

ANALISIS KEBERLANJUTAN SISTEM MERIT PADA PROSES REKRUTMEN ASN DI KABUPATEN PROBOLINGGO

Mastina Maksin, Supriyanto, Irma Nur Cahya S, Mareta
Syamsya Q, Ahmad Mustofa, M. Januar Amrullah
Universitas Panca Marga Probolinggo
e-mail : irmasetyowati1202@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keberlanjutan Sistem Merit dalam proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Probolinggo pada tahun 2023. Sistem Merit telah menjadi pendekatan yang penting dalam memastikan keadilan, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengisian posisi ASN di seluruh Indonesia. Namun, tantangan berkelanjutan dalam menjaga keefektifan dan keberlanjutan sistem ini perlu diperhatikan. Dalam penelitian ini, kami menggunakan pendekatan literature review dengan metode Deskriptif kualitatif untuk menganalisis implementasi Sistem Merit di Kabupaten Probolinggo. Data dikumpulkan melalui analisis dokumen terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Merit telah memberikan kontribusi positif terhadap transparansi, keadilan, dan efisiensi dalam rekrutmen ASN. Salah satu tantangan utama adalah meningkatnya tuntutan politik dalam proses rekrutmen dan promosi pegawai negeri, yang dapat mengganggu objektivitas dan transparansi dalam penilaian kualifikasi. Selain itu, masalah administrasi yang rumit dan birokrasi yang lambat seringkali menghambat kelancaran proses merit, yang dapat mengurangi efisiensi sistem. Berdasarkan temuan ini, kami mengusulkan sejumlah rekomendasi untuk meningkatkan keberlanjutan Sistem Merit dalam rekrutmen ASN di Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pemerintah daerah dan pemangku kepentingan lainnya dalam upaya memperbaiki dan mempertahankan sistem rekrutmen ASN yang efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci : Sistem Merit, Rekrutmen ASN, Tantangan utama, Keberlanjutan, Kabupaten Probolinggo

ABSTRACT

This research aims to analyze the sustainability of the Merit System in the recruitment process for State Civil Apparatus (ASN) in Probolinggo Regency in 2023. The Merit System has become an important approach in ensuring fairness, transparency, and accountability in filling ASN positions throughout Indonesia. However, ongoing challenges in maintaining the effectiveness and sustainability of these systems need to be addressed. In this research, we used a literature review approach with a qualitative descriptive method to analyze the implementation of the Merit System in Probolinggo Regency. Data was collected through analysis of related documents. The research results show that the Merit System has made a positive contribution to transparency, fairness, and efficiency in ASN recruitment. One of the main challenges is the increasing political demands in the recruitment and promotion process of civil servants, which can interfere with objectivity and transparency in the assessment of qualifications. In addition, complicated administrative problems and slow bureaucracy often hinder the smooth running of the merit process, which can reduce system efficiency. Based on these findings, we propose several recommendations to improve the sustainability of the Merit System in ASN recruitment in Probolinggo Regency. It is hoped that this research will provide valuable insight for local governments and other stakeholders in efforts to improve and maintain an effective and sustainable ASN recruitment system.

Keywords: Merit System, Civil Service Recruitment, Main challenge, Sustainability, Probolinggo Regency

PENDAHULUAN

Peran aparatur negara dalam menjalankan birokrasi sebuah negara sangatlah vital karena menjadi salah satu elemen penting dalam dinamika birokrasi (Nurnadhifa and Syahrina 2021:1). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang harus terus ditingkatkan. Sebab, performa dan kapasitas lembaga pemerintah sangat dipengaruhi oleh kompetensi aparatur, seperti yang diungkapkan oleh (Setiyono and Admojo 2014) pada tahun 2014. Prinsip ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, di mana tingkat kepercayaan masyarakat dan kinerja penyelenggara pelayanan publik harus selalu dipertanggungjawabkan.

Selain itu, kinerja birokrasi juga dianggap mencerminkan tingkat kemajuan suatu negara, sesuai dengan pandangan (Moehariono 2014) Untuk menciptakan birokrasi yang bersih, kompeten, dan melayani, diperlukan sistem yang dapat mengelola dan menempatkan individu terbaik dalam jabatan birokrasi, mulai dari tahap rekrutmen hingga evaluasi, yang dikenal dengan istilah manajemen ASN.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau UU ASN mendefinisikan manajemen ASN sebagai sistem pengelolaan ASN untuk meningkatkan profesionalisme pegawai ASN dan menanamkan nilai-nilai etika dasar. Agar dapat menjalankan tugasnya dengan optimal, pengelolaan ASN harus sesuai dengan prinsip manajemen ASN yang berlandaskan pada sistem merit.

