

BAB V

PENUTUPAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian lapangan, wawancara, dokumentasi, dan analisis teori yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan utama terkait implementasi sistem meritokrasi pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, khususnya di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah, sebagai berikut:

1. Implementasi Sistem Meritokrasi Sesuai dengan Prosedur Pemerintah Daerah

Penerapan sistem meritokrasi di Biro Kesejahteraan Rakyat telah berjalan sesuai dengan prinsip dasar yang diatur dalam regulasi kepegawaian, baik secara nasional melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, maupun secara daerah melalui Peraturan Gubernur serta kebijakan teknis dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat. Proses kepegawaian seperti rekrutmen, promosi, rotasi, penempatan, serta pengembangan karier ASN mengacu pada asas kompetensi, kinerja, dan integritas. Setiap tahap pengelolaan SDM dilaksanakan dengan prosedur yang relatif transparan, objektif, dan terukur.

Dukungan teknologi seperti *e-Kinerja*, *SIPanKas*, dan Sistem Informasi ASN lainnya semakin memperkuat proses merit dengan menyediakan data berbasis kinerja yang dapat dievaluasi dan dijadikan dasar keputusan kepegawaian. Koordinasi antara Biro Kesejahteraan Rakyat dengan BKD juga berlangsung secara administratif dan prosedural, memastikan bahwa proses mutasi dan promosi dilakukan dengan prinsip merit-based dan bukan atas dasar relasi pribadi maupun tekanan eksternal.

2. Penerapan Meritokrasi Selaras dengan Teori Birokrasi Max Weber

Penerapan sistem meritokrasi pada Biro Kesejahteraan Rakyat mencerminkan ciri-ciri birokrasi rasional-legal sebagaimana dijelaskan oleh Max Weber. Pertama, adanya struktur organisasi yang hierarkis dan terorganisasi dengan baik menunjukkan bahwa prinsip pembagian kerja telah diterapkan secara fungsional. Setiap unit kerja memiliki tugas dan fungsi yang jelas, serta posisi ASN berada dalam jenjang yang ditentukan sesuai peraturan.

Kedua, hubungan kerja di lingkungan biro telah bersifat impersonal, artinya hubungan antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan dilandaskan pada profesionalisme, bukan hubungan emosional atau kekeluargaan. Ketiga, setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan biro maupun pejabat terkait selalu didasarkan pada peraturan tertulis, SOP, dan sistem evaluasi kinerja, sesuai prinsip “aturan formal” Weber. Terakhir, seleksi dan promosi jabatan berdasarkan hasil kerja dan potensi individu merupakan wujud nyata dari karier berbasis prestasi, yang merupakan inti dari sistem merit dan selaras dengan fondasi birokrasi modern ala Weber.

3. Dampak Positif Terhadap Kinerja ASN dan Budaya Kerja Organisasi

Meritokrasi memberi dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN di Biro Kesejahteraan Rakyat. ASN menjadi lebih sadar akan tanggung jawab individual, disiplin dalam pelaporan kerja melalui SKP, dan memiliki keinginan untuk meningkatkan kapasitas diri melalui pelatihan maupun pendidikan lanjut. Budaya kerja juga mengalami pergeseran dari pola birokrasi pasif ke arah birokrasi yang lebih aktif dan profesional.

ASN kini menyadari bahwa setiap capaian kinerja mereka akan berdampak langsung pada peluang karier. Hal ini menciptakan motivasi kerja yang sehat dan kompetitif. Selain itu, sistem penilaian elektronik memberikan transparansi dan akuntabilitas yang lebih baik, sehingga menciptakan kepercayaan bahwa promosi dan rotasi jabatan tidak lagi bersifat subjektif.

4. Faktor Penghambat dan Pendukung Penerapan Sistem Meritokrasi

Meskipun implementasi sistem merit telah berjalan sesuai prosedur dan mendekati ideal birokrasi menurut Weber, namun masih terdapat beberapa kendala yang menjadi catatan penting. Budaya birokrasi di lingkungan kerja yang ditandai dengan pola pikir konvensional yang menolak perubahan, kecenderungan untuk mempertahankan status quo, serta masih adanya praktik kedekatan personal dalam proses penempatan dan promosi pegawai. Hal ini membuat penerapan sistem merit belum sepenuhnya terbebas dari pengaruh non-meritokratis.

Keterbatasan sumber daya manusia dalam penguasaan teknologi informasi. Sistem merit memerlukan dukungan teknologi digital, seperti sistem informasi kepegawaian yang transparan, basis data kompetensi ASN, serta mekanisme evaluasi berbasis digital. Namun pada kenyataannya, masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan memadai dalam memanfaatkan teknologi secara optimal, sehingga proses pelaksanaan sistem merit menjadi kurang efisien dan tidak maksimal.

