AL-DYAS
Jurnal Inovasi dan Pengabdian kepada Masyarakat

p-ISSN : 2964-4992
e-ISSN : 2964-4984

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/aldyas.v4i1.4595

PERAN SENTRAL PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR MELALUI MERITOKRASI

The Central Role of Human Resource Development for Apparatus Through Meritocracy

Aminuddin & Ida Rindaningsih
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
rindaningsih1@umsida.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Dec 1, 2024	Dec 18, 2024	Dec 30, 2024	Jan 6, 2025

Abstract

The legal provisions that regulate the management of Civil Servants through the merit system need to be considered for their role in human resource management within the bureaucracy. Therefore, it is important to understand the role of human resource development for civil servants as a driving force in the machinery of government bureaucracy. This research employs a qualitative research method with a desk research approach, utilizing secondary data sources. The findings of the study indicate that through meritocracy, Civil Servants have the opportunity to develop themselves, protect their careers from political influence, and enhance motivation through fair recognition. Additionally, the merit system provides a clear career path, facilitates professional recruitment, and ensures efficient filling of positions. In conclusion, this will contribute to improving the quality of life for the community and creating a government that is more effective, efficient, and free from practices of corruption, collusion, and nepotism.

Keywords: Human Resources, Civil Servants, Meritocracy

Jurnal Al-DYAS is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Abstrak: Pada era digital yang terus berkembang, pelaksanaan jual beli barang elektronik menjadi hal yang penting bagi kehidupan masyarakat awam. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan aplikasi penjualan yang ditujukan pada aspek jual – beli barang elektronik yang memudahkan penjual untuk mengelola barang dan penjualan serta memudahkan pembeli dalam mencari dan membeli batang elektronik yang diinginkan. Aplikasi ini dikembangkan dengan mempertimbangkan fitur – fitur penting seperti login pengguna, list barang, pencarian barang, keranjang belanja, cetak form pembelian. Dengan tujuan meningkatkan keamanan dan kenyamanan belanja, aplikasi ini ditujukan untuk meningkatkan presentase penjualan dan kenyamanan pelanggan dalam melakukan transaksi pembelian. Tidak lepas juga dari tantangan kompetitor, keamanan privasi data, dan peningkatan kinerja aplikasi agar pengguna semakin nyaman dalam pengoprasian aplikasi

Kata Kunci: Aplikasi penjualan, E-commerce, Elektronik, Manajemen Barang, Keamanan transaksi.

PENDAHULUAN

Tujuan dalam birokrasi pemerintahan sendiri dapat ditarik dari identifikasi Weber terkait birokasi, yakni *specialization in training* dan *general*. Maksud dari identifikasi itu sendiri merupakan upaya bagi sebuah organisasi untuk menekankan penyelenggaraan pekerjaan secara efisien, memiliki pengetahuan dan keterampian, pelatihan, dan pendidikan (Weber, 1978). Penekanan terhadap aparatur yang menyelenggarakan sebuah ekologi birokrasi ini sendiri dalam manajemennya harus secara luas, komprehensif, dan secara eksplisit didasari pada aturan tertulis, seperti peraturan perundang-undangan, peraturan pemerintah, maupun peraturan terkait lainnya. Begitu pun tujuan umum dari birokrasi sendiri, yaitu menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik, berintegrasi, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Sehingga, dari konsep Weber dan tujuan umum birokrasi tersebut, dapat dilihat bahwa konsep birokrasi sendiri, maupun secara general yang dijelaskan oleh Max Weber, akan mengerucut pada pentingnya sumber daya mansuia; aparatur yang akan menjalankan suatu sistem dalam birokrasi.

Apa yang dijabarkan Weber itu sendiri, menekankan bagaimana birokrasi dalam berjalan menjadi penyelenggara pemerintahan yang ideal. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik, yang sering disebut sebagai *good governance*, merupakan salah satu tujuan utama Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintahan yang baik ini didasarkan pada prinsip-prinsip seperti supremasi hukum, profesionalisme, akuntabilitas, partisipasi, dan transparansi yang efektif dalam pengelolaan kebijakan serta pelayanan kepada masyarakat. Menurut Word Bank (1992) good governance merupakan sistem pemerintahan yang ideal, pelayanan publik

yang eifisien, serta mampu menjadi pemerintahan yang akuntabel terhadap publik. Terhadap publik disini sendiri dimaksudkan sebagai pelayanan publik yang diharapkan berjalan dengan baik (*excellent service*) haruslah transparan, berkualitas, efisien, dan efektif, yang semuanya bergantung pada kinerja aparatur dalam sistem pemerintahan atau birokrasi yang demokratis (Khairudin, 2022).