Sistem Merit adalah sistem manajemen kepegawaian yang menekankan pertimbangan dasar kompetensi bagi calon yang diangkat, ditempatkan, di promosi dan dipensiunkan sesuai UU yang berlaku. Menurut pasal 1 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, sistem Merit berdasarkan kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.

Ada beberapa poin penting yang harus dikenal dalam sistem Merit, yaitu pengorganisasian perencanaan ASN didasarkan pada fungsi organisasi melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja,

audit kepegawaian penyesuaian arah kebijakan nasional, kedua, rekrutmen berorientasi pada talenta terbaik, rekrutmen berbasis jabatan dan sertifikasi.

Penerapan sistem merit dalam manajemen ASN merupakan salah satu hasil dari agenda reformasi birokrasi yang dicanangkan Presiden untuk menciptakan birokrasi yang lebih baik. Pemerintah Kabupaten Probolinggo telah melakukan upaya dalam meningkatkan penerapan aspek-aspek manajemen ASN berbasis sistem merit. Sistem merit menekankan pertimbangan dasar kompetensi bagi calon yang diangkat. Namun, dalam praktiknya, penerapan sistem merit di Indonesia masih dihadapkan pada sejumlah kendala yang harus diperbaiki oleh pemerintah, terutama dalam pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dikutip dalam (Chairiah et al. 2020:3).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di pemerintah masih belum optimal, terutama di wilayah Indonesia bagian timur. Oleh karena itu, analisis keberlanjutan sistem merit pada proses rekrutmen ASN di Kabupaten Probolinggo tahun 2023 dapat

memberikan masukan bagi pengembangan sistem merit dalam manajemen ASN di wilayah Indonesia. Penerapan sistem merit dalam manajemen ASN yang berbasis pada transparansi dan objektivitas serta mengedepankan kompetensi dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dalam menjamin pelaksanaan sistem merit sebagai salah satu prioritas nasional pemerintah Indonesia, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebagai Lembaga yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang No. 5 tahun 2014 memiliki peran penting untuk mengawasi penerapan sistem merit di Instansi Pemerintah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Deskriptif kualitatif dalam rangka menganalisis keberlanjutan sistem merit pada proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Probolinggo. Pendekatan kualitatif dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberlanjutan sistem merit serta dampaknya pada kebijakan rekrutmen ASN. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi partisipatif guna memahami secara langsung bagaimana sistem merit diterapkan dalam

praktek dilapangan. Selain data primer, data sekunder juga diperoleh melalui analisis dokumen resmi terkait kebijakan rekrutmen ASN, peraturan daerah, dan laporan evaluasi sebelumnya. Data ini akan digunakan untuk mendukung analisis mendalam terhadap perkembangan sistem merit di Kabupaten Probolinggo dari waktu ke waktu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aktor utama dalam menggerakkan birokrasi pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan, pembangunan dan pemberian pelayanan kepada publik. Sehingga untuk menciptakan ASN yang profesional, berkinerja tinggi, berintegritas dan netral, pemerintah menetapkan Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang merupakan pergantian dari Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 dan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999. Undang-Undang No. 5 tahun 2014 merupakan sebuah upaya untuk mentransformasikan birokrasi pemerintah Indonesia dari rule-based bureaucracy menuju ke dynamic governance, sehingga birokrasi pemerintahan berjalan lebih fleksibel.

Reformasi birokrasi berkaitan

secara langsung pada sektor kepegawaian negara. aparatur sipil negara merupakan sub sistem dari birokrasi secara keseluruhan (Prasojo 2010). Sehingga proses pembenahan terkait dengan aparatur sipil negara harus terus dilakukan salah satunya dalam proses seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN).

