

Revitalisasi *Merit system* dalam Pengangkatan Jabatan Fungsional di Badan Kepegawaian Daerah Jawa Tengah

Revitalization of the Merit system in Functional Position in Regional Human Resource Office Of Central Java Province Government

Ahmad Faiz, Endang Larasati, & Teuku Afrizal*

Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro, Indonesia

Diterima: 21 April 2021; Direview: 21 April 2021; Disetujui: 23 Mei 2021

*Corresponding Email: teukurian@lecturer.undip.ac.id

Abstrak

Perubahan manajemen sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) menuntut kebijakan berdasarkan *Merit system* yaitu pemilihan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai kualifikasi, kompetensi dan kinerja. Hal ini khususnya dalam pengangkatan dan pengisian Jabatan Fungsional. Namun dalam implementasinya *merit system* belum terlaksana secara menyeluruh disebabkan kompetensi pegawai yang tidak sesuai dengan persyaratan. Oleh karena itu, revitalisasi *merit system* penting dilakukan untuk penataan kembali pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya khususnya di jabatan fungsional. Penelitian ini berfokus pada Revitalisasi *Merit system* pada pengangkatan Jabatan Fungsional pada pegawai pemerintahan. Penelitian ini mengacu pada teori Stahl (1962) tentang *merit system* dengan memperbandingkan kualifikasi, kompetensi dan prestasi yang berpengaruh terhadap seleksi sumber daya manusia. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini dilaksanakan di Badan kepegawaian Provinsi Jawa Tengah. Untuk pengumpulan data primer dilaksanakan melalui teknik wawancara mendalam dan observasi, selain data sekunder melalui arsip dan dokumenter. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (i) proses pengisian dan pengangkatan Jabatan Fungsional di sudah sesuai dengan prinsip *merit system* yakni sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan formasi yang dibutuhkan organisasi dan tugas uraian jabatan yang dibutuhkan; . (ii) terdapat inpassing jabatan fungsional yang berasal dari jabatan administrasi terutama yang berasal dari jabatan pelaksana dan jabatan pengawas. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Revitalisasi *Merit system* dalam Pengangkatan dan distribusi Jabatan Fungsional di Badan Kepegawaian Daerah Jawa Tengah sudah dilaksanakan sesuai kualifikasi, kompetensi dan formasi. Penelitian menyarankan (i) pendistribusian dalam pengisian dan pengangkatan jabatan fungsional dapat mengisi seluruh bidang atau bagian (ii) penambahan tunjangan fungsional bagi jabatan fungsional. **Kata kunci:** Revitalisasi *Merit system*; Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengangkatan Pegawai; Jabatan Fungsional

Abstract

Changes in the management of human resources of the State Civil Apparatus (ASN) demand a policy based on the Merit system, namely the selection of the quality of the State Civil Apparatus (ASN) who has qualifications, competence and performance. This is particularly so in the appointment and filling of functional positions. However, in its implementation the merit system has not been implemented thoroughly due to employee competencies that are not in accordance with the requirements. Therefore, it is important to revitalize the merit system to rearrange employees according to their duties and functions, especially in functional positions. This research focuses on the revitalization of the Merit system in the appointment of functional positions to government employees. This study refers to Stahl's (1962) theory of merit systems by comparing qualifications, competencies and achievements that affect human resource selection. With a qualitative approach, this research was conducted in the Civil Service Agency of Central Java Province. Primary data collection is carried out through in-depth interviews and observation techniques, in addition to secondary data through archives and documentaries. The results showed that; (i) the process of filling and appointing Functional Positions is in accordance with the principles of the merit system, namely in accordance with the qualifications, competencies and formations required by the organization and the required job description assignments; . (ii) there is inpassing functional positions originating from administrative positions, especially those from executive positions and supervisory positions. This study concludes that the Merit Revitalization system in the Appointment and distribution of Functional Positions in the Central Java Regional Civil Service Agency has been implemented according to qualifications, competencies and formations. Research suggests (i) distribution of filling and appointment of functional positions to fill all areas or parts (ii) of tethering functional allowances for functional positions.

Keywords: Merit System Revitalization; Human Resource Management; Employee Appointment; Functional Position

How to Cite: Faiz, A. Larasati, E. & Afrizal, T. (2021). Revitalisasi Merit system dalam Pengangkatan Jabatan Fungsional di Badan Kepegawaian Daerah Jawa Tengah. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4(1): 306-313.