Namun yang terjadi dalam konteks terselenggaranya pelayanan publik, terdapat dua alasan mengapa birokrasi pemerintah dipandang buruk oleh publik. Pertama, birokrasi cenderung lebih fokus pada perannya sebagai "pengatur" daripada sebagai "pelayan". Kedua, mereka lebih sering memposisikan diri sebagai "penguasa" ketimbang sebagai "abdi negara". Seharusnya, aparatur dapat menempatkan diri dalam posisi yang tepat agar citra mereka tetap terjaga dengan baik dan tidak menimbulkan persepsi negatif di masyarakat (Yuslim, 2013). Yang masih terjadi di Indonesia, sorotan beragam aspek patologi dalam birokrasi diakibatkan oleh sumber daya manusianya yang kadang kali tidak sesuai dengan ketentuan etik, prinsip, maupun asas yang menjadi dasar dalam penyelenggaraan sistem pemerintahan. Termasuk dalam hal ini terkait pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam tubuh birokrasi. Padahal, ketentuan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, telah jelas diatur terkait berbagai transformasi dalam manajemen Aparatur Sipil Negara, salah satunya reformasi pengelolaan kinerja, penguatan budaya kerja, dan citra institusi. Namun representasi dari landasan formil tersebut masih mendapati berbagai permasalahan di Indonesia, salah satu yang menjadi akibat dari buruknya wajah sumber daya manusia dalam birokrasi adalah terlukanya birokrasi akibat tidak optimalnya sistem meritokrasi berjalan.

Hal ini yang menjadi penting bagaimana sumber daya manusia aparatur dapat memposisikan dirinya. Dimana dalam hal ini, aparatur sebagai sumber daya manusia yang menggerakkan roda birokrasi dalam melayani publik, harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan ingkungan pelayanan birokrasi. Dari sini, sumber daya manusia dalam pemerintahan menjadi variabel penting dalam pembentukan sistem pemerintahan yang telah ditetapkan. Dalam sistem pemerintahan Republik Indonesia, kebijakan pengembangan sumber daya aparatur negara telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, mulai dari Undang-Undang terkait aparatur sipil negara, Peraturan Pemerintah terkait pelaksanaan manajemen aparatur, dan sebagainya. Dalam peraturan tersebut, umumnya ditegaskan bahwa peningkatan kualitas aparatur negara dilakukan melalui perbaikan kesejahteraan dan profesionalisme, penerapan sistem karier berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip penghargaan dan sanksi, serta peningkatan fungsi dan profesionalisme birokrasi dalam

melayani masyarakat, serta akuntabilitas dalam pengelolaan kekayaan negara secara transparan, bersih, dan bebas dari penyalahgunaan.

Untuk mendukung pernyataan tersebut Eddy Topo Ashari (2009) mengemukakan bahwa dalam pengelolaan SDM aparatur dapat dilakukan melalui (1) asesmen kompetensi individu bagi aparatur, (2) membangun sistem penilaian kinerja, (3) mengembangkan sistem pengadaan dan seleksi calon pegawai, (4) mengembangkan pola pengembangan dan pelatihan bagi aparatur, (5) memperkuat pola karir, (6) mendorong terciptanya kedisiplinan aparatur (Malik Abdul Aziz, 2017).

Pada suatu organiasi tidak bisa dipisahkan dengan faktor manusia dan tujuan yang hendak dicapai. Sumber daya manusia menurut Abdurrahmant Fathoni adalah modal dan kekayaan paling penting dalam setiap kegiatan manusia. Manusia adalah elemen terpenting setelah analisis dan pengembangan (Ida Rindaningsih, 2022). Tujuan yang akan dicapai suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak untuk menghadapi tuntunan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan. Upaya pengembangan dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun luar organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja produktif dan memiliki kinerja yang tinggi (Necho Heriyanto, 2022). Sehingga, ketentuan hukum yang telah mengatur terkait manajemenisasi ASN melalui sistem merit perlu diperhatikan perannya dalam manajemen sumber daya manusia di dalam birokrasi.