Faktor utama yang menjadi pendukung dalam penerapan sistem meritokrasi adalah adanya komitmen kuat dari pimpinan biro. Komitmen ini terlihat dari keseriusan pimpinan dalam menegakkan prinsip merit, yaitu menempatkan aparatur sipil negara (ASN) berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.

Meski masih terdapat tantangan, khususnya dalam hal budaya organisasi dan sistem pengukuran kinerja yang masih perlu disempurnakan, namun arah reformasi birokrasi menuju meritokrasi sudah berjalan dengan cukup konsisten dan positif. Penerapan prinsip merit ini diharapkan menjadi fondasi utama dalam membangun pemerintahan daerah yang bersih, efektif, dan berorientasi pelayanan publik.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penerapan sistem meritokrasi pada ASN di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, disarankan agar pemerintah daerah terus berkomitmen dalam menerapkan sistem meritokrasi secara konsisten, menyeluruh, dan berkelanjutan. Penerapan sistem ini harus benar-benar mengacu pada prinsip dasar merit yang menempatkan kompetensi, kualifikasi, dan kinerja pegawai sebagai tolak ukur utama dalam proses rekrutmen, promosi, dan rotasi jabatan. Penerapan sistem meritokrasi yang baik akan berdampak positif terhadap terciptanya birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berintegritas. Dalam konteks ini, penerapan sistem meritokrasi sangat relevan dengan teori birokrasi yang dikemukakan oleh Max Weber, yang menekankan bahwa birokrasi yang ideal harus berjalan dalam kerangka struktur yang rasional dan sistematis, di mana setiap posisi dalam organisasi pemerintahan diisi oleh individu yang memiliki kompetensi yang sesuai berdasarkan kualifikasi yang obyektif. Weber menjelaskan bahwa birokrasi yang sehat akan menempatkan pegawai berdasarkan kemampuan teknis dan keahlian mereka, bukan berdasarkan hubungan kekerabatan, kedekatan politik, ataupun faktor personal lainnya.

Oleh karena itu, pemerintah daerah, khususnya Biro Kesejahteraan Rakyat, harus berupaya memutus rantai praktik yang bertentangan dengan asas merit, seperti nepotisme, kolusi, dan intervensi kepentingan pribadi. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan sistem seleksi dan promosi jabatan yang transparan, terbuka, dan dapat diakses oleh seluruh pegawai maupun masyarakat umum. Transparansi ini penting untuk menumbuhkan kepercayaan publik dan menciptakan suasana kerja yang adil dan berorientasi pada kinerja. Selain itu, pemerintah daerah juga perlu menyediakan kesempatan yang merata bagi seluruh ASN dalam hal peningkatan kompetensi, seperti melalui program pelatihan, workshop, pendidikan lanjutan, dan sertifikasi yang relevan dengan kebutuhan jabatan. Hal ini bertujuan untuk membentuk aparatur yang benar-benar siap dan layak menduduki jabatan yang lebih tinggi, serta mendorong terciptanya persaingan yang sehat antar pegawai, sesuai dengan cita-cita meritokrasi dalam birokrasi Weberian yang mendorong efisiensi dan efektivitas pelayanan publik.

Selanjutnya, dalam rangka menjamin pelaksanaan sistem meritokrasi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, pengawasan yang ketat harus dilakukan baik dari internal pemerintah daerah maupun dari lembaga eksternal yang berwenang seperti Komisi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Inspektorat Daerah. Fungsi pengawasan yang kuat ini penting untuk mencegah penyimpangan dan memastikan bahwa seluruh tahapan kepegawaian berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Pemerintah daerah juga perlu membangun dan memperkuat sistem pengaduan yang efektif, aman, dan mudah diakses oleh ASN yang merasa dirugikan dalam proses rekrutmen atau promosi jabatan, sehingga setiap permasalahan dapat ditindaklanjuti dengan cepat dan tepat. Di sisi lain, penting untuk menanamkan budaya kerja yang berlandaskan pada profesionalisme, integritas, dan kinerja di seluruh lini birokrasi, sebagaimana yang ditekankan oleh Max

Weber dalam karakteristik birokrasi ideal. Budaya kerja ini harus diinternalisasi dalam diri setiap pimpinan dan pegawai agar sistem meritokrasi tidak hanya menjadi formalitas administratif, melainkan menjadi bagian dari nilai dan etika kerja sehari-hari. Apabila semua aspek tersebut dapat dijalankan dengan baik, penerapan sistem meritokrasi di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat diharapkan mampu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, berkeadilan, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas sesuai dengan prinsip birokrasi modern yang dirumuskan oleh Max Weber.