A. Mekanisme Pelaksanaan Seleksi CASN

Proses pengadaan CASN tidak hanya untuk kepentingan jangka pendek sebagai pemenuhan kuota ASN, akan tetapi juga untuk kepentingan jangka panjang sebagai bentuk investasi aset (Simanungkalit, 2008). seleksi yang dilakukan pada saat pengadaan pegawai menjadi komponen dasar yang harus diperhatikan guna menciptakan aparatur yang berkompeten di dalamnya. Proses seleksi CASN yang dilakukan oleh badan yang memiliki kewenangan mulai dari penentuan kuota dari setiap instansi hamba, penyebaran informasi (pengumuman) pengadaan CASN, proses seleksi hingga proses pengangkatan menjadi Aparatur Sipil Negara harus dilakukan dengan detail, transparan, adil dan akuntabel. Hal tersebut sebagai bentuk meminimalisir terjadinya tindak kecurangan yang dilakukan oleh oknum-oknum tertentu. Salah satu bentuk dorongan akan hal

tersebut maka pemerintah melalui Undang-undang no. 5 tahun 2014 membentuk sistem merit dalam proses pelaksanaan rekrutmen atau pengadaan Calon ASN yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja birokrasi, menjadikannya lebih profesional, dan lebih netral. Hal ini dilakukan dengan menghilangkan faktor-faktor seperti hubungan personal atau kedekatan dalam proses peningkatan karier atau penempatan jabatan aparatur sipil negara. Dalam sistem ini, individu direkrut berdasarkan prinsip-prinsip profesionalisme yang mencakup kompetensi individu, independensi, netralitas, produktivitas, integritas, pelayanan yang prima, pengawasan, dan akuntabilitas (Andi Meyrina 2016:13).

B. Efektivitas Sistem Merit dalam Rekrutmen ASN

Rekrutmen ASN merupakan suatu proses dasar dalam pembentukan seleksi bagi para CASN, pada masa reformasi birokrasi membentuk konsep penyelenggaraan rekrutmen ASN dengan menggunakan sistem dalam jaringan (daring) dengan penerapan pengadaan yang tersistem pada satu pintu (single entry). Berdasarkan UU Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN bahwa tahap seleksi CASN mengedepankan sistem non-

diskriminatif atau yang dapat disebut juga dengan penggunaan sistem merit guna memperoleh ASN yang optimal.

Penerapan sistem merit dalam manajemen ASN merupakan salah satu amanat utama dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014. Dimana dengan adanya penerapan dari sistem merit ini diharapkan mulai dari proses pengadaan pegawai, pengangkatan pegawai, mutasi, promosi, penggajian, penghargaan, dan pengembangan karir dari pegawai itu sendiri didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja pegawai. Tujuan penggunaan sistem merit dalam proses rekrutmen ASN untuk memastikan bahwa SDM yang akan menduduki sektor publik atau pemerintahan adalah orang-orang yang berkompeten dan memiliki keahlian yang berkualitas. Maka dari itu sistem merit sebagai bentuk penilaian yang dilakukan secara mandiri diterapkan di berbagai sektor pemerintahan dalam bidang manajemen kepegawaian, salah satunya seperti proses rekrutmen CASN yang dilakukan di Kabupaten Probolinggo.

Implementasi penggunaan sistem merit di Kabupaten Probolinggo telah berlangsung dengan baik dalam beberapa aspek. Proses seleksi pegawai didasarkan pada prinsip-prinsip merit, yang mencakup evaluasi kualifikasi, kompetensi, dan

pengalaman calon pegawai. Hasilnya adalah penerimaan ASN yang memiliki latar belakang yang lebih sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Selain itu, Kabupaten Probolinggo juga telah mengadopsi praktik-praktik terbaik dalam rekrutmen yang mengedepankan transparansi, objektivitas, dan akuntabilitas. Semua CASN mengikuti proses seleksi yang sama, dan kriteria penilaian yang jelas diterapkan. Sehingga menciptakan lingkungan yang adil dan kompetitif di dalam proses rekrutmen yang dilakukan.



Gambar 1 Seminar Desiminasi Penerapan Sistem Merit

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Probolinggo, bersama dengan Komisi Aparatur Sipil Negara Republik Indonesia (KASNRI), mengadakan penyampaian informasi mengenai penerapan sistem merit dalam pengelolaan aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo pada tanggal 23 Agustus

2023. Acara ini diadakan di Auditorium Madakaripura, Kantor Bupati Probolinggo, dan dihadiri oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Sekretaris Dinas/Badan, Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah, serta para Camat dari seluruh Kabupaten Probolinggo. Narasumber acara ini adalah Asisten KASN Bidang Pengawasan Wilayah 1, didukung oleh Tenaga Ahli KASN RI (BKPSDM, 2023).