METODE

Pendekatan studi ini adalah kualitatif dengan metode *desk research*. Studi ini berupaya menggali data dari berbagai sumber sebagai data sekunder (Johnstoon, 2014). Metode dalam kajian ini adalah dengan mengumpulkan data sekunder, menganalisis, serta menafsirkannya sesuai dengan topik studi (Creswell, 2014). Pemanfaatan data sekunder dalam *desk research* relevan dengan kondisi saat ini yang berada di era digital dengan segala kemajuan teknologinya, sehingga metode desk research memberi kenyamanan secara aktual kepada peneliti. Data sekunder yang digunakan berupa buku, artikel jurnal, artikel prosiding, dokumen perundang-undangan, serta dokumen terkait topik utama yaitu TTO.

Prosedur pengumpulan data dalam penulisan ini menggunakan teknik dokumentasi. Data dokumentasi berupa literatur-literatur, hasil penelitian ataupun dokumen-dokumen yang relevan dengan fokus paper. Sesuai dengan metode yang digunakan, data dalam paper ini merupakan data kualitatif. OIeh karena itu, prosedur pengolahan datanya pun menggunakan prosedur atau teknik kualitatif yakni menggunakan teknik analisis isi sebagai teknik untuk melakukan analisis hingga menghasilkan sintesis dan kesimpulan. Berdasarkan analisis-sintesis serta kesimpulan, dirumuskan beberapa rekomendasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prinsip Meritokrasi dalam Manajemen Aparatur

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah sistem yang merupakan elemen kunci dalam proses kegiatan, karena berfungsi sebagai rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa kegiatan manajemen sumber daya manusia dapat berjalan dengan efektif, penting untuk memanfaatkan berbagai fungsi manajemen. Dimana dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia sendiri memiliki fungsi: (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) pengarahan dan pengadaan; (4) pengendalian; (5) pengembangan; (6) kompensasi; (7) pengintegrasian; (8) pemeliharaan; (9) kedisiplinan; dan (10) pemberhentian (Sutrisno, 2014). Fungsi dasar dalam manajemen sumber daya manusia sendiri, apabila dikomparasikan dengan manajemen aparatur birokrasi pemerintahan, maka manajemen sumber daya aparatur sendiri telah diatur dalam berbagai ketentuan, utamanya terkait Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, Pegawai ASN harus memiliki profesi dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada Sistem Merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Dalam konsep manajemen strategis sumber daya manusia, pendekatan yang diatur dalam Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2023 Aparatur Sipil Negara ini adalah pengembangan potensi human capital bukan pendekatan administrasi kepegawaian (Aulawi,

2014). Sistem Merit sendiri dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dijabarkan sebagai suatu penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi. Dalam penjelasannya, prinsip meritokrasi sendiri merupakan prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus.

Dalam rangka penetapan kebijakan Manajemen ASN, dibentuk KASN yang mandiri dan bebas dari intervensi politik. Untuk melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas, kode etik dan kode perilaku ASN maka dibentuk Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dengan tujuan: a. menjamin terwujudnya Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN; b. mewujudkan ASN yang profesional, berkinerja tinggi, sejahtera, dan berfungsi sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia; c. mendukung penyelenggaraan pemerintahan negara yang efektif, efisien dan terbuka, serta bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme; d. mewujudkan Pegawai ASN yang netral dan tidak membedakan masyarakat yang dilayani berdasarkan suku, agama, ras, dan golongan; e. menjamin terbentuknya profesi ASN yang dihormati pegawainya dan masyarakat; dan f. mewujudkan ASN yang dinamis dan berbudaya pencapaian kinerja.

Dalam pelaksanaannya, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara menjadi ketentuan hukum pelaksana dalam pelaksanaan meritokrasi aparatur di birokrasi. Ruang lingkup Sistem Merit mencakup beberapa aspek penting, antara lain: pertama, melakukan rekrutmen, seleksi, dan promosi yang berdasarkan pada kompetisi yang terbuka dan adil, serta menyusun perencanaan sumber daya manusia aparatur secara berkelanjutan. Kedua, memperlakukan Pegawai ASN secara adil dan setara. Ketiga, mengelola pegawai ASN dengan cara yang efektif dan efisien. Keempat, memberikan remunerasi yang setara untuk pekerjaan yang setara dengan mempertimbangkan hasil kinerja. Kelima, memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi. Keenam, memberikan hukuman atas pelanggaran disiplin. Ketujuh, menjaga standar tinggi untuk integritas, perilaku, dan kepedulian terhadap kepentingan masyarakat. Kedelapan, menerapkan pengisian jabatan dengan uji kompetensi sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan. Kesembilan, memberikan kesempatan kepada pegawai ASN

untuk mengembangkan kompetensi mereka. Kesepuluh, melaksanakan manajemen kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kesebelas, melindungi pegawai ASN dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan. Terakhir, memberikan perlindungan kepada pegawai.

