

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Pendukung dan Konsep yang diteliti**

##### **2.1.1 Sistem Meritokrasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian dan Teori Sistem Meritokrasi**

Sistem merit adalah suatu pendekatan di mana penghargaan, pengakuan, dan kemajuan karier didasarkan pada kinerja dan kemampuan individu, bukan faktor subjektif atau hubungan pribadi (Raharjanto 2019). Namun penerapan meritokrasi dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik mempunyai tantangan tersendiri. Perubahan budaya organisasi, peningkatan kesadaran akan pentingnya transparansi, dan pendidikan tentang sistem kinerja merupakan kunci untuk mengatasi tantangan ini. Dengan memahami dan mengatasi tantangan-tantangan ini, penggunaan sistem kinerja di sektor publik dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas sumber daya manusia secara signifikan. Melalui pendekatan yang adil, transparan, dan meritokratis, sistem penilaian kinerja dapat menghasilkan pegawai yang lebih cakap, lebih memenuhi kebutuhan masyarakat, dan menciptakan sektor publik yang lebih efisien dan responsif.

Meritokrasi adalah sebuah sistem atau prinsip di mana seseorang diberikan posisi, kekuasaan, atau penghargaan berdasarkan kemampuan, prestasi, atau kualifikasi, bukan berdasarkan faktor-faktor lain seperti keturunan, kekayaan, atau status sosial. Dalam meritokrasi, seseorang dinilai berdasarkan seberapa baik mereka dalam melakukan tugas, pencapaian, atau keterampilan yang relevan dengan peran yang diinginkan. Dengan kata lain, orang yang paling kompeten atau

berbakatlah yang berhak mendapatkan kesempatan atau posisi tersebut. Meritokrasi lahir sebagai respons terhadap berbagai kelemahan sistem tradisional yang sering kali berbasis patronase, nepotisme, atau bahkan warisan kekuasaan. Dalam sejarah, banyak organisasi atau pemerintahan memberikan posisi berdasarkan status sosial, hubungan keluarga, atau kedekatan politik, bukan berdasarkan kemampuan atau kompetensi individu.

Meritokrasi di lembaga-lembaga pemerintah adalah sistem yang bertujuan untuk mendorong keadilan dan transparansi dengan memilih individu berdasarkan prestasi mereka, bukan faktor eksternal. Meskipun mempunyai beberapa manfaat, seperti mendorong kompetensi individu dan mengurangi korupsi, hal ini juga menghadapi tantangan dan keterbatasan, termasuk pengaruh elemen non-meritokrasi dan variasi budaya. Memahami kompleksitas ini sangat penting untuk mengembangkan sistem meritokrasi yang efektif yang mendorong mobilitas sosial dan kesetaraan kesempatan.

Hubungan antara meritokrasi, akuntabilitas, dan demokrasi menyoroti pentingnya pendekatan seimbang dalam tata kelola. Zhang mengusulkan kerangka evaluasi dua tahap untuk memahami meritokrasi dalam lembaga, menekankan pemahaman yang lebih bernuansa tentang bagaimana meritokrasi dinilai dan diberi penghargaan (Zhang 2023). Meritokrasi dalam tata kelola juga penting dalam konteks dinamika elektoral. Andersen dan Cornell membahas bagaimana kontestasi elektoral dapat mempengaruhi kinerja birokrasi dengan memprioritaskan rekrutmen meritokratis sebagai respons terhadap tuntutan pemilih (Andersen & Cornell 2022). Pengembangan kerangka hukum untuk mempromosikan meritokrasi dalam lembaga pemerintah menandakan pergeseran menuju pelembagaan praktik berbasis prestasi

menekankan peran peraturan dalam membentuk sistem yang memprioritaskan prestasi dalam penunjukan kepemimpinan (Nabi et al. 2020). Keseluruhan, promosi meritokrasi merupakan pilar fundamental tata kelola yang efektif dan akuntabel.

Sistem meritokrasi diterapkan dalam memilih menteri-menteri yang mumpuni di bidangnya. Mereka menerapkan sistem seleksi yang berbasis pada kemampuan dan prestasi ASN (Rabbani, 2022). Adapun studi yang dilakukan oleh Permana dan Taufik (2023) di Kabupaten Bangka Selatan dan Rintaka (2023) di Kota Kendari menunjukkan bahwa implementasi sistem merit melalui seleksi terbuka dapat berhasil jika dilaksanakan dengan konsisten dan didukung oleh komitmen yang kuat dari pemangku kepentingan. Faktor-faktor seperti transparansi proses, objektivitas penilaian, dan dukungan dari pimpinan daerah menjadi kunci keberhasilan implementasi sistem merit di daerah-daerah tersebut. Kuswara dan Mayasari (2023) menemukan bahwa pejabat yang dipilih melalui proses berbasis merit cenderung lebih inovatif dalam mengembangkan metode pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien.