Kepala BKPSDM Kabupaten Probolinggo yakni bapak Hudan Syarifuddin mengatakan bahwa “berharap agar peserta acara dapat memahami dan mengikuti peraturan kepegawaian yang telah dikeluarkan terkait Panduan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan baik”. hal yang sama juga disampaikan oleh Staf Ahli Bidang Hukum, Pemerintahan, dan Pembangunan Kabupaten Probolinggo yakni Bapak Agus Mukson yang menjelaskan bahwa “sistem merit adalah pendekatan dan manajemen dalam pengelolaan aparatur sipil negara yang berlandaskan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan objektif, tanpa memandang aspek politik, ras, warna kulit, agama, latar belakang,

jenis kelamin, status pernikahan, usia, atau kondisi fisik” (BKPSDM, 2023).

Penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara yang berfokus pada prestasi, dan kinerja individu, penting untuk mencapai tiga fungsi utama aparatur sipil negara sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa. Sistem merit harus diterapkan secara konsisten dalam seluruh proses manajemen aparatur sipil negara, mulai dari rekrutmen ASN, penggajian, pengukuran kinerja, promosi, hingga pengawasan. Hal ini harus didukung oleh upaya untuk memperkuat integritas, moralitas, nilai-nilai agama, dan etika ASN. Hal tersebut untuk memperoleh ASN yang mengedepankan nilai-nilai fundamental seperti akuntabilitas yang baik, pelayanan yang baik, berkompeten, memiliki loyalitas yang tinggi, adaptabilitas serta kolaboratif.

Menurut Agus Mukson selaku Staf Ahli Bidang Hukum, Pemerintahan, dan Pembangunan Kabupaten Probolinggo menekankan bahwa “pada tahun 2022 Kabupaten Probolinggo mendapatkan peringkat Kategori III (baik) dalam penerapan sistem merit manajemen aparatur sipil negara, dengan

nilai 269,5 dan indeks 0,66” (BKPSDM, 2023).

Dengan capaian dan tujuan dari penerapan sistem merit dalam proses perekrutan ASN dapat disimpulkan jika tingkat efektivitas sistem merit dalam perekrutan ASN dapat dikatakan cukup efektif diterapkan di Kabupaten Probolinggo. Karena terdapat capaian yang didapat oleh pemerintah kabupaten probolinggo dalam penerapan sistem merit yang diterapkan dari hasil kerja sama berbagai sektor, sehingga proses keberlanjutan sistem merit perlu terus dilakukan, meskipun tidak dapat dipungkiri jika masih terdapat tantangan dalam proses keberlanjutan sistem merit dalam penerapannya.

C. Tantangan Keberlanjutan Sistem Merit

Sistem merit yang diterapkan di Kabupaten Probolinggo telah memberikan kontribusi positif dalam menjaga keadilan dan profesionalitas dalam perekrutan pegawai negeri. Namun, seperti halnya dalam banyak sistem serupa di berbagai daerah, sistem merit dihadapkan pada berbagai tantangan yang mempengaruhi keberlanjutannya. Salah satu tantangan utama adalah meningkatnya tuntutan politik dalam proses rekrutmen dan promosi pegawai negeri, yang dapat

mengganggu objektivitas dan transparansi dalam penilaian kualifikasi. Selain itu, masalah administrasi yang rumit dan birokrasi yang lambat seringkali menghambat kelancaran proses merit, yang dapat mengurangi efisiensi sistem.

Dalam menghadapi tantangan ini, Kabupaten Probolinggo perlu terus mendorong prinsip-prinsip merit dan reformasi birokrasi, memastikan independensi dan keadilan dalam proses rekrutmen, serta memperbaiki efisiensi administratif guna menjaga keberlanjutan sistem merit yang penting bagi pembangunan daerah. Pemahaman pegawai tentang sistem merit, Prinsip dan kaidah-kaidah sistem merit perlu diintegrasikan dalam program pelatihan dan pengembangan pegawai yang ada di Kabupaten Probolinggo. Pemahaman pegawai terkait sistem merit ini merupakan salah satu faktor yang juga mempengaruhi keberhasilan implementasi sistem merit di kabupaten probolinggo. Proses pemilihan JPTP atau pemilihan kepala dinas di tingkat pemerintah daerah masih belum terlaksana dengan baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

D. Upaya Keberlanjutan Sistem Merit

Berdasarkan Undang- Undang no

5 tahun 2014 yang merupakan bagian dari program reformasi birokrasi menjadi awal bagi pemerintah untuk melakukan manajemen sumber daya aparatur negara yg berbasis sistem merit dalam upaya meningkatkan profesionalitas, netralitas, integritas dan kinerja aparatur sipil negara (wawanudin & sudarno 2018).