Dalam pelaksanaan yang dijelaskan dalam ruang lingkup Sistem Merit itu sendiri, terdapat tahapan dimana dalam menerapkannya. Dimana perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh terhadap rancangan yang ditetapkan (Choirunisa Karina, 2023). Maka dari hal itu, tahapan dalam sistem merit meliputi:

1. *Road Map* untuk penerapan Sistem Merit di setiap instansi pemerintah, baik dari instansi pusat hingga instansi pemerintah di daerah;
2. Pembentukan dan penugasan tim penilai mandiri untuk Sistem Merit di instansi pemerintah, baik dari instansi pusat hingga instansi pemerintah di daerah;
3. Penetapan tingkat penilaian penerapan Sistem Merit di masing-masing instansi pemerintah, baik dari instansi pusat hingga instansi pemerintah di daerah;
4. Pelaksanaan rekomendasi berdasarkan hasil penilaian penerapan Sistem Merit di setiap instansi pemerintah, baik dari instansi pusat hingga instansi pemerintah di daerah; dan
5. Pengawasan serta evaluasi dampak dari penerapan sistem merit yang telah dilaksanakan di instansi pemerintah.

Setiap instansi pemerintah diwajibkan untuk menyusun *Road Map* Penerapan Sistem Merit yang tercantum sesuai ketentuan yang berlaku, dimana ini merupakan bagian integral dari Peraturan Menteri terkait. *Road Map* tersebut harus dituangkan dalam dokumen rencana aksi yang mencakup target capaian (*output*) dan dampak/hasil (*outcome*) dari aksi yang direncanakan, yang meliputi aspek perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karier, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan, serta sistem informasi.

Pembentukan dan Tugas Tim Instansi Pemerintah, setiap instansi pemerintah harus membentuk Tim Penilaian Mandiri Sistem Merit yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Tim ini bertugas untuk mengkoordinasikan penyusunan Road Map, membahas perkembangan penerapan Sistem Merit, melakukan penilaian mandiri, menyiapkan dokumen hasil penilaian, dan melaporkan hasilnya kepada KASN dengan tembusan kepada Menteri. Keanggotaan tim terdiri dari berbagai unsur terkait, dan dipimpin

oleh Pejabat yang Berwenang (PyB), yang dibantu oleh kelompok kerja sesuai dengan aspek-aspek Sistem Merit.

Penilaian Tingkat Penerapan Sistem Merit, dilakukan berdasarkan aspek-aspek yang tercantum dalam dokumen rencana aksi. Dalam ketentuan terkait, dijelaskan penerapan berbagai aspek, seperti perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan, pengembangan karier, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan, disiplin, perlindungan, pelayanan, dan sistem informasi. Setiap aspek memiliki kriteria dan langkah-langkah yang harus diikuti oleh instansi pemerintah untuk memastikan penerapan Sistem Merit yang efektif.

Penilaian Tingkat Penerapan Sistem Merit dalam penerapan Sistem Merit dilakukan oleh tim yang terdiri dari berbagai lembaga terkait. Panduan penilaian diatur oleh KASN setelah mendapat persetujuan Menteri. Hasil penilaian akan disusun dalam laporan konsolidasi dan dinyatakan dalam Indeks Sistem Merit, yang akan menjadi standar penilaian. Hasil penilaian dikelompokkan dalam kategori seperti sangat baik, baik, kurang, dan buruk, dan disampaikan kepada KASN untuk tindak lanjut.

Pelaksanaan Rekomendasi Hasil Penilaian Mandiri, berhubungan dengan instansi pemerintah yang mendapatkan kategori sangat baik dapat direkomendasikan untuk dikecualikan dari ketentuan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka. Instansi dengan kategori baik dapat dikecualikan dari ketentuan tertentu, tetapi tetap dalam pengawasan KASN. Instansi dengan kategori kurang akan dibimbing hingga mencapai kategori baik, sedangkan yang buruk akan diaudit dan diawasi hingga mendapatkan perbaikan.