Halim (2022) mengamati bahwa pemerintah daerah yang dipimpin oleh pejabat yang dipilih melalui proses yang dianggap lebih meritokratis cenderung memiliki legitimasi yang lebih kuat dalam implementasi kebijakan- kebijakannya. Erlanda et al. (2022) juga menemukan korelasi positif antara persepsi meritokrasi dalam birokrasi dengan tingkat partisipasi masyarakat dalam program-program pemerintah daerah. Handayani (2023) menunjukkan bahwa di daerah-daerah yang lebih konsisten dalam menerapkan sistem merit, tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik cenderung lebih tinggi. Secara keseluruhan, implikasi interaksi antara sistem merit dan praktik

pertukaran sosial terhadap efektivitas pemerintahan daerah bersifat kompleks dan multidimensi. Di satu sisi, penerapan sistem merit yang konsisten berpotensi meningkatkan kualitas pelayanan, mendorong inovasi, meningkatkan kinerja organisasi, dan memperkuat kepercayaan publik. Di sisi lain, persistensi praktik pertukaran sosial dapat menghalangi realisasi penuh dari potensi-potensi tersebut. Oleh karena itu, upaya optimalisasi sistem merit perlu mempertimbangkan realitas sosial-politik lokal, sambil secara bertahap dan konsisten mendorong transformasi menuju birokrasi yang lebih profesional dan berorientasi pada kinerja. Hal ini membutuhkan pendekatan yang holistik, melibatkan tidak hanya reformasi sistem dan prosedur, tetapi juga transformasi budaya organisasi dan peningkatan kapasitas SDM aparatur secara berkelanjutan.

Penerapan sistem merit tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja birokrasi dengan membuat tugas dan tanggung jawab menjadi lebih profesional dan netral. Ini dicapai dengan menghilangkan faktor kedekatan pribadi, sehingga proses rekrutmen dan peningkatan karier aparatur tidak dipengaruhi oleh hubungan keluarga, teman dekat, atau praktik politik uang. Sebaliknya, rekrutmen dilakukan secara profesional berdasarkan kompetensi individu, dengan fokus pada independensi, netralitas, produktivitas, integritas, pelayanan prima, pengawasan, dan akuntabilitas (Rizal & Holivil, 2023).

Setiap keputusan membutuhkan analisis yang matang dan masukan dari berbagai pemangku kepentingan. Pengambil keputusan harus mengetahui kewenangannya untuk ditentukan dalam tatanan tertentu di dalam organisasi atau bahkan di luar organisasi (Max Weber, 2010). Pengenalan meritokrasi ke dalam sebuah birokrasi yang dilakukan oleh penguasa memiliki konsekuensi berupa mengurangi politisasi birokrasi dan juga menghilangkan praktik penguasa negara

dan daerah yang bersaing memperebutkan jabatan dan jual beli jabatan dalam proses lelang. Reformasi merupakan suatu proses yang sistematis, terpadu dan komprehensif untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik. Reformasi birokrasi merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kinerja melalui berbagai cara dengan tujuan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas.

Menurut Weber tipe ideal birokrasi adalah suatu birokrasi atau administrasi itu mempunyai bentuk yang pasti, dimana semua fungsi dijalankan dalam cara-cara yang rasional. Organisasi pemerintah merupakan alat untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu negara, oleh karena itu perlu struktur yang diatur secara normatif. Hal ini merupakan unsur formal yang menjadi ciri khas dari Weber dengan ideal type of bureaucracy-nya. Tipe ideal birokrasi menurut Weber adalah adanya pembagian divisi pegawai yang terdefinisi secara jelas, struktur otoritas impersonal, memiliki jenjang hirarki, bergantung pada aturan formal, menggunakan sistem merit pada pegawai, ketersediaan karir bagi pegawai, pemisahan jarak antara kehidupan sebagai anggota organisasi dan kehidupan pribadi (Wicaksono, 2006).

