

# ANALISIS PENERAPAN MERIT SISTEM DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI PEMERINTAHAN KECAMATAN MEDAN TUNTUNGAN KOTA MEDAN

Oleh:  
Holmes Husein Pasaribu  
Universitas Darma Agung  
E-Mail:  
[holmespasaribu@gmail.com](mailto:holmespasaribu@gmail.com)

## ABSTRACT

*Civil Servant Management (PNS) is the management of civil servants to produce employees who are professional, have basic values, professional ethics, free from political interference, free from practices of corruption, collusion and nepotism. Preparation and Determination of Civil Servant Needs. Every government agency is mandated to manage Human Resources (HR) using the Merit System to optimize the performance of civil servants. In Merit System-based HR management, the potential and capacity of civil servants is fundamental. This research aims to analyze the application or implementation of the Merit System Policy for State Civil Apparatus (ASN) to improve the quality of Human Resources and analyze the Supporting and Inhibiting Factors for the implementation of the Merit System in Medan Tuntungan District Government Agencies. The research method used is descriptive with a qualitative approach. The implementation of the Merit System within the Medan Tuntungan District Government has been going well, although it is not yet optimal as intended in Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus. This is shown by the functioning of the Merit System Policy indicators, seen from the Objectives, Accountability and Inputs/Recommendations. The Inhibiting Factors consist of: | Lack of Understanding of the Merit System; Staff Limitations on Merit System Applications; Delay in completing files by officials in Medan Tuntungan District. Meanwhile, the driving factors are: The existence of a legal umbrella regarding the Merit System. Adequacy of infrastructure and technology in implementing the Merit System. and Availability of operational funds for implementing the Merit System.*

**Keywords :** *Management of Civil Servants (PNS), Merit System, Inhibiting and Encouraging Factors*

## ABSTRAK

Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah Pengelolaan PNS untuk menghasilkan pegawai yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan PNS. Setiap instansi pemerintah diamanatkan melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menggunakan Sistem Merit untuk mengoptimalkan performa PNS. Dalam pengelolaan SDM berbasis Sistem Merit, potensi dan kapasitas PNS menjadi hal yang fundamental. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan atau Implementasi Kebijakan tentang Merit Sistem bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk dapat meningkatkan kualitas Sumberdaya Manusia serta Menganalisis yang menjadi Faktor Pendukung dan Penghambat pelaksanaan Merit Sistem didalam Instansi Pemerintah Kecamatan Medan Tuntungan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penerapan Sistem Merit di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Medan Tuntungan sudah berjalan dengan baik meski belum optimal sebagaimana di maksud dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Yang ditunjukkan dengan

berjalannya indikator Kebijakan Merit Sistem dilihat dari Tujuan, Akuntabilitas dan Masukan / Rekomendasi. Adapun Faktor Penghambat terdiri dari :| kurangnya pemahaman tentang Merit Sistem; keterbatasan Staf tentang aplikasi Merit Sistem; kelambatan kelengkapan berkas oleh aparatur di Kecamatan Medan Tuntungan. Sedangkan Faktor Pendorong adalah : adanya payung hukum tentang Merit Sistem. Kecukupan infrastruktur dan teknologi dalam menerpan Merit Sistem. dan ketersediaan dana oprasional untuk penerapan Merit Sistem.

**Kata Kunci : Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS), Sistem Merit, Faktor Penghambat dan Pendorong**

## 1. PENDAHULUAN

Sistem birokrasi yang semakin membaik menandakan bahwa pemerintah dalam pengelolaan mulai transparan, efektif dan dapat diandalkan. Keberadaan pemerintah harus bisa dirasakan kehadirannya lewat membangun tata kelola pemerintah yang demokratis terpecaya, efektif, dan bersih.

Perubahan paradigma di Indonesia tentang kepegawaian yakni Pegawai Negeri Sipil yang terpilih adalah pegawai yang benar-benar memiliki kompetensi dasar dan prestasi kerja sehingga saat melaksanakan tugasnya mereka mampu mengerjakan sesuai dengan tufoksinya dan apa yang diharapkan oleh pemerintah dapat terwujud dalam rangka mewujudkan negara kesatuan Republik Indonesia. Proses perubahan manajemen PNS masih terus dilakukan dalam arti dalam proses penyempurnaan. Ini harus tetap dilakukan agar setiap permasalahan yang terjadi dapat diatasi.