Pengawasan dan Evaluasi Penerapan Sistem Merit dilakukan oleh KASN, yang memiliki kewenangan untuk memonitor dan mengevaluasi kebijakan serta manajemen ASN. Setiap instansi pemerintah wajib melakukan pemantauan internal. Hasil pengawasan dilaporkan kepada Presiden. Ketentuan lanjutan menyatakan bahwa evaluasi kemajuan penerapan Sistem Merit dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan KASN, berdasarkan capaian setiap aspek *Road Map*, dan hasilnya dilaporkan kepada Menteri untuk pengambilan kebijakan lebih lanjut.

Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur melalui Meritokrasi

Pengembangan sumber daya manusia aparatur sendiri berkaitan dengan birokrasi dan manajemen pelayanan publik. Manajemen pelayanan publik adalah pengaturan dalam penyelenggaraan berbagai bentuk layanan yang dilakukan oleh aparatur pemerintah atas nama lembaga untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, dengan tetap memperhatikan esensi dari pelayanan itu sendiri. Dalam konteks manajemen, Soerjono (1995) menjabarkan manajemen pelayanan publik mencakup empat aspek: (a) keseluruhan proses manajemen yang dimulai dari perencanaan, (b) seluruh fungsi manajemen yang meliputi koordinasi, pengambilan keputusan, dan wawasan, (c) proses serta perumusan kebijakan, dan (d) menyelesaikan pekerjaan untuk orang lain, sehingga orang lain merasa puas dengan hasil yang diperoleh (Jumeri Dahri, 2014).

Proses rekrutmen pejabat di daerah masih banyak dipengaruhi oleh aspirasi politik praktis dari para pemimpin politik yang menjabat sebagai kepala daerah. Pejabat birokrasi karier pemerintah tidak memiliki kebebasan dalam menjalankan dan mewujudkan kebijakan politik yang ditetapkan oleh kepala daerah. Promosi jabatan dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di pemerintahan masih dilakukan oleh kepala daerah, padahal seharusnya hal ini dilakukan oleh pejabat karier yang merupakan atasan ASN. Toha (2014) secara ringkas menjabarkan bahwa seringkali, anggota dewan juga terlibat dalam menentukan promosi dan rekrutmen PNS di daerah (Muhidin, 2020). Oleh karena itu, untuk mengurangi dan menanggulangi kasus politisasi birokrasi seperti ini, perlu diterapkan sistem kualifikasi yang bijaksana dan netral, seperti sistem merit, sebagai dasar untuk membangun birokrasi yang diisi oleh para birokrat yang memegang prinsip netralitas dengan baik.

Penerapan sistem merit dalam birokrasi Indonesia sangatlah penting untuk menjalankan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Setyowati (2015) menyebutkan setidaknya ada tiga faktor yang memengaruhi keberhasilan sistem merit dalam pelaksanaannya, yakni faktor administratif, faktor teknis, dan faktor politik-budaya (Indra Sandinirwan, 2022). Sistem merit untuk pekerjaan publik bertujuan untuk memastikan integritas dan efektivitas pelayanan publik dengan menyusun prosedur pemilihan yang menjamin bahwa karyawan terlindungi dari campur tangan atau penyalahgunaan politik yang tidak perlu (Fauzul Mubin, 2018).

Pengembangan manajemen melalui merit sistem sendiri memiliki tujuan terhadap pengembangan SDM. Dimana Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki

berbagai tujuan, baik yang bersifat eksternal maupun internal. Tujuan internal dari pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, yang mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja. Peningkatan produktivitas ini dapat dicapai melalui pengembangan SDM. Dalam suatu organisasi, pengembangan SDM berkontribusi pada peningkatan kemampuan administrasi, kemampuan berpikir, dan keterampilan teknis karyawan. Selain itu, pengembangan SDM secara internal juga berperan dalam meningkatkan efektivitas organisasi, mengurangi kecelakaan kerja, memperbaiki layanan internal, serta meningkatkan moral dan karir karyawan, serta memberikan penghargaan terhadap usaha dan kerja keras sumber daya manusia (Suryani, 2023).