Menurutnya beberapa hal yang harus dimiliki birokrasi untuk dapat dikatakan sebagai birokrasi yang memiliki tipe ideal, yaitu:

- a. Ada pengelompokan divisi pegawai yang memiliki tugas dan fungsi yang jelas
- b. Memiliki Struktur otoritas impersonal
- c. Ada jenjang yang tersusun secara hirarki
- d. Ketergantungan pada regulasi formal
- e. Menerapkan sistem merit bagi pegawai
- f. Tersedia penjenjangan karir bagi pegawai
- g. Memisahkan hubungan pribadi dan pekerjaan

Jadi, definisi dan fungsi birokrasi yang dirumuskan oleh Max Weber memberikan suatu pandangan yang positif dan ideal terhadap birokrasi pemerintahan. Birokrasi ini dikonotasikan sebagai suatu konsep yang sangat positif, rasional dan merupakan metode organisasi yang efisien.

### **2.1.1.2 Landasan Hukum Sistem Meritokrasi**

Sistem Merit Dalam Kebijakan dan Manajemen ASN Landasan Hukum Penerapan sistem merit di birokrasi pemerintah Indonesia didasarkan pada peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
2. Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS)
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN)
4. Peraturan Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2017 tentang Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Instansi Pemerintah Pengertian, Tujuan dan Prinsip Sistem merit, menurut Pasal 1 Undang-Undang No. 5 tahun 2014, 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.

### **2.1.1.3 Prinsip-Prinsip Sistem Meritokrasi**

Dalam penjelasan Pasal 26 ayat (2) huruf d antara lain, dimuat bahwa yang dimaksud dengan "prinsip meritokrasi" adalah asas pengelolaan sumber daya manusia yang adil dan tidak memihak berdasarkan kualifikasi, kemampuan, potensi, prestasi, integritas, dan moral, tanpa diskriminasi berdasarkan suku, ras, warna kulit, agama, atau asal usul, jenis kelamin, status perkawinan, usia, atau kebutuhan khusus.

Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 menetapkan prinsip merit sebagai berikut:

1. Seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan
2. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja
3. Pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka
4. Memiliki manajemen karier yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karier, dan rencana sukses yang diperoleh dari manajemen talenta.
5. Memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan.
6. Menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN
7. Merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja
8. Memberikan perlindungan kepada pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang
9. Memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN.

## 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
1.	Mastina Maksin dkk	2023	Analisis Keberlanjutan Sistem Merit Pada Proses Rekrutmen Asn Di Kabupaten Probolinggo	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	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

				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.	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.
2.	Teguh Dinata Saputra	2023	Efektifitas Penerapan Sistem Merit Dalam Penyelenggara an Manajemen Aparatur Sipil Negara Pada Instansi	Jenis Penelitian yang digunakan yaitu penelitian mixed method melibatkan dua teknik pengumpulan data dan analisa data, yaitu kualitatif dan kuantitatif dengan	Hasil penelitian nya menunjukkan bahwa sistem merit yang diperkenalkan di Indonesia belum sepenuhnya

			Pemerintah (Studi Kasus Kementerian Hukum dan Ham Republik Indonesia).	pendekatan Yuridis Empiris (Non Doktrinal). Penelitian campuran memfokuskan diri pada pengumpulan (collecting), analisis (analyzing), dan mencampur data kualitatif dan kuantitatif dalam suatu studi yang tunggal atau beberapa seri penelitian. Alasan utama penggunaan kombinasi pendekatan kualitatif dan kuantitatif ada lah memberikan pemahaman terhadap masalah penelitian yang lebih baik dari pada menggunakan pendekatan tunggal.	diterapkan secara optimal sesuai ketentuan yang berlaku. Efektifitas dari penerapan serta peningkatan kompetensi ASN melalui sistem merit memerlukan komitment serta tanggungjawab Bersama dari seluruh unit yang mendukung suksesnya penerapan sistem merit dilaksanakan
3.	Rizky Dwi Kusuma, Muhammad Eko Atmojo, Dyah Mutiarin	2022	<i>Effectiveness of Open Selection of Pratama High Leadership Positions (JPT) Through</i>	Penelitian ini dilakukan di dalam Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), lebih tepatnya di Daerah Badan	