Permasalahan yang sering terjadi adalah mengenai birokrasi dan politik Indonesia. Merit sistem adalah sebuah sistem yang diatur dalam manajemen ASN dan lembaga yang mengawasi langsung dan memastikan apakah kebijakan berjalan dengan baik dan yang berperan disini adalah Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

Sistem merit sampai saat ini masih dilaksanakan tetapi sering dimanipulasi secara sengaja oleh pihak yang tidak bertanggungjawab, prosesnya sering dilakukan secara tersembunyi dan ini melanggar konsepsi disiplin ilmu calon tersebut. Dalam pelaksanaannya

pertimbangannya adalah dasar kedekatan calon dan pemegang kekuasaan.

Penyebab tidak efektifnya dilaksanakan system merit adalah karena dipegang oleh pejabat pemerintah, politik kekuasaanlah yang selalu mewarnai manajemen pemerintahan.

Sumber daya manusia yang pola pikirnya rasional akan melahirkan calon-calon anggota yang berpotensi baik dalam kompetensi, dan profesionalitasnya. Disinilah sebenarnya system merit itu tampak pada pendekatan dan manajemen yang humanitif.

Untuk mendukung kebijakan Menpan dan RB dalam memperkuat pelaksanaan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, yang harus menjalankan sistem merit secara konsekuen yaitu pendekatan kekuasaan pejabat dan tata hubungan pejabat politik dan pejabat birokrat perlu dibenahi.

Berdasarkan masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Penerapan Merit Sistem Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Pemerintahan Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan”.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam arti luas pemerintahan adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh organ-organ negara sebagai penyelenggara yang memiliki otoritas dalam menjalankan kekuasaan untuk mewujudkan tujuan.

Menurut Nurmi Chatim (2016), Pemerintah dalam arti sempit adalah seluruh kegiatan dimana fungsi eksekutif saja yang berlaku seperti presiden,

Menteri-menteri sampai pelaku birokrasi paling bawah.

Dalam UU ASN sistem pengelolaan ASN yang adil berdasarkan kualifikasi, performa juga kompetensi merupakan definisi dari sistem merit yang sebenarnya.

Sistem merit sebagai amanat UU ASN perlu dikelola sebaik mungkin terlebih ketika melakukan seleksi dan perekrutan pegawai haruslah berdasarkan kompetensi dan penempatan ASN.

Menurut Darminto (2012:52), Analisis adalah pembagian yang lebih terperinci serta pemaknaan dan hubungan yang saling terkait guna mendapatkan pengertian yang benar dan arti keseluruhan.

Menurut Foima Sihombing (2019), Analisis Kebijakan adalah merupakan teknik dalam administrasi publik untuk mengaudit dan mengontrol serta evaluasi suatu kebijakan agar tercapai tujuan suatu organisasi.

### **3. METODE PENELITIAN**

Deskriptif kualitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini, dengan sumber data yang digunakan adalah data primer dimana data primer diperoleh dari wawancara atau observasi, dan data primer diperoleh melalui data yang diperoleh dari instansi khususnya data kepegawaian baik di Kantor Badan Kepegawaian Daerah / BKD Kota Medan dan Kecamatan Medan Tuntungan.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk mengetahui Pelaksanaan Sistem Merit Terhadap Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bagian Kepegawaian di Kecamatan Medan Tuntungan dengan menggunakan teori Teguh Yuwono yaitu Tujuan Akuntabilitas dan masukan.

#### **A. Tujuan**

Dalam manajemen Aparatur Sipil Negara adapun tujuan dari sistem penilaian sistem merit adalah: 1. Menyusun data base mengenai kemajuan penerapan sistem merit dalam lingkungan ASN Instansi Pemerintah; 2. Setiap kelebihan dan kelemahan instansi pemerintah harus

diuraikan ketika menerapkan sistem merit dalam manajemen ASN; 3. Menyediakan umpan balik bagi peningkatan kualitas penerapan sistem merit dalam Pengkajian dan Pengembangan Sistem. 4. Sebagai acuan ketika KASN untuk dalam hal pengisian jabatan pimpinan tinggi (JPT).

Dilakukannya merit system dalam birokrasi tujuannya adalah ketika ada rekrutmen ASN maka akan terpilih ASN yang profesional dan dengan dan berintegritas dan siap ditempatkan pada jabatan-jabatan pemerintah sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, bukan hanya itu saja ASN juga diijinkan mengembangkan kemampuannya lewat bimbingan dan diklat serta melindungi karir ASN dari politik.

#### **B. Akuntabilitas**

Akuntabilitas adalah suatu pertanggung jawaban dalam menjalankan kebijakan tentang Merit Sistem. Meningkatnya motivasi yang tinggi dalam suatu instansi pemerintahan dalam hal ini di Kecamatan Medan Tuntungan akan sangat berdampak pada produktivitas kerja, daya saing, dan prestasi kerja yang diinginkan organisasi.

Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Medan Tuntungan adalah bagian yang memverifikasi berkas-berkas ASN di lingkup kerja Pemerintahan Kecamatan Medan Tuntungan menyatakan bahwa, jika pegawai-pegawai tidak cukup memiliki motivasi yang cukup sesuai dengan kualitas SDM yang diharapkan maka hasil kerjanya tidak akan optimal.

Dengan demikian melalui akuntabilitas terhadap motivasi dapat diketahui betapa pentingnya motivasi dalam suatu organisasi bagi ASN dalam memicu semangat kerja sehingga kinerja yang dihasilkan bisa optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengarahan oleh pimpinan selaku pemangku kebijakan kepada pegawai pada saat sistem merit dilaksanakan sangat baik karena saat pengarahan itulah pimpinan menyampaikan apa sebenarnya tujuan dari

organisasi dan diharapkan pegawai melaksanakan pekerjaannya sebaik mungkin. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan bertujuan agar terjalin hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai dan hal yang mendasar dari sistem merit adalah konsep pengembangan PNS yang berintegritas, beretika, berfikir strategis, berkolaborasi, berkeputusan tegas, berinovasi dan bekerja secara tuntas dan maksimal.

### C. Masukan

Sistem merit dengan dimensi penyusunan staf di lingkungan instansi pemerintah Kecamatan Medan Tuntungan telah berjalan dengan baik dengan baik dan sesuai hanya perlu lebih ditingkatkan lagi dengan menambah kualitas SDM para ASN agar tujuan organisasi tercapai

Proses pelaksanaan harus sesuai dengan mekanisme yang sudah ditetapkan dan sesuai dengan *Standart Operating Prosedur* (SOP) yang sistematis dan tidak berbelit-belit

### D. Faktor Penghambat

Faktor penghambat terdiri dari:

- 1) Kekurang Pahaman tentang Merit Sistem
- 2) Keterbatasan Staf terhadap Aplikasi tentang Merit Sistem
- 3) Kelambatan Kelengkapan berkas oleh Aparatur.

### E. Faktor Pendorong

- 1) Adanya Payung Hukum tentang Merit Sistem
- 2) Kecukupan infrastruktur dan teknologi dalam menerpan Merit Sistem.
- 3) Ketersediaan dana oprasional untuk penerapan Merit Sistem.

### 5. SIMPULAN

1. Penerapan Sistem Merit di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Medan Tuntungan sudah berjalan dengan baik meski belum optimal sebagaimana di maksud dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Yang ditunjukkan dengan berjalannya indikator Kebijakan Merit Sistem dilihat dari Tujuan,

Akubntabilitas dan Masukan/Rekomendasi.

2. Adapun Faktor Penghambat terdiri dari :| Kurangnya Pahaman tentang Meit Sistem; Keterbatasan Staf tentang Aplikasi Merit Sistem; Kelambatan Kelengkapan berkas oleh Aparatur di Kecamatan Medan Tuntungan. Sedangkan Faktor Pendorong adalah : Adanya Payung Hukum tentang Merit Sistem. Kecukupan infrastruktur dan teknologi dalam menerpan Merit Sistem. dan Ketersediaan dana oprasional untuk penerapan Merit Sistem.

### Saran

Agar pimpinan Kecamatan Medan Tuntungan memberikan masukan kepada pemerintah kota Medan melalui Badan Kepegawaian Daerah untuk tetap dapat mengadakan pendidikan dan pelatihan yang lebih kreatif, sehingga dapat mengembangkan kemampuan intelektual dari aparatur pemerintah yang ada di Kecamatan Medan Tuntungan.

### 6. DAFTAR PUSTAKA

#### A. BUKU

- Abdulkahar Badjuri dan Yuwono, Teguh. 2012. Kebijakan Publik Konsep dan Strategi. Semarang: Universitas Diponegoro
- Abdul Wahab, 2001. Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto (2008). Implementasi Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pembebasan Biaya Pendidikan Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Padang Pariaman. Skripsi Program Sarjana STIA LAN RI Jakarta
- Aulawi, Akhmad. (2017). Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Dan Netralitas ASN Dari Unsur Politik Dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara.
- Bouckaert, G. and Peters, G.B. 2012. What is Available and What is Missing in