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya pada pasal 1, dijelaskan bahwa sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar, tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Di tengah situasi yang kompleks ini, birokrasi menjadi salah satu aktor utama dalam menentukan arah masa depan suatu bangsa (Fauzul Mubin, 2018).

Pengembangan sistem merit dalam manajemen sumber daya manusia aparatur sendiri memiliki peran untuk:

1. Pengembangan Diri: ASN memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi dan profesional, yang dapat membantu mereka dalam karir.
2. Perlindungan Karir: Dengan adanya sistem merit, ASN dilindungi dari pengaruh politik yang dapat merugikan karir mereka, sehingga mereka dapat fokus pada kinerja dan pengembangan profesional.
3. Motivasi: Peningkatan motivasi ASN dapat dicapai melalui pengakuan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.
4. Jalur Karir yang Jelas: ASN memiliki panduan yang jelas mengenai jalur karir yang dapat diambil, sehingga mereka dapat merencanakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir mereka.

5. Rekrutmen Profesional: Organisasi dapat menarik ASN yang memiliki kompetensi dan integritas tinggi, yang akan membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.
6. Kemudahan Pengisian Jabatan: Proses pengisian jabatan menjadi lebih efisien, memungkinkan organisasi untuk mengisi posisi yang kosong dengan cepat dan tepat.
7. Retensi ASN Berkualitas: Dengan memberikan kompensasi yang layak, organisasi dapat mempertahankan ASN yang berkinerja baik, sehingga meningkatkan stabilitas dan kinerja organisasi.
8. Birokrasi Kuat: Dengan sistem yang baik, birokrasi dapat berfungsi secara efektif, mendukung kemajuan negara dan meningkatkan kepercayaan publik.
9. Mandiri: Birokrasi yang mandiri dapat beroperasi tanpa intervensi politik, sehingga lebih fokus pada pelayanan publik dan pengambilan keputusan yang objektif.
10. Pusat Inovasi: Birokrasi dapat menjadi tempat untuk inovasi dan kreativitas, mendorong pengembangan solusi baru untuk tantangan yang dihadapi masyarakat.
11. Pelayanan Publik Terjamin: Dengan birokrasi yang efisien dan profesional, masyarakat akan mendapatkan pelayanan yang lebih baik, cepat, dan responsif terhadap kebutuhan mereka, sehingga meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

Penerapan sistem meritokrasi dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) memberikan dampak positif yang signifikan bagi pengembangan individu dan organisasi. Dengan adanya kesempatan untuk pengembangan diri, ASN dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan karir mereka, sehingga mendorong kemajuan profesional. Dengan kata lain, pengembangan manajemen SDM aparatur juga akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia, karena terjadi perubahan pada budaya kerja akibat kompetensi yang ditujukkan. Dimana manfaatnya antara lain Beberapa manfaat yang diperoleh antara lain: (1) memastikan hasil kerja yang lebih berkualitas, (2) menciptakan jaringan komunikasi yang terbuka, saling mendukung, berkolaborasi, dan bersikap kekeluargaan, serta (3) mendeteksi kesalahan dan segera melakukan perbaikan, serta cepat beradaptasi dengan perubahan dari faktor eksternal seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi, dan lainnya (Benjamin Bukit, 2017).

Sistem merit juga melindungi karir ASN dari pengaruh politik, memungkinkan mereka untuk fokus pada kinerja dan pengembangan diri tanpa khawatir akan intervensi yang merugikan. Selain itu, pengakuan dan penghargaan yang diberikan dalam sistem meritokrasi

dapat meningkatkan motivasi ASN, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Jalur karir yang jelas dan rekrutmen yang berbasis kompetensi memastikan bahwa ASN yang berkualitas dapat diisi dengan cepat dan efisien, menciptakan birokrasi yang kuat dan mandiri. Dengan demikian, birokrasi dapat berfungsi secara efektif, menjadi pusat inovasi, dan memberikan pelayanan publik yang lebih baik, cepat, dan responsif. Semua ini berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan, menjadikan meritokrasi sebagai fondasi yang kokoh untuk kemajuan dan keberlanjutan dalam manajemen ASN.