			<i>The Merit System of The DIY Provincial Government During The Covid-19 Pandemic</i>	Kepegawaian (BKD) DIY. Lokasinya adalah dipilih karena BKD merupakan pelaksana fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang bidang personel daerah. Ada periode pencarian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif digunakan sebagai strategi untuk mengumpulkan jawaban yang diberikan oleh responden untuk menjawab permasalahan yang akan dihadapi dipelajari.	
4.	Meisi Kalesaran	2021	Penerapan sistem merit menuju pemerintahan yang Terpercaya ( <i>trustworthy government</i> ) (Studi Penelitian	Adapun dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data penelitian yang diambil dalam penelitian ini yakni data primer berupa	Pelaksanaan sistem merit pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara terbagi dalam beberapa

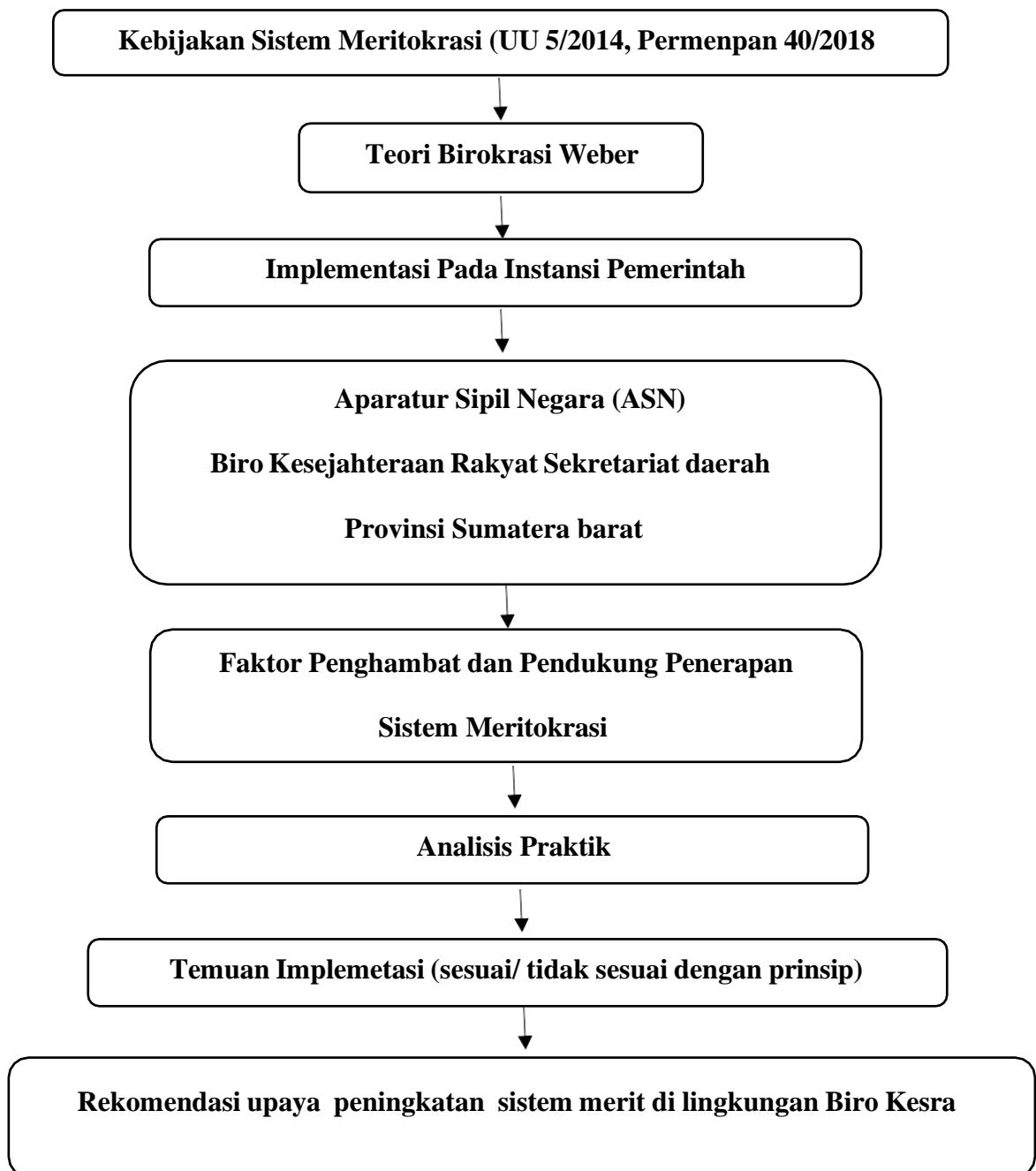
			Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara)	<p>data yang digunakan untuk menyusun latar belakang melalui hasil wawancara dan observasi. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berupa sumber data seperti BPS, buku, laporan, jurnal, dan lain-lain yang tersedia melalui internet dan diambil langsung pada tempat penelitian yaitu pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara.</p> <p>Adapun penelitian tentang penerapan sistem merit untuk mewujudkan pemerintahan yang terpercaya ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara.</p>	<p>indikator sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN.</p> <p>Keseluruhan indikator terkait sistem merit pada peraturan ini sudah sesuai dengan prinsip sistem merit yang dikemukakan oleh peneliti pada teori yang digunakan menurut Shafritz, dkk.</p>
5.	Lisa Nurmaya, Rury Febrina	2021	Implementasi Sistem Merit dalam Rekrumen ASN di Kabupaten	Adapun metode penelitian yang digunakan penulis dalam penulisan artikel ini yaitu menggunakan metode	

