v3i2.900>
- Laksmi, N. P. Y., & Markeling, I. K. (2014). *Penyelenggaraan Manajemen Asn Berdasarkan Sistem Merit Menurut Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. 1–12.
- Meyrina, R. . S. A. (2016). Implementasi Peningkatan Kinerja Melalui Merit Sistem Guna Melaksanakan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No. 5 Tahun 2014 di Kementerian Hukum dan Ham (Performance Improvement By Merit System Under The Act Of Civil State Apparatus Number 5 Year 2014 Of. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 10(2), 175–186.
- Noor, M., & Muharsih. (2020). Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Implementasi Merit Sistem. *Public Service and Governance Journal*, 1(2), 160–180.
- Nurmaya, L., & Febrina, R. (2021). Implementasi Sistem Merit dalam Rekrutmen ASN di Kabupaten Kampar. *Journal of Governance Innovation*, 3(1), 73–88. <https://doi.org/10.36636/jogiv.v3i1.628>
- Nurnadhifa, H., & Syahrina, L. (2021). Implementasi Sistem Merit dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Keuangan Republik Indonesia. *Widya Manajemen*, 3(2), 138–149. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i2>
- Pasiak, P., Maramis, R. A., & Pinasang, D. R. (2019). Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara (Asn) Berdasarkan Sistem Merit Menurut Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kota Bitung. *Public Administration Issues*, 2019(6), 41–60. <https://doi.org/10.17323/1999-5431-2019-0-6-41-60>

- Puspita Puri, W., Ari Sudewo, P., Bintang Aruan Sulastri, dan, & Pengawas Obat dan Makanan, B. (2021). Keterkaitan Antara Penilaian Kompetensi Dengan Penilaian Kinerja Pegawai, Sebuah Studi Evaluatif Implementasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil Di Bpom Relationship Between Competency Assessment and Employee Performance Assessment, a Civil Servant Management. *Jurnal Administrasi Negara*, 27, 2021.
- Rakhmawanto, A. (2016). Model Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi Aparatur Sipil Negara dalam Perspektif UU Nomor 5 Tahun 2014 (A. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 16(4), 411–424.
- Sahambangung, O., Pioh, N., & Waworundeng, W. (2019). Manajemen Sistem Aparatur Sipil Negara (Studi tentang Sistem Merit dalam penempatan jabatan pimpinan tertinggi di lingkungan pemerintahan kabupaten kepulauan sangihe). *Jurnal Eksekutif*, 3(3), 1–13.
- Sefullah, A., Fahmal, A. M., & Said, M. F. (2020). Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Sulawesi Selatan. *Kalabbirang Law Journal*, 2(1), 30–40. <https://doi.org/10.35877/454ri.kalabbirang28>
- Suryanto, A., & Darto, M. (2020). Lembaga Administrasi Negara Implementation of Merit System Policy : Best Practice in National Institute of Public Administration. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3), 401–422.
- Tamarengki, A. A., Liando, D., & Kumayas, N. (2019). Merit Sistem Dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 3, 1–8.

---

**Copyright holder:**

Teguh Dinata Saputra (2023)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