KESIMPULAN

Prinsip meritokrasi dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) menunjukkan bahwa sistem ini merupakan langkah strategis untuk menciptakan birokrasi yang profesional, transparan, dan akuntabel. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, sistem merit menekankan pentingnya kualifikasi, kompetensi, dan kinerja dalam proses rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi ASN, tanpa diskriminasi berdasarkan latar belakang pribadi. Dengan adanya sistem ini, ASN memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri, melindungi karir mereka dari pengaruh politik, dan meningkatkan motivasi melalui penghargaan yang adil. Selain itu, sistem meritokrasi juga memberikan jalur karir yang jelas, memfasilitasi rekrutmen profesional, dan memastikan pengisian jabatan yang efisien. Dengan demikian, penerapan sistem merit tidak hanya meningkatkan kualitas dan kinerja ASN, tetapi juga memperkuat birokrasi sebagai pusat inovasi dan pelayanan publik yang responsif. Semua ini berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup masyarakat dan menciptakan pemerintahan yang lebih efektif, efisien, dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Oleh karena itu, meritokrasi menjadi fondasi yang penting untuk kemajuan dan keberlanjutan dalam manajemen ASN di Indonesia.

Saran

Keterbatasan penelitian ini meliputi fokus geografis, dimana penelitian ini mungkin tidak mencakup semua instansi pemerintah di seluruh wilayah, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya representatif untuk seluruh konteks birokrasi di Indonesia. Serta variabel yang tidak terukur dikarenakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan sistem merit, seperti budaya organisasi dan sikap individu, mungkin sulit diukur secara kuantitatif dalam penelitian ini.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan studi kasus yang lebih luas di berbagai instansi pemerintah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Penggunaan data primer melalui wawancara atau survei dengan ASN dan manajer dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam. Selain itu, analisis jangka panjang terhadap dampak penerapan sistem merit, investigasi faktor-faktor sosial dan budaya yang mempengaruhi keberhasilan sistem, serta evaluasi dampak inovasi yang diusulkan oleh ASN dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pengembangan manajemen ASN melalui sistem merit.

DAFTAR PUSTAKA

Aulawi, A. (2014). Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN dan Netralitas ASN dari Unsur Politik dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Rechtsvinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 1-6.

Benjamin Bukit, T. M. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi.* Yogyakarta: Zahir Publishing.

Choirunisa Karina, I. R. (2023). Literatur Riview, Peran Penting Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam. *PERISAI, 2*(1), 48-60.

Creswell. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th Ed.* Singapore: Sage Publication.

Fauzul Mubin, A. R. (2018). Meritocracy of Bureaucracy in Indonesia. *International Journal of Social Science and Humanity, 8*(8), 241-246.

Ida Rindaningsih, M. F. (2022). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya. *Society: Jurnal Jurusan Tadris Ilmu Pengetahuan Sosial, 13*(2), 33-39.

Indra Sandinirwan, R. U. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Sistem Merit dalam Organisasi Pemerintahan di Indonesia. *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, 3*(2), 1165-1177.

Johnstoon. (2014). Secondary Data Analysis: A Method of which the Time Has Come Melissa. *Neuroepidemiology, 1*(2), 24-30.

Jumeri Dahri, P. A. (2014). Kinerja Aparatur Pada Era Pelaksanaan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (Paten) Di Kantor Camat Sangasanga Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Administrative Reform, 2*(3), 433-444.

Khairudin, S. A. (2022). *Membangun Kepercayaan Publik di Indoneisa: Peran Good Governance dan E-Government.* Banyumas: Amerta Media.

Malik Abdul Aziz, M. M. (2017). Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur di Pemerintah Kota Salatiga. *Journal Of Public Policy And Management Review, 6*(4).

Muhidin, B. (2020). Politisasi Birokrasi dalam Proses Pergantian Pejabat Struktural di Provinsi Maluku Utara Pasca Pilkada Tahun 2014-2017. *Journal of Chemical Information and modeling, 5*(1), 1-9.

Necho Heriyanto, S. M. (2022). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Memberikan Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Publik (JAP), 8*(2), 120-130.

Sahir, S. H. (2021). *Metode Penelitian.* Yogyakarta: KBM Indonesia.

Suryani, I. R. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains, 2*(3), 363-370.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.Weber, M. (1978). *Economy and Society*. Berkeley: University of California Press.

Yuslim, D. S. (2013). Pembinaan Sumber Daya Aparatur dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Kantor Camat Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara (Studi Implementasi Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2004). *Jurnal Administrative Reform, 1*(3), 569-581.