Kegiatan ini sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan penerapan Aspek-Aspek Manajemen ASN berbasis sistem merit, Pemerintah Kabupaten Probolinggo masih memiliki banyak tugas dalam penerapan manajemen ASN berbasis Sistem Merit. Hal ini tentu menjadi tantangan tersendiri bagi Pemerintah Kabupaten Probolinggo dan menjadi bahan serta memotivasi dalam perencanaan manajemen ASN yang lebih baik untuk kedepannya.

Pemerintah Kabupaten Probolinggo berkomitmen untuk terus mendukung pelaksanaan sistem merit sehingga bisa berdampak positif dalam rangka reformasi birokrasi untuk terus berkolaborasi dan bersinergi.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu implementasi sistem informasi manajemen dalam

pelayanan adminduk berbasis digital dengan memanfaatkan website dan aplikasi lapak Pada Desa Sumber Lele, Kecamatan Kraksaan Kabupaten Probolinggo belum optimal berdasarkan kajian analisis teori implementasi kebijakan Edward III yang terdiri atas empat elemen, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Masih terjadi kendala kepada masyarakat yang akan mengkasas untuk melakukan proses pelayanan administrasi pembuatan surat-menyurat.

Namun dari segi tingkat keefektifan dalam pelayanan sistem administrasi ini memberikan manfaat yakni aparat desa dapat mendata penduduk dengan lebih efektif dan efisien serta melakukan pencarian data dengan cepat melalui fitur pencarian yang disediakan. Diharapkan dengan adanya sistem informasi manajemen ini dapat mempercepat proses pelayanan administrasi kependudukan dan meningkatkan efisiensi dalam pembuatan surat-menyurat.

Adapun saran yang peneliti rekomendasikan yakni Sistem administrasi informasi manajemen pada desa Sumber lele masih perlu ditingkatkan dan dikembangkan dalam pengelolaan sistem melalui peningkatan sumber daya operator dengan memberikan fitur-fitur yang lebih

bervariasi untuk pembaruan data yang lebih efisien dalam membuat surat mengenai administrasi kependudukan.

DAFTAR PUSTAKA

A. D. Rahmawati and A. Fatmawati, "Sistem Administrasi Desa Mendiro Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi Berbasis Web," *Emitor: Jurnal Teknik Elektro*, vol. 18, no. 01, pp. 1–7, 2020.

Angelina, R. (2022). Evaluasi Sistem Pelayanan Online Dalam Pembuatan Kartu Keluarga Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang. *Jurnal Sosial Dan Humanis Sains (JSHS)*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.24967/jshs.v7i1.1539>

Hasri, M. V. A., & Sudarmilah, E. (2021). Sistem Informasi Pelayanan Administrasi Kependudukan Berbasis Website Kelurahan Banaran. *MATRIK: Jurnal Manajemen, Teknik Informatika Dan Rekayasa Komputer*, 20(2), Article 2. <https://doi.org/10.30812/matrik.v20i2.1056>

Indraljit, Rhicalrdus Eko. 2015. *Electronic Government; Strategi Pembalngunaln dan Pengemalngaln Sistem Pelalyalnaln Publik Berbalsis Teknologi Digitall*, Edisi Revisi. Yogyakarta:Alndi

Samosir, B. D., Priyatna, B., & Hananto, A. (2023). Implementasi Sistem Informasi Pelayanan Administrasi Kependudukan Berbasis Web di

Kantor Kecamatan Karawang Barat. *Jurnal Elektronik Sistem Informasi Unsika*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.35706/jesika.v1i1.2>

Tarifu, L. (2020). Implementasi Sistem Informasi Administrasi

Kependudukan Dalam Pelayanan Kartu Tanda Penduduk Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 3, 233. <https://doi.org/10.35817/jpu.v3i2.12511>