- the Study of Quango?, in Pollit, C. and Talbot, C. (Eds.), *Unbundled Government: A Critical Analysis of the Global Trend to Agencies, Quangos and Contractualisation*, Routledge, New York, pp. 22-49.
- Brewer dalam Elfrida I.B. 2019. Pengaruh Belanja Modal Terhadap Pertumbuhan Kinerja Keuangan Daerah Dengan Pendapatan Asli Daerah Sebagai Variabel Intervening Pada Kota Kupang Tahun Anggaran 2008-2017. Skripsi tidak diterbitkan. Kupang: Universitas Katolik Widya Mandira
- Crawford & De Benedetto. 2000. *Marketing*. New York: McGraw-Hill.
- Darminto 2012. "Pengukuran Kinerja Keuangan Perusahaan Menggunakan Metode Rasio Keuangan dan Metode EVA". *Jurnal Administrasi Bisnis* : Vo. 2 No. 1.
- Djaali dan Pudji Muljono, 2008. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo)
- Effendy (2010) *Komunikasi Teori Dan Praktek*. Jakarta: PT Grasindo. Rosdakarya.
- Fauzi, Akhmad & Hidayat, Rusdi. 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press Feriyanto,
- Kapioru, Evan, Harlan. 2014. Implementasi Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 15 Tahun 2011 Tentang Retribusi Pelayanan Parkir Di Tepi Jalan Umum. *Jurnal Nominal/Volume III Nomor 1*.
- Labolo, Muhadam, 2013. *Memahami Ilmu Pemerintahan*, (Jakarta : PT Raja. Grafindo Persada, 2013)
- Moleong, L.J 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, Deddy, 2015, *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik Konsep dan Aplikasi Proses dan Kebijakan pelayanan publik*,. Bandung : Alfabeta.
- Notoatmodjo, S. 1999. *Pengembangan sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurmi Chatim, 2016. *Hukum Tata Negara*, (Pekanbaru:Cendikia Insani)
- Purwanto, Sulistyastuti. Dalam Syahida (2014). *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Refika Aditama. Singodimedjo, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMA. Surabaya.
- Riant, Nugroho 2017. *Manajemen Pelayanan Publik*. Depok: Rajawali Pers
- Rosiadi, A, 2018. *Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi pada Organisasi Sektor Publik*. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan (JMDK)*, 6, 156-169.
- RS. Parker dalam Ekowati. 2005. *Perencanaan, Implementasi dan Evaluasi atau Program*. Pustaka Cakra, Surakarta
- Samodra, Wibawa. 2014. *Kebijakan Publik Proses dan Analisis*. Jakarta
- Sedarmayanti, M.Pd,. APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sudjana. (2006). *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sudjana, William N. Dunn dalam Heri K. dalam Heri Rahman 2019. *Analisis Implementasi Program Jaminan Persalinan Di Pemerintah Daerah Kota Tanjung Balai*
- Taufik, Mhd. Dan Isril. (2013). *Implementasi Peraturan Daerah Badan Permusyawaratan Desa*. *Jurnal Kebijakan Publik*, Volume 4, Nomor 2.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: Rajawali Pers.
- Widodo, A. (2019). *The effect of company characteristic and auditor characteristic to audit report lag*. *Asian Journal of Accounting Research*, Vol.4 No 1.

## B. JURNAL

- Anggita Chariah, Ariski S, Agus Nugroho, dan Adi Suhariyanto, 2020. Implementasi Sistem Merit Pada Aparatur Sipil Negara Di Indonesia Foima Dema Sihombing, 2022. Evaluasi Kebijakan Ombudsman Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Sumatera Utara
- Halifa Nurnadhifa dan Lilie Syahrina 2021. Implementasi Sistem Merit dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Keuangan RI
- Hasan (2017). Analisis Pengembangan Karir PNS Berdasarkan Merit Sistem (Studi Penelitian Di Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah). Tesis Magister.
- Meyrina, Rr.Susana Andi. (2016). Implementasi Peningkatan Kinerja Melalui Sistem Merit Guna Melaksanakan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No.5 Tahun 2014 di Kementerian Hukum Dan HAM. Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum.
- Meisi Kalesaran, 2021. Penerapan Sistem Merit menuju Pemerintahan Yang Terpercaya (Studi Penelitian Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara) SSN 25280-1852, e-ISSN: 2721-0537 Vol VI, No. 01
- Moehariono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (2nd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Norin Mustika Rahadiri, 2022. Mengenal Merit Sistem dan Refleksi Implementasi Kebijakan.
- Raihan Daffa Adyatma. Pelaksanaan Sistem Merit Terhadap Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara di bagian kepegawaian Kota Administratif Jakarta Timur.
- Sartika, Dewi. & Kusumaningrum, Mayahayati. Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) DI Lingkungan Instansi

Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.

## C. PERATURAN-PERATURAN :

- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS
- Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang saat ini disebut dengan Aparatur Sipil Negara(ASN)
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah.