

HASIL PENELITIAN

**EFEKTIVITAS HUKUM SISTEM MERIT DALAM TATA
JABATANDI LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN
SINJAI**

ERWIN DARMAWAN H

B012211019



PROGRAM STUDI

MAGISTER ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2023

HALAMAN JUDUL

**EFEKTIVITAS HUKUM SISTEM MERIT DALAM TATA
JABATANDI LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN
SINJAI**

Disusun dan Diajukan Oleh:

ERWIN DARMAWAN H

B012211019

TESIS

**Diajukan Sebagai Tugas Akhir Dalam Rangka Penyelesaian Studi
Dalam Program Studi Magister Ilmu Hukum**

PROGRAM STUDI

MAGISTER ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2023

TESIS

**EFEKTIVITAS HUKUM SISTEM MERIT DALAM TATA
JABATAN DI LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN
SINJAI**

Disusun dan diajukan oleh

ERWIN DARMAWAN H

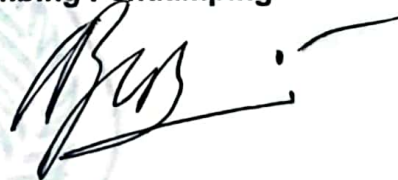
Nomor Pokok B012211019

Telah Dipertahankan di Depan Panitia Ujian
Tesis Pada tanggal 24 Agustus 2023
dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui
Komisi Penasihat,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Andi Pangerang Moenta, S.H., M.H., DFM
NIP. 19610826 198703 1 003

Prof. Dr. Achmad Ruslan, S.H., M.H.
NIP. 19570101 198601 1 001

**Ketua Program Studi Magister
Ilmu Hukum**

**Dekan Fakultas Hukum
Universitas Hasanuddin**



Prof. Dr. Hasbir Paserangi, S.H., M.H.
NIP. 19700708 199412 1 001

Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H., M.A.P.
NIP. 19671231 199103 2 002


PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Erwin Darmawan H
NIM : B012211019
Program Studi : Magister Ilmu Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan Tesis yang berjudul **EFEKTIVITAS HUKUM SISTEM MERIT DALAM TATA JABATAN DI LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN SINJAI** adalah benar-benar karya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain dan hal yang bukan karya saya dalam penulisan Tesis ini diberi tanda *citasi* dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan isi Tesis ini hasil karya orang lain atau dikutip tanpa menyebut sumbernya, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Assar, 10 Maret 2023

Erwin Darmawan

B012211019

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu 'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur hanya milik Allah SWT, Dzat Yang Maha Kuasa, Pencipta Ilmu dan Pengetahuan, Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Penulis juga menghaturkan salam dan sejahtera atas junjungan Nabi Muhammad SAW. Atas berkat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul: Efektivitas Sistem Merit Dalam Tata Jabatan Di Lingkup Pemerintah Kabupaten Sinjai. Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

Penulis sadar walaupun telah banyak masukan, arahan, bimbingan yang diberikan terutama oleh para Dosen Pembimbing dalam upaya menyempurnakan tesis ini, namun tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan. Hal ini merupakan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, dan bukan merupakan suatu kesengajaan.

Penyelesaian penulisan tesis ini bukan hanya karna kemampuan penulis, melainkan dukungan, dorongan dan bantuan dari beberapa pihak. Oleh karna itu, perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan banyak terimakasih kepada yang terhormat **Prof.Dr.Andi Pangerang Moenta, SH, MH, DFM** dan **Prof. Dr. Achmad Ruslan, SH, MH** yang bertindak sebagai dosen pembimbing yang telah mendampingi hingga terselesaikannya

penulisan ini. Selanjutnya penulis ucapkan banyak terima kasih kepada orang tua penulis bapak/ibu **Ir. H. Haeruddin, Mt** dan **Hj. Wirawati Lira** yang telah membesarkan Penulis dengan penuh perhatian dan kasih sayang, yang dengan sabar dan tabah merawat dan menjaga Penulis, menasehati, dan terus memberikan semangat dan do'a yang tak pernah putus.

Selanjutnya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada istri penulis **Fitriyah Dwi Pratiwi, ST** yang senantiasa memberikan bantuan moril maupun materil kepada Penulis selama kuliah hingga memperoleh gelar Magister Hukum. Terima kasih sudah menjadi istri yang selalu meluangkan waktu untuk mendengarkan curahan dan keluhan Penulis dalam segala hal apapun, semoga selalu dilimpahkan kesehatan, kepanjangan umur serta ridho dari Allah SWT.

Pada akhirnya Tesis yang merupakan tugas akhir dalam menyelesaikan studi Magister Ilmu Hukum ini dapat terselesaikan. Dengan segala keterbatasan Penulis, maka terselesaikanlah Tesis dengan judul: **“EFEKTIVITAS HUKUM SISTEM MERIT DALAM TATA JABATAN DI LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN SINJAI”**.

Pada kesempatan ini pula, Penulis ingin menghaturkan terima kasih kepada pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian Tesis ini terutama kepada:

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc** selaku Rektor Universitas Hasanuddin, beserta Wakil Rektor dan jajarannya.
2. **Prof. Dr. Hamza Halim, S.H., M.H.,M.AP** selaku Dekan Fakultas

Hukum Universitas Hasanuddin. Beserta Wakil Dekan dan jajarannya.

3. **Dr. Hasbir Paserangi, S.H.,M.H.** selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Hasanuddin.
4. Tim penguji, **Prof. Dr. Hamzah Halim S.H.,M.H.,M.A.P, Prof. Dr. Marwati Riza, S.H.,M.Si,** serta **Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.H.,M.s** yang telah menyempatkan waktunya untuk memeriksa Tesis ini dan memberikan masukan yang sangat positif kepada Penulis sehingga penulisan Tesis ini menjadi jauh lebih baik.
5. Seluruh **Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin** yang juga telah menyalurkan ilmunya kepada Penulis sehingga pengetahuan Penulis tentang ilmu hukum dapat bertambah.
6. Seluruh Anggota Grup **Anak Muda Mau Lulus** yang telah memberikan bantuan dan Support sehingga Penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.

Terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu. Harapan Penulis, semoga tesis ini dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang hukum

Makassar, 26 Desember 2022

Erwin Darmawan H

ABSTRAK

Erwin Darmawan. B012211019. ***Efektivitas Sistem Merit Dalam Tata Jabatan Di Lingkup Pemerintah Kabupaten Sinjai***. Dibimbing oleh Pangerang Moenta dan Achmad Ruslan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana efektivitas pelaksanaan sistem merit dalam pemenuhan jabatan di lingkup pemerintah Kabupaten Sinjai serta menganalisis dampak aspek sistem merit dalam penerapan sistem merit itu sendiri.

Penelitian ini adalah penelitian hukum empiris dengan melihat dan mengamati kenyataan yang ada di lapangan. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dengan narasumber. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka. Data yang ada selanjutnya dianalisis dan disajikan secara deskriptif-kualitatif dengan menggunakan landasan teori sebagai pisau analisis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) efektivitas pelaksanaan sistem merit belum berjalan secara maksimal dilihat dari capaian pemetaan potensi dan kompetensi pegawai yang masih jauh antara pegawai yang telah dan belum menjalankan kompetensi. Berdasarkan Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2017 ditentukan bahwa seharusnya pegawai yang menduduki jabatan harus terlebih dahulu diadakan uji kompetensi untuk mengetahui kelayakan pegawai tersebut untuk menduduki jabatan. Hal ini juga disebabkan beberapa kendala yang dihadapi di lapangan yaitu; adanya Keterbatasan anggaran; Masih kurangnya Pemahaman PNS; Masih kurangnya Minat PNS; Sarana dan prasarana yang belum memadai; Belum ada Pejabat Fungsional Asesor. (2) Aspek-aspek Sistem Merit sangat berdampak dalam proses penetapan seorang pegawai dalam sebuah jabatan karena penetapan seseorang dalam promosi perlu melihat kompetensi, kinerja, dan pola karier seseorang dengan mengacu kepada aturan pegawai yang berlaku. Seorang pegawai berhak untuk mendapatkan pengembangan kompetensi dan kejelasan karier yang menunjang.

Kata Kunci : **Efektivitas Hukum, Sistem Merit, Tata Jabatan**

ABSTRACT

Erwin Darmawan. B012211019. *The Effectiveness of the Merit System in Position Arrangements in the Scope of the Sinjai Regency Government*. Supervised by Prince Moenta and Achmad Ruslan.

This study aimed to determine and analyze the effectiveness of implementing the merit system in fulfilling positions within the Sinjai Regency Government and to analyze the impact of aspects of the merit system on the performance of the merit system.

The research was empirical legal research by looking at and observing the realities in the field. This study used primary and secondary data. Primary data was collected through interviews with informants. Secondary data were obtained through a literature study. The existing data was then analyzed and presented in a descriptive-qualitative manner using the theoretical basis as an analytical tool.

The results of this study indicate that (1) the effectiveness of implementing the merit system has not run optimally, as seen from the achievement of mapping the potential and competence of employees who are still far between employees who have and have yet to implement competencies. Based on Permenpan RB Number 38 of 2017, it is determined that employees who occupy positions must first carry out a competency test to determine the eligibility of these employees to occupy positions. This condition is also due to several obstacles encountered in the field: budget limitations; a lack of understanding of civil servants; a lack of interest in civil servants; Inadequate facilities and infrastructure; There need to be a Functional Assessor. (2) Aspects of the Merit System significantly impact the process of appointing an employee to a position because determining a person for promotion needs to look at a person's competence, performance, and career pattern by referring to the applicable employee regulations. An employee has the right to get competency development and clarity of career advancement.

Keywords: **Legal Effectiveness, Merit System, Position Arrangement**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
BAB I	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Orisinalitas Penelitian.....	11
BAB II	12
A. Teori Efektivitas Hukum	12
1. Pengertian Efektivitas Hukum	12
2. Efektivitas Penegakan Hukum.....	18
B. Teori Manajemen	19
1. Pengetian Manajemen.....	19
2. Tujuan dan Fungsi Manajemen	24
C. Aparatur Sipil Negara.....	27
1. Pengertian Aparatur Sipil Negara	27
2. Fungsi dan Tugas ASN.....	30
3. Hak dan Kewajiban ASN.....	33
4. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil	35
D. Sistem Merit	36
1. Pengertian Sistem Merit.....	36
E. Pengertian Tata Jabatan.....	48
1. Pengertian Jabatan.....	48
F. Definisi Operasional	60
G. Kerangka Berpikir.....	61
BAB III	64
A. Pendekatan Penelitian	64

B. Lokasi Penelitian	65
C. Populasi Dan Sampel.....	65
D. Data Dan Sumber Data	66
E. Analisis Data	66
BAB IV	68
A. Efektivitas Hukum Pelaksanaan Tata Jabatan Di Lingkup Pemerintah Kabupaten Sinjai Dengan Sistem Merit.....	68
1. Faktor Penegak Hukum	72
2. Faktor Sarana dan Fasilitas	75
3. Faktor Masyarakat	76
4. Faktor Budaya	79
B. Dampak Aspek Sistem Merit dalam penerapan sistem merit di lingkup Pemerintah Kabupaten Sinjai.....	83
1. Aspek Pengadaan.....	84
2. Aspek Perencanaan Kebutuhan	86
3. Aspek Promosi Mutasi	88
4. Aspek Pengembangan Karir	94
5. Aspek Manajemen Kinerja	106
6. Aspek Sistem Informasi.....	110
BAB V.....	112
A. Kesimpulan	112
B. Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Birokrasi merupakan Institusi yang lahir sebagai produk dari proses sosial yang panjang dan kompleks. Tidak seperti organisasi dalam bentuk perusahaan swasta, di mana proses terbentuknya bisa didasari dengan modal dan kemauan individu, organisasi birokrasi lahir dari serangkaian proses berliku yang dapat mempengaruhi konteks sosial masyarakat secara universal. Setiap negara memiliki birokasinya sendiri, yang dicakup oleh peraturan dan setiap sistem administrasi resmi. Ketika sebuah birokrasi berada dalam lingkungan sosial budaya yang berbeda, hal itu juga dapat mempengaruhi cara kerja birokrasi itu sendiri. Selain dipengaruhi oleh budaya lokal, mereka juga dipengaruhi oleh budaya dan sistem nilai yang mungkin merupakan warisan dari pemerintahan sebelumnya.

Saat ini pemerintah berupaya untuk melembagakan reformasi birokrasi dengan menerapkan manajemen strategis sebagai kontrol dalam pelaksanaannya. Sesuai dengan Grand Design dari reformasi Birokrasi nasional 2010-2025 dan juga Roadmap pelaksanaan Reformasi birokrasi kemudian dirumuskanlah 9 (sembilan) program percepatan reformasi birokrasi yakni:¹

¹ Defny Holidin dkk, Reformasi Birokrasi dalam Transisi, PrenadaMedia Group, Jakarta, 2016, hal. 15

- a. Penataan struktur birokrasi;
- b. Penataan Jumlah;
- c. Penataan distribusi PNS;
- d. Sistem seleksi dan promosi Aparatur secara terbuka;
- e. Profesionalisasi aparatur;
- f. Peningkatan kesejahteraan aparatur;
- g. Efisiensi pengguna sarana dan prasarana kerja aparatur;
- h. Penyederhanaan perizinan usaha;
- i. Dan pengembangan *electronic government* (e-Government).

Hal ini dilakukan dengan harapan agar terjadinya efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan sistem birokrasi. Kemudian dalam mewujudkan rencana tersebut Aparatur Sipil Negara yang berperan sebagai penggerak dalam kegiatan administrasi negara dan bertindak sebagai front liner dalam melaksanakan pelayanan publik diharapkan mampu untuk berperan aktif dan kooperatif dalam setiap proses pelaksanaannya. Untuk menyukseskan rencana ini pemerintah memerlukan sosok Aparatur Sipil Negara yang ideal dan telah dijelaskan dalam konsideran menimbang dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok kepegawaian yang saat ini telah digantikan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

“bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.²

Aparatur Sipil Negara yang dimaksudkan kemudian dijelaskan kembali pada Pasal 12 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang mengatakan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dengan penekanan yang dijelaskan dalam Pasal 12 kita mengetahui bahwa peran sentral aparatur sipil negara dalam pelaksanaan proses pemerintahan sangat banyak mendapatkan intervensi dari luar maupun dari internal birokrasi itu sendiri. Berdasarkan kegelisahan inilah pemerintah dianggap perlu untuk menerapkan adaptasi baru bagi Aparatur Sipil Negara baik itu proses rekrutmen dan juga dalam manajemen kepegawaiannya agar mendapatkan aparatur sipil yang memiliki integritas, profesional, akuntabel, jujur dan adil.

Melihat sejarah Indonesia yang merupakan negara patrimonial

² Konsideran Menimbang pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

(kerajaan) dimana seseorang dapat memperoleh kemudahan dalam setiap urusan apabila orang tersebut memiliki hubungan dekat dengan penguasa, hal inilah yang ingin diubah saat ini dengan mengadopsi sistem Republik-demokrasi dimana pola yang digunakan adalah seleksi terbuka yang dinilai berdasarkan kemampuan individu (*merit system*).

Merit sistem ini digunakan dalam manajemen kepegawaian dengan tujuan mendapatkan aparatur sipil yang memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai dengan posisi yang mereka dapatkan sehingga dapat memberikan hasil pekerjaan dan pelayanan yang baik.

Dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat (22) bahwa Sistem Merit adalah 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.

Dengan menempatkan orang yang memiliki kompetensi dibidangnya diharapkan mampu untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai secara umum. Telah ditegaskan dalam Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 pada Pasal 51 bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit, hal ini menunjukkan keseriusan pemerintah untuk menghapuskan bentuk

pemerintahan yang patrimonial (kerajaan) dalam urusan administrasi pegawai dan mengubah pandangan masyarakat bahwa dalam setiap pengurusan pemerintahan masih terdapat praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

Sejak di keluarkannya Undang-undang ini diharapkan seluruh pemerintah daerah untuk dapat menerapkan Sistem Merit dalam manajemen kepegawaiannya dan akan mendapatkan pengawasan langsung oleh KASN (Komisi Aparatur Sipil Negara) yang merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik, tidak terkecuali di Pemerintah Kabupaten Sinjai.

Sebagai salah satu daerah yang menjalankan administratif pemerintahannya sendiri, tentu saja dalam pelaksanaannya sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kualitas dari para aparat perangkat daerahnya, hal ini dikarenakan seorang Aparatur Sipil Negara memiliki peran yang sangat penting. Kemajuan pembangunan daerah akan sangat tergantung pada jajaran sumber daya manusia (SDM) atau ASN- nya.³

Kemudian pemerintah melalui Badan Kepegawaian Negara yang membidangi seluruh komponen terkait dengan kepegawaian telah mengeluarkan aturan terkait pemenuhan jabatan yaitu dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan.

³ <http://journal.uny.ac.id/index.php/informasi/article/view/6746>. *Patologi Organisasi Dalam Organisasi Publik dan Upaya Pencegahannya*, diakses pada 8 Nov 2021.

Dalam dua aturan yang telah diterbitkan oleh BKN banyak dijelaskan didalamnya terkait pelaksanaan pemenuhan jabatan, setiap Instansi terlebih dahulu harus menyusun perencanaan ketersediaan pegawai untuk tenggang waktu 2 (dua) sampai dengan 5 (lima) tahun disesuaikan dengan kebutuhan perangkat daerah yang selanjutnya melalui persetujuan dari Pejabat Pembina Kepegawaian (Gubernur/Bupati dan Walikota) akan dilaporkan kepada Kepala Kepegawaian Negara. Selanjutnya apabila telah disetujui kemudian akan dilakukan Analisis Jabatan, hal ini bertujuan untuk mendapatkan transparansi, dan objektivitas serta kesesuaian antara tugas dalam jabatan yang akan diemban dengan kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Hasil dari Analisis Jabatan tersebutlah yang kemudian akan digunakan sebagai pedoman dalam pemenuhan jabatan oleh lembaga, tata laksana dan bagian kepegawaian dalam organisasi.

Hal ini tentu saja bertujuan untuk meminimalisir terjadinya indikasi praktik nepotisme dalam pemenuhan jabatan, karna sedikit banyak diketahui bahwa dalam penunjukan pegawai dalam suatu jabatan sering kali terjadi atas dasar balas jasa pada saat maju dalam pentas politik.

Apabila hal tersebut terjadi dalam suatu organisasi pemerintah tentu saja akan berdampak pada kettidak profesionalan dalam pemenuhan jabatan yang bisa saja tidak sesuai antara orang dan posisi yang diberikan, hal ini pada akhirnya akan sangat terasa pada proses pelayanan kepada masyarakat

Sampai saat ini masih terdapat kelemahan dan kekurangan pada proses pelayanan publik kepada masyarakat⁴. Sondang P. Siagian menyebutkan ada beberapa masalah sering menjadikan keluhan masyarakat berkaitan dengan pelayanan birokrasi oleh pegawai negeri biasanya menunjukkan perilaku yang menjengkelkan dan menyimpang, termasuk :

- a. Menunda penyelesaian proses perizinan;
- b. Mencari alasan seperti karena tidak lengkap dari dokumen pendukung;
- c. Keterlambatan pengajuan aplikasi dan dalih serupa lainnya;
- d. Alasan kesibukan melakukan tugas lainnya;
- e. Sulit untuk dihubungi;
- f. Selalu memperlambat dengan menggunakan kata-kata sedang diproses.⁵

Kemudian ditambah dari hasil laporan pemetaan potensi dan kompetensi kepegawaian di Kabupaten Sinjai tahun 2021-2023 masih terjadi kesenjangan yang sangat kontras dimana dari total 4558 Aparatur Sipil Negara yang aktif hanya terdapat 68 orang aparatur pemerintah yang telah melaksanakan pemetaan potensi dan kompetensi, dengan uraian dimana pada jabatan eselon II memiliki persentase yang terbesar sebanyak 97% pegawai telah melaksanakan pemetaan potensi.

⁴ <http://ppidkab.sinjaikab.go.id/> , Laporan Survei Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai, diakses pada 8 Nov 2021

⁵ Sondang P. Siagian, 1996, *Patologi Birokrasi*, (Jakarta : Bumi Aksara), hal. 39.

Dari total 35 jumlah pegawai yang mengisi jabatan, sebanyak 33 pegawai yang telah mengikuti pemetaan potensi dan kompetensi. Sementara jabatan seperti eselon IV, Fungsional tertentu, dan Fungsional Umum belum sama sekali melaksanakan pemetaan potensi. Dari data yang tersedia dapat dilihat bahwa pelaksanaan Sistem Merit belum berjalan maksimal di Pemerintah Kabupaten Sinjai. Karena jika merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 hasil perubahan dari Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, telah dijelaskan bahwa untuk mendapatkan aparatur yang sesuai dengan UU Nomor 5 Tahun 2014 harus terlebih dahulu dilakukan uji kompetensi dan dari hasil uji kompetensi itulah yang menjadi dasar penetapan bahwa pegawai tersebut dianggap cakap dan mampu untuk menduduki suatu jabatan. Hal ini juga disampaikan dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Manusia Aparatur Reformasi dan Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 dijelaskan pada Lampiran pertama ketentuan Umum ayat ke (7); Standar Kompetensi Jabatan merupakan persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan. Hal ini berlaku untuk semua jenjang jabatan mulai dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, jabatan Pengawas dan Fungsional. Hasil kompetensi seorang pegawai selanjutnya dapat dinilai dan menjadi dasar penetapan seorang pegawai tersebut apakah layak atau tidak untuk menduduki jabatan tersebut.

Idealnya Para pejabat yang ingin menduduki jabatan tertentu harus terlebih dahulu mengikuti kegiatan pemetaan potensi dan apabila hal ini belum direalisasikan maka hal tersebut dapat berdampak kepada kepercayaan dan transparansi birokrasi oleh pemerintah dalam manajemen kepegawaiannya . Hal inilah kemudian yang menyebabkan banyak pihak berpendapat bahwa masih terdapat indikasi praktek korupsi, kolusi dan nepotisme dalam penentuan pengisian jabatan tertentu. Sehingga didasari oleh permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis merasa ini menjadi hal yang menarik untuk diteliti dan dianalisis lebih lanjut. Sehingga dapat diambil judul penelitian sebagai berikut; **“Efektivitas Hukum Sistem Merit Dalam Tata Jabatan Di Lingkup Pemerintah Kabupaten Sinjai”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah yang dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana efektivitas hukum pelaksanaan tata jabatan di lingkup Pemerintah Kabupaten Sinjai melalui sistem merit?
2. Bagaimana Dampak Aspek Sistem Merit dalam penerapan sistem merit di lingkup Pemerintah Kabupaten Sinjai?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui eektivitas hukum pelaksanaan tata jabatan di lingkup Pemerintah Kabupaten Sinjai melalui sistem merit.
2. Untuk menganalisis dan Bagaiamana Dampak Aspek Sistem Merit dalam penerapan sistem merit di lingkup Pemerintah Kabupaten Sinjai.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara akademis atau teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam hal pemikiran terkait dengan pelaksanaan tata jabatan di lingkup Pemerintah Kabupaten Sinjai melalui sistem merit.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi serta masukan kepada pemerintah dan lembaga terkait untuk mengambil langkah kebijakan guna meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara dengan mengadopsi pola Sistem Merit oleh Pemerintah Kabupaten Sinjai.

E. Orisinalitas Penelitian

Untuk menunjukkan orisinalitas dan kebaruan dari penelitian ini, berikut penulis menguraikan beberapa hasil penelitian pascasarjana (tesis) sebelumnya yang mempunyai relevansi dengan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, yaitu:

1. Hasan Basri (2017)

Analisis Pengembangan Karir ASN Berdasarkan Merit Sistem (Studi Penelitian di Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah). dalam penelitian yang dilakukan oleh Hasan Basri hanya berfokus pada pengembangan karir melalui sistem merit, sedangkan pada penelitian ini penulis meninjau apakah Sistem Merit telah diterapkan dalam Pemenuhan Jabatan di Kabupaten Sinjai.

2. Sofiah (2006)

Pengaruh Pelaksanaan Merit Rating Sistem Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Medan. Dalam penelitian Sofiah (2006) dijelaskan pengaruh Sistem Merit pada tingkat kepuasan kerja karyawan PDAM, sementara dalam penelitian ini dijelaskan bagaimana dampak dari Aspek Sistem Merit dalam pengisian Jabatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Efektivitas Hukum

1. Pengertian Efektivitas Hukum

Kata efektivitas berasal dari bahasa Inggris, yakni *effective*. Arti kata tersebut adalah : “*having the intended or expected effect, serving the purpose*”. Dengan demikian, efektivitas hukum dapat diartikan dengan kemampuan hukum untuk menciptakan atau melahirkan keadaan atau situasi seperti yang dikehendaki atau diharapkan oleh hukum. Dalam kenyataannya, hukum itu tidak hanya berfungsi sebagai sosial kontrol, tetapi dapat juga menjalankan fungsi perekayasa sosial (*social- engineering* atau *instrument of change*). Dengan demikian, efektivitas hukum dapat dilihat baik dari sudut fungsi sosial kontrol maupun dari sudut fungsinya sebagai alat untuk melakukan perubahan.⁶

Efektivitas mengandung arti keefektifan pengaruh efek keberhasilan atau kemandirian/kemujaraban, membicarakan keefektifan hukum tentu tidak terlepas dari penganalisisan terhadap karakteristik dua variabel terkait yaitu: karakteristik/dimensi dari obyek sasaran yang dipergunakan.⁷

⁶ Barda Nawawi Arief, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, ctk Ketiga, Citra Aditya Bandung, 2013 Hal 67.

⁷ Salim, H.S dan Erlis Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Tesis dan Disertasi*, Edisi Pertama, ctk Kesatu, Rajawali Press, Jakarta, 2013, Hal.308

Beberapa pendapat mengemukakan tentang teori efektivitas seperti Bronislaw Malinoswki, Clerence J Dias, Allot dan Murmer. Bronislaw Malinoswki mengemukakan bahwa teori efektivitas pengendalian sosial atau hukum, hukum dalam masyarakat dianalisa dan dibedakan menjadi dua yaitu: (1) masyarakat modern, (2) masyarakat primitif, masyarakat modern merupakan masyarakat yang perekonomiannya berdasarkan pasar yang sangat luas, spesialisasi di bidang industri dan pemakaian teknologi canggih, didalam masyarakat modern hukum yang di buat dan ditegakan oleh pejabat yang berwenang.⁸

Efektivitas dapat berarti pengukuran tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, dengan kata lain suatu tujuan atau sasaran yang telah dicapai telah sesuai, Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa :⁹

“Efektivitas suatu perundang-undangan berarti bahwa tujuannya tercapai. Hal ini sangat tergantung pada berbagai faktor antara lain, pengetahuan tentang isi perundang-undangan, cara mendapatkan pengetahuan tersebut, dan pelembagaan perundang-undangan itu pada bagian-bagian masyarakat sesuai dengan lingkup perundang-undangan itu”

⁸ Ibid, Hal. 309.

⁹ Murhaini Suriansyah, 2012, *Penegakan Hukum terhadap Kejahatan Kehutanan* cetakan II, Laksbang, Grafika, hlm. 8.

Lebih lanjut Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa :¹⁰

“Suatu keadaan hukum tidak berhasil atau gagal mencapai tujuan biasanya diatur pada pengaruh keberhasilannya untuk mengatur sikap tindak atau perilaku tertentu, sehingga yang mencapai tujuan disebutnya positif, sedangkan yang menjauhi tujuan dikatakan negatif”. menentukan dapat berfungsinya hukum tertulis tersebut dengan baik atau tidak adalah tergantung dari aturan hukum itu sendiri.

Menurut Soerjono Soekanto ukuran efektivitas pada elemen pertama adalah :

- a. Peraturan yang ada mengenai bidang-bidang kehidupan tertentu sudah cukup sistematis.
- b. Peraturan yang ada mengenai bidang-bidang kehidupan tertentu sudah cukup sinkron, secara hierarki dan horizontal tidak ada pertentangan
- c. Secara kualitatif dan kuantitatif peraturan-peraturan yang mengatur bidang- bidang kehidupan tertentu sudah mencukupi.
- d. Penerbitan peraturan-peraturan tertentu sudah sesuai dengan persyaratan yuridis yang ada.

¹⁰ Soerjono Soekanto, 1983, *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, CV. Rajawali, Jakarta, hlm.8

Pada elemen kedua yang menentukan efektif atau tidaknya kinerja hukum adalah aparat penegak hukum. Dalam hal ini dikehendaki adanya aparatur yang handal sehingga aparat tersebut dapat melakukan tugasnya dengan baik dalam kaitannya di sini adalah meliputi keterampilan profesional dan mempunyai mental yang baik.

Menurut Soerjono Soekanto bahwa masalah yang berpengaruh terhadap efektivitas hukum tertulis ditinjau dari segi aparat akan tergantung pada hal berikut :

- a. Sampai sejauh manakah petugas terikat oleh peraturan-peraturan yang ada.
- b. Sampai batas mana petugas diperkenankan memberikan kebijaksanaan.
- c. Teladan macam apa yang sebaiknya diberikan oleh petugas kepada masyarakat.
- d. Sampai sejauh mana derajat sinkronisasi penugasan-penugasan yang diberikan kepada petugas sehingga memberikan batas-batas yang tegas pada wewenangnya.

Pada elemen ketiga, tersedianya fasilitas yang berwujud sarana dan prasarana bagi aparat pelaksana di dalam melakukan tugasnya. Sarana dan prasarana yang dimaksud adalah prasarana atau fasilitas yang digunakan sebagai alat untuk mencapai efektivitas hukum. Sehubungan dengan sarana dan prasarana

yang dikatakan dengan istilah fasilitas ini, Soerjono Soekanto memprediksi patokan efektivitas elemen-elemen tertentu dari prasarana, dimana prasarana tersebut harus secara jelas memang menjadi bagian yang memberikan kontribusi untuk kelancaran tugas-tugas aparat di tempat atau lokasi kerjanya. Adapun elemen-elemen tersebut adalah :

- a. Prasarana yang telah ada apakah telah terpelihara dengan baik.
- b. Prasarana yang belum ada perlu diadakan dengan memperhitungkan angka waktu pengadaannya.
- c. Prasarana yang rusak perlu segera diperbaiki.
- d. Prasarana yang macet perlu segera dilancarkan fungsinya.
- e. Prasarana yang mengalami kemunduran fungsi perlu ditingkatkan lagi fungsinya.

Ada beberapa elemen pengukur efektivitas yang tergantung dari kondisi masyarakat, yaitu :

- a. Faktor penyebab masyarakat tidak mematuhi aturan walaupun peraturan itu baik.
- b. Faktor penyebab masyarakat tidak mematuhi peraturan walaupun peraturan sangat baik dan aparat sudah sangat berwibawa.
- c. Faktor penyebab masyarakat tidak mematuhi peraturan,

baik petugas atau aparat berwibawa serta fasilitas mencukupi.

Teori efektivitas hukum yang dikemukakan Soerjono Soekanto tersebut relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Romli Atmasasmita.¹¹ efektif adalah taraf sejauh mana suatu kelompok dapat mencapai tujuannya. Hukum dapat dikatakan efektif jika terdapat dampak hukum yang positif, pada saat itu hukum mencapai sasarannya dalam membimbing ataupun merubah perilaku manusia sehingga menjadi perilaku hukum.

Sehubungan dengan persoalan efektivitas hukum, pengidentikkan hukum tidak hanya dengan unsur paksaan eksternal, namun juga dengan proses pengadilan. Ancaman paksaan pun merupakan unsur yang mutlak ada agar suatu kaidah dapat dikategorikan sebagai hukum, maka tentu saja unsur paksaan ini erat kaitannya dengan efektif atau tidaknya suatu ketentuan atau aturan hukum.

Kelima faktor yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto merupakan esensi dari penegakan hukum, juga merupakan tolak ukur dari efektivitas penegakan hukum.

¹¹ Romli Atmasasmita, 2001, *Reformasi Hukum, Hak Asasi Manusia dan Penegakan Hukum*, Mandar Maju, Bandung, hlm, 55.

2. Efektivitas Penegakan Hukum

Menurut Satjipto Rahardjo sebagaimana yang dikutip Yogyanto Daru Sasongko "Penegakan hukum merupakan rangkaian proses untuk menjabarkan nilai, ide dan cita yang cukup abstrak yang menjadi tujuan hakim. Tujuan hakim yang membuat nilai-nilai moral, seperti keadilan dan kebenaran."¹²

Satjipto Rahardjo menjelaskan bahwa hakekat dari penegakan hukum adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan atau ide-ide hukum menjadi kenyataan.¹³

Sistem penegakan hukum nasional harus dipandang dan ditempatkan sebagai bagian dari sub sistem hukum nasional. Sebagai subsistem hukum nasional, sistem penegakan hukum tidak saja menentukan tercapai atau tidaknya tujuan hukum nasional tetapi juga instrument yang menjamin dinamika isi sistem hukum.

Marc Galanter dalam Satjipto Rahardjo sebagaimana dikutip oleh Hartiwiningsih mengatakan bahwa:

Penegakan hukum tidak sesederhana yang kita duga, melainkan bahwa penegakan hukum itu mengandung pilihan dan kemungkinan, oleh karena dihadapkan pada kenyataan kompleks.

¹² Yogyanto Daru Sasongko(tesis), *op.cit.*, Hal. 43

¹³ Satjipto Rahardjo Masalah Penegakan *Hukum, Suatu Tinjauan Sosiologis*, Sinar Baru, Bandung, Hlm., 24-29

Dalam ilmu hukum normatif kompleksitas itu diabaikan, sedangkan dalam ilmu empirik tidak dapat mengabaikannya. Sosiologi hukum berangkat dari kenyataan yaitu melihat dari berbagai kenyataan, kompleksitas, yang ada dalam masyarakat dan bagaimana kenyataan itu membentuk maksud dengan melihat hukum dari (*from the order to telescope*), “ujung lain dari teleskop” oleh karena itu memasukan kompleksitas tersebut kedalam pemahaman dan analisis, maka dalam sosiologi hukum, penegakan hukum itu bersifat logis universal, melainkan variable.

B. Teori Manajemen

1. Pengetian Manajemen

Manajemen adalah ilmu (sekumpulan pengetahuan yang sistematis, telah dikumpulkan dan di terima secara umum dengan suatu objek atau objek tertentu) dan seni (suatu kreativitas, pribadi yang kuat dan disertai keterampilan) mengatur, memanfaatkan SDM dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹⁴

Manajemen adalah proses mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.¹⁵ Manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan

¹⁴ Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

¹⁵ Assauri, Sofjan. 2012. Manajemen Pemasaran. Jakarta: Rajawali-Gramedia. Pustaka Utama.

pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien.¹⁶

Manajemen adalah proses kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan". Manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja.

Berikut ini akan dikemukakan pengertian manajemen yang ditinjau dari beberapa segi menurut Alam S :¹⁷

a. Pengertian manajemen ditinjau dari segi seni (*art*)

Pengertian manajemen ditinjau dari segi seni dikemukakan oleh Mary Parker Follett. Follett mengatakan bahwa manajemen adalah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

b. Pengertian manajemen ditinjau dari segi ilmu pengetahuan

Pengertian manajemen ditinjau dari segi ilmu pengetahuan dikemukakan oleh Luther Gulick. Gulick mengatakan bahwa manajemen adalah bidang pengetahuan yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa

¹⁶ Griffin. 2012. *A first look at communication theory*. New York: McGraw-Hill. Companies.

¹⁷ Jurnal Ilmu Hukum, Muslim Kasim, Andi Pangerang Moenta, Ahmad Ruslan , "Penataan Lembaga Non Struktural Dalam Rangka Efektivitas Penyelenggaraan Pemerintahan Di Indonesia",2019.

dan bagaimana manusia bekerja sama untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi kemanusiaan.

c. Pengertian manajemen ditinjau dari segi proses.

Pengertian manajemen ditinjau dari segi proses dikemukakan oleh James A.F. Stoner. Stoner mengatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan anggota organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen merupakan kegiatan, pelaksanaannya disebut manajing dan orang yang melakukannya disebut manajer. Individu yang menjadi manajer menangani tugas-tugas baru yang seluruhnya bersifat manajerial. Manajemen mempunyai tujuan-tujuan tertentu dan bersifat tidak berwujud (*intangible*). Usahnya ialah mencapai hasil-hasil yang spesifik, biasanya dinyatakan dalam bentuk sasaran-sasaran.¹⁸

Manajemen dapat dinyatakan sebagai tidak terlihat (*intangible*), karena tidak dapat dilihat, tetapi dapat dirasakan hasilnya, yakni pekerjaan yang cukup, kepuasan pribadi, produk dan servisnya lebih baik. Penjelasan definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sebagai proses perencanaan,

¹⁸ Gaol, L, Jimmy. 2008. *Sistem Informasi Manajemen Pemahaman dan Aplikasi*. Jakarta : Penerbit PT Grasindo

pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian, proses pengarahan dari pemberian fasilitas-fasilitas pada pekerjaan orang-orang yang diorganisasikan di dalam organisasi tersebut.

Ruang lingkup urusan pemerintahan di dalam Konstitusi meliputi 2 kategori utama, yaitu: 1. Urusan-urusan pemerintahan yang secara tegas disebutkan dalam UUD 1945. Urusan pemerintahan dalam kategori ini meliputi urusan dalam negeri, dan pertahanan. 2. Urusan pemerintahan yang ruang lingkungannya disebutkan dalam Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Urusan-urusan dalam kategori ini menyangkut kewajiban/tanggungjawab Negara untuk menghormati, perlindungan dan pemenuhan hak-hak warga negara. Sebagaimana telah dijeaskan dalam bagian sebelumnya yang menyangkut hak positif dan hak negatif.¹⁹

Manajemen juga merupakan kegiatan yang dilandasi ilmu dan seni untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan bantuan orang lain di dalam pencapaian tujuan organisasi atau kelompok, dan juga merupakan suatu proses rangkaian kegiatan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dapat berlangsung secara efektif dan efisien.²⁰

Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan,

¹⁹ Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers : Jakarta.

²⁰ Safroni, Ladzi, 2012. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi*

dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upayanya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya disebut manajer atau pengelola. Seorang yang menjadi manajer mengambil alih kewajiban-kewajiban baru, yang seluruhnya bersifat "manajerial". Yang penting diantaranya adalah meniadakan kecenderungan untuk melaksanakan sendiri semua urusan.

Manajemen mempunyai tujuan tertentu dan tidak dapat diraba. Ia berusaha untuk mencapai hasil-hasil tertentu, yang biasanya diungkapkan dengan istilah-istilah objektif atau hal-hal yang nyata. Usaha-usaha kelompok itu memberi sumbangannya kepada pencapaian-pencapaian khusus.

Hubungan manajemen dengan suatu kelompok sangat erat karena manajemen memiliki tujuan-tujuan tertentu dan bersifat tidak berwujud (*intangible*). Usahnya ialah mencapai hasil-hasil yang spesifik. Upaya dari kelompok menunjang pencapaian tujuan yang spesifik itu.

Manajemen dapat dikatakan sebagai tidak berwujud (*intangible*), karena tidak dapat dilihat, tetapi dapat dirasakan hasilnya, yakni output pekerjaan yang cukup, ada kepuasan pribadi, produk dan servisnya lebih baik.²¹

²¹ Ibid, Hal 42.

2. Tujuan dan Fungsi Manajemen

Menurut Molan fungsi manajemen terbagi menjadi 4 fungsi yaitu sebagai berikut:

- a. Merencanakan yaitu, fungsi manajemen yang mencakup proses mendefinisikan sasaran, menetapkan strategi untuk mencapai sasaran itu, dan menyusun rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan sejumlah kegiatan. Singkatnya adalah mendefinisikan sasaran, menetapkan strategi, dan menyusun bagian- bagian rencana untuk mengkoordinasikan sejumlah kegiatan.
- b. Mengorganisasi yaitu, fungsi manajemen yang mencakup proses menentukan tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang harus melakukan, bagaimana cara mengelompokkan tugas-tugas itu, siapa harus melapor ke siapa, dan dimana keputusan harus dibuat. Singkatnya menentukan apa yang perlu dilakukan, bagaimana cara melakukan, dan siapa yang harus melakukannya.
- c. Memimpin yaitu fungsi manajemen yang mencakup memotivasi bawahan, mempengaruhi individu atau tim pada saat mereka bekerja, memiliki saluran komunikasi yang paling efektif, dan memecahkan dengan berbagai cara masalah perilaku karyawan. Singkatnya mengarahkan dan memotivasi seluruh pihak.

d. Mengendalikan, yaitu fungsi manajemen yang mencakup memantauprestasi atlit pelajar aktual, membandingkan aktual dengan standar, dan membuat koreksinya, jika perlu. Singkatnya memantau kegiatan untuk menyakinkan bahwa kegiatan tersebut diselesaikan seperti yang direncanakan.

Dari perbandingan beberapa fungsi-fungsi manajemen di atas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*Planning*) karena perencanaan yang akan menentukan tindakan apa yang harus dilakukan selanjutnya. Setelah perencanaan adalah pengorganisasian (*organizing*). Hampir semua ahli menempatkan pengorganisasian diposisi kedua setelah perencanaan. Pengorganisasian merupakan pembagian kerja dan sangat berkaitan erat dengan fungsi perencanaan karena pengorganisasian pun harus direncanakan.

Selanjutnya setelah menerapkan fungsi perencanaan dan pengorganisasian adalah menerapkan fungsi pengarahan yang diartikandalam kata yang berbeda-beda seperti *actuating*, *leading*, dan *commanding*, tetapi mempunyai tujuan yang sama yaitu mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi juga ada penambahan fungsi pengkoordinasian (*coordinating*) setelah fungsi pengarahan. Fungsi pengkoordinasian untuk mengatur karyawan agar dapat saling bekerjasama sehingga terhindar dari

kekacauan, percekocokan dan kekosongan pekerjaan.

Selanjutnya fungsi terakhir dalam proses manajemen adalah pengendalian (*controlling*). Adapun penjelasan mengenai fungsi-fungsi manajemen menurut ahli Fayol dalam adalah sebagai berikut: ²²

a. Perencanaan Strategis

Merupakan suatu proses perencanaan dimana keputusan tentang tujuan organisasi akan dicapai melalui pengelolaan sumber-sumber daya dan dana yang dimiliki, didasarkan pada kebijaksanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Perencanaan untuk mengendalikan manajemen

Merupakan suatu proses perencanaan dimana manajer bertanggungjawab bahwa penggunaan sumber-sumber daya dan dana digunakan seefektif mungkin dan seefisien mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Perencanaan operasional

Merupakan suatu proses dimana usaha melaksanakan kegiatan tertentu dijamin seefektif dan seefisien mungkin.

²² Safroni, Ladzi, 2012. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi*

C. Aparatur Sipil Negara

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Pengertian Aparatur Sipil Negara yang dulunya disebut dengan Pegawai Negeri Sipil di kemukakan oleh beberapa ahli. Beberapa ahli berpendapat mengenai definisi Aparatur Sipil Negara atau Pegawai Negeri Sipil. A.W.Widjaja, mendefinisikan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).

Selanjutnya berpendapat juga bahwa Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.²³

Sedangkan menurut Musanaef, pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Selanjutnya musanefmenjelaskan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah mereka yang langsung digerakkan oleh seorang manager untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya

²³ A. W. Widjaja, 2006, Administrasi Kepegawaian, Jakarta: Rajawali, hlm. 113

yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²⁴

Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Apabila dihubungkan dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan, Pasal 1 ayat 1-3 menjelaskan bahwa:

Ayat 1:

“Administrasi Pemerintahan adalah tata laksana dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan oleh badan dan/atau pejabat pemerintahan.”

Ayat 2:

“Fungsi Pemerintahan adalah fungsi dalam melaksanakan Administrasi Pemerintahan yang meliputi fungsi pengaturan, pelayanan, pembangunan, pemberdayaan, dan perlindungan.”

Ayat 3:

“Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan adalah unsur yang melaksanakan Fungsi Pemerintahan, baik di lingkungan pemerintah maupun penyelenggara negara lainnya.”

²⁴ Rosdakarya Musanef, 2007, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung, hlm. 5

Berdasarkan ketentuan diatas, maka ketentuan ASN sebagai pegawai pemerintah bertindak dan selaku penyelenggara yang melaksanakan administasi pemerintahan dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.²⁵

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Aparatur Sipil Negara adalah pegawai pemerintah yang berada di luar politik bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Sehingga dari pengertian di atas dapat disimpulkan tentang syarat-syarat seseorang dikatakan Aparatur Sipil Negara yaitu :

- a. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan
- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang
- c. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri
- d. Digaji menurut peraturan perundang-undangan

²⁵ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

2. Fungsi dan Tugas ASN

Aparatur Sipil Negara dalam suatu negara sangat penting karena sebagai pelaksana kebijakan publik dalam mencapai tujuan nasional di negara tersebut. Untuk itu dalam upaya mewujudkan tujuan nasional itu harus ada kerja sama yang baik antara Pemerintah Pusat maupun dengan Pemerintah Daerah dan juga masyarakat.

Pegawai ASN berfungsi sebagai :

- a. Pelaksana kebijakan publik
- b. Pelayan publik
- c. Perekat dan pemersatu bangsa Pegawai

ASN bertugas :

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- c. Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara

dan abdi masyarakat yang setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara yang bertugas membantu Presiden sebagai Kepala Pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh setiap masyarakat. dalam melaksanakan Peraturan Perundang-Undangan pada umumnya, Pegawai Negeri Sipil diberikan tugas kedinasan untuk melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya.

Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat setiap Pegawai Negeri Sipil harus mampu melakukan kepentingan negara dan kepentingan masyarakat diatas kepentingan pribadi dan golongan. Sebagai abdi Negara seorang pegawai negeri juga wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai filsafah dan ideologi Negara, UUD 1945, negara dan pemerintahan. Dalam hal ini pegawai negeri harus bersikap monoloyalitas, sehingga setiap Pegawai Negeri Sipil dapat memusatkan segala perhatian dan fikiran serta menyerahkan daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta berdaya dan berhasil guna.

26

²⁶ Aras Aira. 2013. Jurnal Analisis Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar Tahun

Kesetiaan dan ketaatan penuh yang berarti bahwa Pegawai Negeri Sipil sepenuhnya berada di bawah pimpinan pemerintahan dan sebagai abdi masyarakat. Pegawai negeri harus memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Sehubungan dengan kedudukan pegawai negeri maka baginya dibebankan kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan dan sudah tentu disamping kewajiban baginya juga diberikan apa saja yang menjadi hak yang didapat oleh seorang pegawai negeri. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah mengenai hubungan Pegawai Negeri Sipil dengan Negara dan Pemerintah serta mengenai loyalitas kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah. Disadari bahwa kedudukan pegawai negeri khususnya Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu penentu kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan. Sehingga untuk mencapai tujuan pembangunan, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai warga negara, unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat.

Dengan penuh kesetiaan dan ketaatan terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah. Untuk keperluan tersebut, Pegawai Negeri Sipil harus bersatu padu bermental baik,

berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan.

3. Hak dan Kewajiban ASN

a. Hak Pegawai ASN

Dasarnya dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya. Langkah-langkah yang ditempuh dalam suatu organisasi adalah bertujuan untuk mempertautkan antara kepentingan pegawai dan organisasi. Kepentingan pegawai pada umumnya terbatas pada kepentingan memperoleh gaji guna memenuhi kebutuhannya dan dipengaruhi oleh kepentingan lain yang berupa keserasian arahan kerja dari pimpinan organisasi, kesempatan mengembangkan diri sampai dengan adanya jaminan dihari tua.

Adapun hak-hak pegawai ASN menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 21 bahwa PNS berhak atas:

- 1) Gaji, tunjangan, dan fasilitas
- 2) Cuti
- 3) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
- 4) Pengembangan kompetensi

Hak-hak pegawai ASN seperti yang telah dipaparkan di atas dapat dijelaskan lebih lanjut yaitu dalam hak gaji maksudnya

pemberian gaji disebabkan pula dasarnya setiap Pegawai Negeri Sipil beserta keluarganya harus dapat hidup layak dari gajinya, sehingga demikian iadapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang ditugaskan kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Gaji merupakan balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang. Hak cuti seperti yang telah dipaparkan di atas merupakan hak Pegawai Negeri Sipil maksudnya bahwa cuti diberikan sebagai hak bagi para Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menjamin kesegaran jasmani dan rohani serta kepentingan Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal ini setiap Pegawai Negeri Sipil berhak atas cuti yaitu tidak termasuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.

Jaminan pensiun dan jaminan hari tua adalah hak yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan berhak atas pensiun, yang dimaksud pensiun adalah jaminan dihari tua yang diberikan sebagai balas terhadap pegawai yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara.

Berdasarkan UU No 5 Tahun 2014 Tentang ASN, untuk mendapatkan hak pensiun harus memenuhi syarat diataranya yaitu:

- 1) Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 Tahun
- 2) Telah diberhentikan dengan hormat sebagai

Pegawai Negeri Sipil

3) Memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 20 Tahun.

Hak perlindungan yang diberikan oleh Pegawai Negara Sipil maksudnya apabila Pegawai Negeri Sipil ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam atau karena sedang menjalankan tugas.

Maka pegawai negeri berhak atas perlindungan atas sesuatu kecelakaan itu dengan memperoleh perawatan dan pegawai negeri tetap menerima penghasilan penuh. Pegawai Negeri Sipil apabila mengalami cacat jasmani atau rohani dalam hal karena menjalankan tugasnya dan tidak dapat bekerja kembali berhak atas perlindungan yaitu dengan memberikan tunjangan.

Berdasarkan hak-hak Pegawai Negeri Sipil yang telah dituliskan di atas maka dapat diketahui mengenai aspek kebutuhan pegawai antara hak dan kewajiban dan pegawai. Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kebutuhannya secara umum. Faktor motivasi yang timbul untuk memberikan prestasi, dipengaruhi oleh hukum tertulis yang membatasi setiap aktifitas dan timbulnya output berupa kinerja yang sepadan terhadap pekerjaan.

4. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Setiap Pegawai Negeri Sipil dibebani atas kewajiban-kewajiban. Adapun kewajiban-kewajiban Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 23 yaitu:

- a. Setia dan taat pada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan Pemerintah yang sah;
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. Menaati ketentuan Perundang-Undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan;
- h. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah NKRI.

D. Sistem Merit

1. Pengertian Sistem Merit

Sistem ini berdasarkan atas jasa kecakapan seorang pegawai dalam usaha mengangkat atau mendudukkan pada jabatan tertentu. Sistem ini lebih bersifat objektif, karena dasar pertimbangan kecakapan yang dinilai secara objektif dari pegawai yang bersangkutan. Karena dasar pertimbangan seperti ini yang

berlandaskan jasa kecakapan, maka seringkali sistem ini di Indonesia dinamakan sistem jasa. Penilaian objektif tersebut, pada umumnya ukuran yang digunakan ialah ijazah pendidikan. Itulah sebabnya mengapa ijazah merupakan persyaratan bagi setiap orang yang ingin menjadi pegawai jika diinginkan sistem jasa atau sistem merit ini dilaksanakan.²⁷

Pengertian merit sistem dapat di-dasarkan pada gabungan pendekatan analisa kosa kata, teori motivasi dan modifikasi perilaku. Berdasarkan pendekatan analisa kosa kata dan teori perubahan perilaku, merit sistem didefinisikan sebagai pengelolaan SDM yang didasarkan pada prestasi (merit), yaitu segenap perilaku kerja pegawai dalam wujudnya dikategorikan sebagai baik atau buruk, hal mana berpengaruh langsung pada naik atau turunnya penghasilan dan/atau karir jabatan pegawai.

Lahirnya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dianggap sebagai keberhasilan reformasi birokrasi yang membawa perubahan mendasar dalam manajemen sumber daya aparatur sipil negara. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa pegawai aparatur sipil negara merupakan suatu profesi yang memiliki kewajiban untuk melakukan pengembangan diri dan wajib mempertanggung jawabkan kinerja

²⁷ Misdyanti dan Kartasapoetra. 1993. Fungsi Pemerintah Daerah dalam Pembuatan Peraturan Daerah, Jakarta : Bumi Aksara

serta menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara.

Selama ini kita mengenal sistem merit diterapkan di kalangan birokrasi. Sistem ini menekankan kepada profesionalisme bagi pengisian jabatan-jabatan birokrasi, Seseorang yang mempunyai kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan oleh suatu jabatan bisa diangkat untuk menduduki jabatan tersebut.

Secara normatif pengertian dari sistem merit dapat kita temukan dalam Pasal 1 angka 22 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa :²⁸

“Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara 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”.

Sistem merit merupakan salah satu sistem yang terdapat dalam administrasi kepegawaian. Secara teoretik sistem merit berdasarkan atas kecakapan seorang pegawai dalam usaha mengangkat dan mendudukkan pada jabatan tertentu. Sistem ini lebih bersifat objektif, karena dasar pertimbangan kecakapan yang dinilai secara objektif dari pegawai yang bersangkutan. Penilaian objektif tersebut, pada umumnya ukuran yang dipergunakan ialah

²⁸ 50 Pasal 1 Angka 22 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

ijazah pendidikan.²⁹

Adapun lawan dari sistem merit ini adalah sistem patronit (*patronage system*) atau yang biasa dikenal dengan *spoil system*. Penjelasan mengenai *spoil system* ini penting untuk dijelaskan sekedar untuk membandingkan dengan sistem merit dalam rangka memperdalam pemahaman terhadap sistem merit tersebut.

Jika prestasi kerja tergolong baik maka pegawai (SDM) akan diberikan penghargaan atau reward berupa kenaikan penghasilan dan/atau karir jabatan. Sedangkan jika prestasi kerja pegawai (SDM) tergolong buruk maka akan menerima punishment berupa penurunan penghasilan dan/atau karir jabatan. Kedua hal tersebut, yakni reward ataupun punishment akan diterima pegawai sebagai umpan balik yang dipastikan dapat mempengaruhi seluruh sikap-sikap serta perilaku kerjadi masa mendatang.

Pengertian tentang merit sistem di atas menunjukkan bahwa tujuan penerapan merit sistem dalam manajemen adalah untuk meningkatkan kinerja SDM agar tercapai produktivitas institusi/organisasi yang tinggi dan berkesinambungan.

Penerapan kebijakan merit sistem dalam manajemen memerlukan empat kebijakan pokok sebagai bagian dari sub-sistem merit sistem tersebut, yakni pertama, kebijakan penilaian

²⁹ Miftah Thoha, 2011, *Birokrasi Pemerintah Indonesia di Era Reformasi* Cetakan ketiga, Hlm 25.

karya pegawai (performance appraisal); kedua, penghasilan (compensation); ketiga, karir (career) dan keempat, pelatihan (training). Sub-sistem yang paling terpenting dalam penerapan merit sistem adalah sub-sistem dalam bidang penilaian karya pegawai dengan tujuan utama untuk menghasilkan nilai prestasi kerja pegawai (SDM) yang optimal obyektif.

Pencapaian tujuan negara sebagaimana tercantum dalam alenia keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memerlukan birokrasi yang handal dan ideal. Berkaitan dengan tipe ideal birokrasi dapat dikemukakan pendapat dari Max Weber seorang sosiolog Jerman. Menurut Weber tipe ideal birokrasi itu ingin menjelaskan bahwa suatu birokrasi atau administrasi itu mempunyai suatu bentuk yang pasti di mana semua fungsi dijalankan dalam cara-cara yang ideal.

Selanjutnya menurut Weber, salah satu cara dalam melakukan tipe ideal birokrasi yang rasional yaitu setiap pejabat harus diseleksi atas dasar kualifikasi profesionalitasnya, idealnya hal tersebut dilakukan melalui ujian kompetitif. Dengan begitu dapat dikatakan pemahaman tentang tipe ideal birokrasi tidak dapat kita pisahkan dari konsep merit sistem.

Sebagai konsekuensi maka Indonesia juga menerapkan sistem merit dalam penataan birokrasinya yang tercermin dalam politik hukum kepegawaian di Indonesia. Kemudian perwujudan dan

penerapan sistem merit pada rezim Undang-Undang Aparatur Sipil Negara mulai mendapatkan tempat, Pasal 51 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa “Manajemen aparatur sipil negara diselenggarakan berdasarkan sistem merit”.

Bahkan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan pembentukan sebuah lembaga khusus bernama Komisi Aparatur Sipil Negara yang bersifat non struktural, independen, serta bebas dari intervensi politik untuk mengawasi penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara.

Dengan menerapkan sistem merit yang terintegrasi dalam seluruh tahapan manajemen sumber daya manusia, Undang-Undang Aparatur Sipil Negara meletakkan beberapa perubahan dasar yaitu pertama, perubahan dari pendekatan personel administration yang hanya berupa pencatatan administratif kepegawaian kepada human resources management yang menganggap aparatur negara adalah sumber daya manusia dan sebagai aset negara yang harus dikelola, dihargai, dan dikembangkan dengan baik. Kedua, perubahan dari pendekatan *closed career system* yang sangat berorientasi kepada senioritas dan kepangkatan, kepada open career system yang mengedepankan kompetensi dan kompetensi aparatur sipil negara dalam promosi dan pengisian jabatan, dan ketiga meningkatkan

perlindungan aparatur sipil negara dari intervensi politik.³⁰

Penerapan merit sistem memberikan manfaat dalam manajemen institusi/organisasi, khususnya PNS, di antaranya pertama, merit sistem dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, menurunkan biaya produksi dan meningkatkan pendapatan. Kedua, merit sistem membutuhkan pengawasan langsung khususnya bagi tingkatan tertentu untuk mempertahankan kualitas yang diinginkan.

Ketiga, merit sistem dapat mendorong pegawai untuk mengurangi waktu yang hilang dan membuat penggunaan waktu serta peralatan menjadi lebih efektif. Keempat, merit sistem dapat membantu dalam penentuan biaya tenaga kerja yang lebih akurat, dan Kelima, merit sistem dapat memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerja, karena pegawai percaya dan mengetahui bahwa dengan kinerja yang tinggi akan memperoleh imbalan.

Salah satu implementasi dari merit sistem adalah berupa penilaian prestasi kerja pegawai yang memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan institusi/ organisasi, yaitu:

a. Perbaikan kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi pegawai, manajer, spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk

³⁰ Bagir Manan dan Kuntana Magnar. 1997. *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia*, Bandung : PT. Alumni.

memperbaiki kinerja.

b. Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan (demosi) biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif, misalnya dalam bentuk penghargaan.

c. Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja akan membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada merit sistem.

d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali dan setiap karyawan hendaknya selalu mengembangkan diri.

e. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik pegawai.

f. Defisiensi proses penempatan staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

g. Ketidak akuratan informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dalam sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidak- tepatan dalam keputusan menyewa pegawai, pelatihan, dan keputusan konseling.

h. Tantangan-tantangan eksternal

Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian prestasi kerja, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

i. Kesalahan rancangan pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru.

j. Kesempatan kerja yang sama

Penilaian kinerja yang akurat dan aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

k. Umpan balik pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk di seluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM di-terapkan. Keuntungan yang spesifik dari sistem penilaian

prestasi kerja pada merit sistem akan tergantung pada sasaran yang hendak dicapai dan sampai dimana sistem tersebut didesain dan dioperasikan secara efektif untuk memenuhi sasaran yang dimaksud.

Keuntungan tersebut dapat diklasifikasikan menjadi tiga hal penting, yaitu (Moon, 1993):

a. Keuntungan Bagi Yang Dinilai

- 1) Menerima umpan balik (*feed back*);
- 2) Kesempatan untuk menyampaikan umpan balik (*feed back*) kepada penilai;
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan;
- 4) Kesempatan membahas prospek dan promosi karir;
- 5) Memperjelas tujuan-tujuan pekerjaan;
- 6) Diskusi tentang desain kerja;
- 7) Keuntungan dari gaji yang dikaitkan dengan kinerja.

b. Keuntungan Bagi Penilai

- 1) Umpan balik (*feed back*) kepada yang dinilai;
- 2) Menyusun dan menjelaskan sasaran kegiatan kerja untuk periode mendatang dan target individu yang dapat dicapai;
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan;
- 4) Perhitungan kekuatan dan kelemahan tim;
- 5) Menggali dan mengatasi masalah dan

mengurangi tingkat keluar masuk karyawan
(*labour turn over*);

c. Keuntungan Bagi Institusi/Organisasi

- 1) Penyempurnaan kinerja melalui komitmen terhadap staf;
- 2) Standar minimum manajemen yang baik;
- 3) Perbandingan kebutuhan pelatihan;
- 4) Perencanaan karyawan dan suksesi;
- 5) Tes proses seleksi;

**d. Sistem Merit Untuk Mencegah Korupsi, Kolusi,
Nepotisme (KKN)**

Penerapan sistem merit dengan memenuhi standar kompetensi yang diperlukan akan berkontribusi baik bagi organisasi. Keberhasilan meritokrasi akan mengurangi intervensi politik dalam manajemen ASN. Dengan demikian, akan melindungi ASN dari hal-hal yang bertentangan dari prinsip sistem merit, yakni nepotisme dan primordialisme. Meritokrasi adalah sistem yang menekankan kepantasan atau kelayakan seseorang dalam menduduki posisi tertentu. Dengan sistem merit, diharapkan celah korupsi dalam pengisian jabatan dapat dihindari.³¹

Sistem merit merupakan suatu bentuk apresiasi dari instansi atau perusahaan kepada karyawannya atas hasil kerja yang baik

³¹ <https://www.kasn.go.id/id/publikasi/menaker-ida-fauziah-meritokrasi-akan-tangkis-nepotisme-dan-primordialisme-dalam-manajemen-asn>, Diakses pada (8 Oktober 2022)

dan memuaskan. Sistem ini dipakai untuk menentang birokrasi yang sarat perilaku nepotisme dan spoils system (sistem jarahan) dalam pengisian jabatan-jabatan publik. Sistem merit secara sederhana menunjuk pada orang terbaik yang dipilih untuk menempati jabatan-jabatan tertentu karena kualitas dan kemampuannya, bukan karena faktor nonmerit seperti politik, keluarga, teman, suku, agama, etnis, daerah, kelas sosial, jenis kelamin, kekayaan dan sebagainya. Sistem merit merupakan suatu sistem kepegawaian yang dalam manajemen pegawai didasarkan atas kecakapan, penunjukkan orang terbaik untuk pekerjaan tertentu.

Dengan memiliki sistem manajemen yang baik tidak serta-merta mengubah pola perilaku kerja dan profesionalitas aparatur yang ada. Masih banyak terjadi tindakan- tindakan penyalahgunaan wewenang dan jabatan yang dimiliki oleh aparatur tersebut, salah satunya ialah nepotisme. Kejadian ini sangat di sayangkan mengingat belum tentu orang yang menempati suatu jabatan tertentu tersebut memiliki kualitas dan kompetensi yang sesuai dengan tugas tanggung jawab yang dibutuhkan pada jabatan tersebut. Nepotisme juga memicu kecemburuan sosial antar aparatur karena merasa diperlakukan tidak adil dalam proses promosi jabatan yang tidak sesuai dengan tingkatan karier.³²

³² Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: UPP STIM YKPM, Hlm.184

E. Pengertian Tata Jabatan

1. Pengertian Jabatan

Menurut Miftha Thoha, jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam rangka susunan suatu organisasi baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional. Dikatakan bahwa, jabatan struktural adalah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi yang ditetapkan dengan Keputusan Presiden atau Keputusan Menteri/Pimpinan Lembaga yang bersangkutan dengan persetujuan tertulis dari menteri yang bertanggung jawab dalam bidang penertiban dan penyempurnaan aparatur negara.³³

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 63 tahun 2009 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yaitu Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat adalah Menteri, jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Kepresidenan, Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pimpinan Lembaga Pemerintah Nonkementerian, Kepala Pelaksana Harian Badan Koordinasi Keamanan Laut, Kepala Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan serta Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Negara dan

³³ Miftha Thoha, 2005, Laporan Akhir Manajemen PNS dan Rightsizing di Indonesia, Kerjasama DEP DAGR-JICA-MAPnUGM, Hlm. 31

Lembaga Lainnya yang dipimpin oleh Pejabat Struktural eselon I dan bukan merupakan bagian dari Kementrian Negara/Lembaga Pemerintah Nonkementrian. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi adalah Gubernur. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah Bupati/Walikota.³⁴

Pelaksanaan pengangkatan dalam jabatan struktural eselon I di lingkungan instansi pusat ditetapkan dengan keputusan presiden setelah mendapat pertimbangan tertulis dari Komisi Kepegawaian Negara. Sedangkan pengangkatan dalam jabatan struktural eselon II kebawah pada instansi pusat ditetapkan pejabat pembina kepegawaian pada instansi pusat ditetapkan Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat setelah mendapat pertimbangan Baperjakat Instansi Pusat.

Pengangkatan dalam jabatan struktural eselon I dipropinsi (sekda) ditetapkan pejabat pembina kepegawaian daerah propinsi setelah mendapat persetujuan DPRD Propinsi, setelah sebelumnya dikonsulkan secara tertulis kepada Menteri Dalam Negeri. Sedangkan pengangkatan dalam jabatan struktural eselon II kebawah ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi setelah mendapat pertimbangan dari Baperjakat Instansi Daerah Propinsi.

³⁴ Akhmad Syauki. 2013. *Aspek Hukum Penataan Jabatan Struktural dalam Sistem*

Pengangkatan dalam jabatan struktural eselon II kebawah dikabupaten/kota, ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah kabupaten/kota setelah mendapat pertimbangan dari Baperjakat Instansi Daerah Kabupaten/kota. Khusus untuk pengangkatan Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Kabupaten/Kota mendapat persetujuan dari pimpinan DPRD Kabupaten/Kota setelah terlebih dahulu dikonsultasikan secara tertulis kepada Gubernur. Dalam setiap keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan struktural, harus dicantumkan nomor dan tanggal Pertimbangan Baperjakat, eselon dan besarnya tunjangan jabatan struktural.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat dalam jabatan struktural, termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menduduki jabatan struktural yang ditingkatkan eselonnya, selambat-lambatnya 30 hari sejak penetapan pengangkatannya wajib dilantik dan diambil sumpahnya oleh pejabat yang berwenang. Demikian juga mengalami perubahan nama jabatan atau perubahan fungsi dan tugas jabatan maka pegawai negeri sipil yang bersangkutan dan diambil sumpahnya kembali. Menurut Undang Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menegaskan, pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan madya pada kementerian, dan instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif dikalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan,

pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut Undang Undang Nomor 5 tahun 2014 Pasal 110 menyatakan bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi Instansi Pemerintah, yang terdiri dari unsur internal maupun eksternal Instansi Pemerintah yang bersangkutan. Undang Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan, Pejabat Pembina kepegawian melarang mengganti pejabat pimpinan tinggi selama 2 (dua) tahun terhitung sejak pelantikan pejabat pimpinan tinggi, kecuali pejabat pimpinan tinggi tersebut melanggar ketentuan Undang Undang yang berlaku dan tidak lagi memenuhi syarat jabatan tertentu. Selain itu, penggantian pejabat pimpinan tinggi utama dan madya sebelum 2 (dua) tahun dapat dilakukan menurut persetujuan Presiden.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk meningkatkan kepribadian pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan persyaratan jabatan. Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah bagian dari pendidikan yang dilakukan untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilannya sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan

ditempatnya. Adapun pengertiannya kegiatan pendidikan dan pelatihan sangat penting dilakukan karena bukan semata-mata menguntungkan pegawai saja, melainkan juga merupakan keuntungan yang diperoleh organisasi.

Menurut Undang-Undang nomor 101 tahun 2000, bahwa jenis pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdiri dari 2 (dua) bagian, yaitu pendidikan dan pelatihan prajabatan, serta pendidikan dan pelatihan dalam jabatan. Dalam tulisan ini penulis hanya fokuskan pada pendidikan dan pelatihan dalam jabatan. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.

Pendidikan dan jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menduduki jabatan atau yang akan menduduki jabatan struktural disebut pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklat Pim), yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan yang diperlukan. Diklat Pim II untuk eselon II, Diklat Pim III untuk eselon III, Diklat Pim IV untuk eselon IV.

Pendidikan dan pelatihan struktural atau yang dikenal diklat Pim, belum terlalu membantu untuk menempatkan pegawai yang benar-benar mampu dan profesional. Karena diklat struktural

hanya memberi pengetahuan tambahan bagi pegawai yang sedang menduduki jabatan atau yang akan menduduki jabatan tentang bekal kepemimpinan, bukan pendidikan atau pelatihan tentang bidang tugas yang akan dihadapi atau dikerjakan pada jabatan yang disediakan. Hal ini kemudian nampak setelah pegawai yang bersangkutan selesai mengikuti pendidikan dan pelatihan dan kembali ketempat kerja, tidak ada yang bisa dilaksanakan dengan baik sesuai harapan, atau tidak ada perubahan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya pada jabatan yang ditempati. Jenjang pangkat yang diperlukan dalam jabatan yaitu sesuai dengan jabatan yang akan ditempati, atau serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan.

Kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan atau dasar disiplin pendidikan, disesuaikan dengan kebutuhan atau jabatan yang akan ditempati. Dalam hal pendidikan dasar dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan harus sesuai dengan jenis jabatan yang diembannya. Hal ini dimaksudkan agar Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, sehingga dapat terwujud tujuan dari pemerintah yang baik (*good governance*).

Prestasi kerja sangat penting artinya bagi pengembangan sumber daya manusia suatu organisasi, untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja yang dicapai. Hal ini ditegaskan dalam Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 pasal 20, yang menyebutkan bahwa untuk menjamin obyektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan, dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja. Menurut Notoatmodjo bahwa prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Selanjutnya manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi antara lain: untuk peningkatan prestasi kerja, memperoleh kesempatan kerja yang adil, adanya keputusan-keputusan untuk pegawai yang berprestasi baik (promosi) dan karyawan yang berprestasi, dapat mendiagnosa kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, dan dapat mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan dalam proses rekrutmen dan seleksi.

1. Tujuan Penilaian

Ada 3 (tiga) hal yang perlu diperhatikan:

- a. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (job related). Artinya sistem penilaian itu benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja.

- b. Adanya standar pelaksanaan kerja (performance standards). Standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai prestasi kerjatersebut.
- c. Praktis. Artiya sistem penilaian yang praktis, bila mudah dipahami dan dimengerti serta digunakan, baik oleh penilai maupun karyawan. Pengalaman kerja diperlukan dalam persyaratan jabatan bagi penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada jabatan struktural, karenadengan pengalaman yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan, tugas/pekerjaan yang akan ditangani dapat berjalan lancar dan tidak mengalami hambatan/kendala yang akan menghambat tugas pelayanan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan dalam jabatannya.

Dengan demikian persyaratan penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada jabatan struktural harus diperhatikan dan diprioritaskan utama dalam penempatan, sehingga dapat terwujud penempatan pegawai yang tepat pada tempatnya, yang pada akhirnya tugas pokok dan fungsi pegawai yang bersangkutan dapat dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan profesionalitasnya. Hal ini dapat terwujud apabila dalam implementasi kebijakan penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada jabatan struktural, benar-benar sesuai dengan peraturan dan dilaksanakan objektif.

Pelaksanaan kebijakan penempatan atau pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada jabatan struktural, tertuang dalam Undang- Undang Nomor 43 taun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian.

Undang-Undang tersebut menyebutkan bahwa dalam hal pengangkatan atau penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Selanjutnya disebutkan juga, bahwa untuk menjamin obyektifitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja.³⁵

Kebijakan yang dibuat oleh pemerintah tersebut sbenarnya bertujuan mendapatkan atau menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, dengan profesionalisme, berkualitas dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya pada organisasi atau unit penempatan, sehingga tujuan dari pemerintah yang dituangkan dalam visi dan misi dapat terlaksana dengan baik dan tepat.

³⁵ Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineke Cipta, Jakarta

Hal yang sama tersebut juga dikemukakan oleh Miftha Thoha, bahwa dasar utama dalam melakukan penempatan pegawai adalah waktu atau masa kerja disuatu unit. Selain itu juga mempertimbangkan kompetensi atau kinerja pegawai, pertimbangan atasan langsung, dan pertimbangan atau pendapat pegawai yang bersangkutan.

Namun dalam pelaksanaan kinerja belum dalam optimal dilakukan, karena adanya berbagai keterbatasan terutama dalam pengukuran kinerja atau kompetensi pegawai, sehingga yang digunakan sebagai indikator adalah pengamatan dari atasan langsung saja. Selanjutnya dikatakan juga, bahwa kendala yang paling utama adalah adalah penempatan pegawai pada jabatan struktural adalah belum adanya indikator yang tepat, tranparan dan objektif untuk mengukur kompetensi atau kinerja.

Hal ini juga menurut Miftha Thoha yaitu berdasarkan pasal 17 Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa untuk pengangkatan dalam jabatan struktural, didasarkan pada kriteria: kompetensi, prestasi kerja, dan jengang pangkat, tidak mempunyai indikator maupun skor yang bisa dipakai sebagai alat ukur.³⁶

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 di lakukan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan Struktural.

³⁶ Miftha, Thoha, 2001, *Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hlm, 102.

Adapun tujuan dari pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Jabatan Struktural adalah sebagai Proses pengembangan karier Pegawai NegeriSipil (PNS).

Pasal (1) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 dikatakanbahwa pola pengembangan karir adalah pola pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi serta masa jabatan seseorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) sejak pengangkatan Pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.

Di daerah kabupaten sinjai juga telah diatur Peraturan Bupati Sinjai Nomor 82 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. Yang mengatur mengenai :

- a. Pembentukan jabatan-jabatan dan susunannya
- b. Penunjukan para pejabat
- c. Kewajiban- kewajiban, tugas-tugas yang terikat pada jabatan
- d. Wibawa, wewenang-wewenang hukum yang terikat pada jabatan
- e. Lingkungan daerah dan lingkungan personil, atas nama tugas dan jabatan itu meliputinya

- f. Hubungan wewenang dari jabatan-jabatan antara satu sama lain
- g. Peralihan jabatan
- h. Hubungan antara jabatan dan pejabat

Dari pengertian pola karier diatas dapat diketahui bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Jabatan Struktural merupakan suatu pengembangan karier bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dengan demikian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan akan merasakan jenjang karier yang semakin meningkat.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, masa jabatan, kompetensi, serta jabatanseseorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu.³⁷

Istilah kewenangan berasal dari kata wewenang yang berarti *competence* atau *bevoegdheid*, yang berarti kemampuan untuk melakukan suatu tindakan hukum publik atau kemampuan bertindak yang diberikan oleh Undang-Undang untuk melakukan hubungan- hubungan hukum. Selanjutnya apabila dilihat dari sifatnya, maka wewenang pemerintah dapat dibedakan atas sifat *expressimplied*, fakulatif, dan *vrijbestuur*.

³⁷ <http://ppidkab.sinjainkab.go.id/>, Laporan Survei Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai, diakses pada 28 Maret 2022.

Wewenang pemerintah yang bersifat *expressioimplied* adalah maksud dan tujuannya, terkait pada waktu tertentu dan tunduk pada batasan-batasan hukum tertulis dan tidak tertulis, sedangkan isinyadapat bersifat umum (abstrak) dan dapat pula bersifat individual konkrit.Isinya bersifat umum (abstrak), misalnya dalam bentuk suatu putusan atau suatu rencana.

Wewenang pemerintah yang bersifat fakultatif adalah wewenang yang peraturan dasarnya menentukan kapan dan dalam keadaan bagaimana suatu wewenang dapat dipergunakan.³⁸

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak diteliti.Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan di atas, dapat dikemukakan definisi operasional dari masing-masing variabel, sebagai berikut:

1. Efektivitas Hukum adalah kemampuan hukum untuk menciptakan atau melahirkan keadaan atau situasi seperti yang dikehendaki atau diharapkan oleh hukum. Dalam kenyataannya, hukum itu tidak hanya berfungsi sebagai sosial kontrol, tetapi dapat juga menjalankan fungsi perekayasa sosial (*social- engineering* atau *instrument of*

³⁸ Marbun, 2003, *Peradilan Administrasi dan Upaya Administrasi di Indonesia*, UII Press, Yogyakarta, Hlm 122.

change). Dengan demikian, efektivitas hukum dapat dilihat baik dari sudut fungsi sosial kontrol maupun dari sudut fungsinya sebagai alat untuk melakukan perubahan.

2. Pengertian sistem merit adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang didasarkan pada prestasi (merit), yaitu segenap perilaku kerja pegawai dalam wujudnya dikategorikan sebagai baik atau buruk, hal mana berpengaruh langsung pada naik atau turunnya penghasilan dan/atau karir jabatan pegawai.
3. Penerapan kebijakan merit sistem dalam manajemen secara ringkas memerlukan enam (6) aspek yakni aspek pengadaan, aspek perencanaan, kebutuhan aspek promosi mutasi, aspek pengembangan karir, dan aspek manajemen kinerja, dan aspek sistem informasi.
4. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam rangka susunan suatu organisasi baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional.

G. Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas hukum melalui sistem merit dalam tata jabatan di lingkup pemerintah Kabupaten Sinjai. Yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu berfungsi atau efektifnya pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara dengan pola Sistem Merit sesuai dengan Undang-undang

Nomor 5 Tahun 2014 di lingkup Pemerintah Kabupaten Sinjai serta apa saja yang mempengaruhi dalam penerapan pola Sistem Merit di Lingkup Pemerintah Kabupaten Sinjai. Apakah telah sesuai dengan prinsip teori efektivitas hukum yang menjadi dasar dari penelitian ini.

Dalam penelitian ini juga penulis mencoba menganalisis rumusan masalah yang sudah dijelaskan sebelumnya dengan menggunakan Teori yang dikutip dari Soerjono Soekanto, yang mana terdapat beberapa faktor yang dianggap berdampak terhadap penerapan pola sistem merit di lingkup pemerintah Kabuten Sinjai dari faktor hukum, faktor penegak hukum, faktor sarana atau fasilitas, faktor masyarakat, dan faktor kebudayaan.

Beberapa faktor tersebut kemudian dikaitkan dengan beberapa aspek yang dianggap sangat berimplikasi terhadap pengisian jabatan dimana aspek tersebut merupakan turunan dari aspek-aspek sistem merit yang dapat diukur pelaksanaannya dimana aspek tersebut adalah; aspek pengadaan, aspek perencanaan kebutuhan, aspek promosi mutasi, aspek pengembangan karir, aspek manajemen kinerja, dan aspek sistem informasi. Hal inilah yang menjadi dasar penulis untuk mengetahui dan menganalisis secara riil kondisi yang terjadi sehingga akhirnya bertujuan untuk melihat sejauh mana efektivitas hukum sistem merit dalam tata jabatan di lingkup pemerintahah kabupaten Sinjai.

BAGAN KERANGKA PIKIR