			Kampar	<p>deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan Penelitian deskriptif yaitu metode melakukan penyelesaian masalah yang sedang dilakukan penyelidikan dengan menggunakan gambaran atau dengan melakukan pelukisan pada keadaan pada subjek maupun objek yang berdasarkan gejala-gejala yang ada. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif model Miles dan Huberman. kegiatan dalam analisis data kualitatif tersebut meliputi: penyusutan pada data yang dicari, menampilkan data yang sudah disusutkan data, dan terakhir melakukan penarikan kesimpulan dari data</p>	
--	--	--	--------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

				yang sudah ada.	
6.	Anggita Chairiah, Ariski S, Agus Nugroho, dan Adi Suharianto	2020	Implementasi Sistem Merit Pada Aparatur Sipil Negara di Indonesia.	<p>Metode penelitian yang digunakan untuk membahas rumusan masalah yang ditetapkan ialah deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang bersifat induktif . Penelitian kualitatif memberikan kontribusi yang berharga ketika dilaksanakan kegiatan identifikasi masalah dan pembahasan terhadap berbagai sumber data yang menjadi objek kajian . Penelitian kualitatif juga sesuai untuk mencapai tujuan dalam menghasilkan kajian tentang rekomendasi kebijakan sistem merit dalam manajemen ASN. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Descriptive</p>	<p>Hasil penelitian menemukan bahwa penerapan sistem merit di Indonesia masih belum sepenuhnya dilakukan sesuai prosedur. Kunci sukses lainnya, agar menjadi dynamic governance diperlukan kesadaran penuh dari semua pemangku kepentingan dalam menerapkan sistem merit di Indonesia. Namun, peningkatan pengawasan juga perlu dilakukan</p>

				Phenomenological Analysis (DPA).	terutama oleh KASN agar implementasi sistem merit dapat optimal.
7.	Eviva Nur Khobiburr ohma, Priska Septiana Margareta, MS. Habbie Hasbulla	2020	Penerapan Sistem Merit Dalam Birokrasi Indonesia Untuk Mewujudkan Good <i>Governance</i>	<p>Dalam penulisan artikel ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan harapan penulis mampu mengkaji dan menjelaskan mengenai penerapan system merit di Indonesia dalam mewujudkan <i>good governance</i>.</p> <p>Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang mana penulis hanya menggambarkan konsep dan juga teori yang dikaji selama melakukan penelitian mengenai penerapan system merit di Indonesia dalam mewujudkan <i>good governance</i>.</p>	<p>Penelitian ini dianalisis berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.</p> <p>Hasil pemetaan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN yang telah dilakukan KASN diseluruh Kementerian, LPNK dan Pemerintah Provinsi menunjukkan bahwa belum banyak instansi yang siap untuk menerapkan sistem merit</p>

## 2.2 Kerangka Pemikiran



Sumber : Peneliti tahun 2024

Gambar diatas adalah kerangka pemikiran tentang penelitian sistem meritokrasi tentang penerapan dan pelaksanaan nya terhadap aparatur sipil negara (ASN) pada pemerintahan provinsi Sumatera Barat di Biro kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat , dan apakah sudah diterapkan dan dilaksanakan nya secara ideal sesuai dengan teori birokrasi menurut weber, serta dampak terhadap kualitas kerja aparatur sipil negara (ASN). Dan apa saja yang menjadi faktor penghambat dan faktor pendukung penerapan sistem meritokrasi sampai saat ini. Serta rekomendasi bagaimana perbaikan sistem meritokrasi dilingkungan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Barat