PENDAHULUAN

Penerapan *Merit system* di Indonesia merupakan kebutuhan yang sangat mendesak. Adanya kompetensi dan profesionalisme berpengaruh pada kinerja dan pelayanan publik pada masyarakat. *Merit system* juga berperan dalam integritas pelayanan publik dikarenakan orang terbaik yang dapat menduduki jabatan dan pekerjaan tertentu. Orang terbaik yang sesuai kualifikasi dan kompetensi/mampu dalam menduduki jabatan tersebut. Setiap orang dapat mendaftar secara terbuka dan bersaing, dan keputusan pengangkatan jabatan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. (Mccourt & West, 2007).

Merit system juga 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. Konsep merit system mencerminkan bahwa faktor prestasi kerja merupakan pusat dari sistem ini atau dengan kata lain fokus utama merit system adalah dalam rangka perbaikan atau peningkatan prestasi kerja. 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 (Daryanto, 2007).

Merit system merupakan suatu proses pemilihan sumber daya manusia berdasarkan kemampuan dan prestasi untuk melaksanakan pekerjaan. Pendekatan ini telah menjadi masintream dalam manajemen kepegawaian pemerintah di Indonesia. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) telah menerapkan prinsip-prinsip sistem merit dalam proses rekrutmen, pengangkatan pegawai, penempatan, mutasi, promosi, penggajian, penghargaan dan pengembangan karier hingga pemberhentian sehingga proses manajemen sumberdaya manusia yang terintegrasi (Harahap & Angelia, 2019; Hardiyanto, 2011; Muzanny, Siregar, & Isnaini, 2019).

Di beberapa negara dalam proses pengisian jabatan dan penempatan PNS seperti di ukraina dengan menerapkan *merit system* rekrutmennya seleksi kompetitif untuk posisi pegawai negeri sipil yang kosong (Petrenko et al., 2019). Selain itu, dalam pengisian jabatan PNS di polandia setiap setelah pemilihan parlemen ada perputaran besar-besaran personel yang menduduki posisi senior di kantor administrasi pemerintahan. Kemudian dalam proses seleksi proses rekrutmen dan seleksi PNS di Bangladesh masih terjadi kolusi dan nepotisme yang keseluruhan di atur oleh Pemerintah. (Zafarullah & Khan, 1983). Pengisian dan rekrutmen lainnya di negara Nigeria menemukan bahwa pengisian/rekrutmen masih buruk dan belum terdapat standar prestasi dalam pengisian/rekrutmen PNS (Akinwale, 2014). Padahal di negara maju seperti di Negara Kanda mempergunakan *merit system* sudah dalam merekrut PNS atas dasar prestasi dan dilaksanakan secara terbuka dan transparan sehingga diyakini dapat meningkatkan kualitas pemerintahan dalam melayani masyarakat. (Cooper, 2018). Sejalan juga di Indonesia dengan menggunakan sistem merit yang dimulai dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) mengamatkan bahwa *merit sytem* dimulai dari proses rekrutmen, pengangkatan/pengisian pegawai, penempatan, mutasi, promosi, penggajian, penghargaan dan pengembangan karier hingga pemberhentian (Pulungan, 2011; Atika, & Usman 2014; Siregar, Nasution & Muda, 2017).

Menurut Everest-Phillips dalam Septiana Dwiputrianti (2018) bahwa meritokrasi dapat dapat menguntungkan individu dan masyarakat pada umumnya. Singapura sukses karena memiliki *merit system* birokrasi pemerintahan yang memungkinkan orang terbaik dan paling tepat untuk berada dalam jabatan dan pekerjaan yang dibutuhkan. *Merit system* diterapkan pada birokrasi pemerintahan singapura dimulai tahun 1965, pendapatan per kapita Singapura meningkat signifikan. Lee Kuan Yew lebih menekankan padapelayanan publik yang baik dalam menciptakan etos pelayanan publik, bersih, efektif dan efisien. Bahwa meritokrasi tidak menghilangkan kebutuhan akan transparansi, akuntabilitas dan supremasi hukum. (Septiana Dwiputrianti, 2018)



Pendapat-pendapat di atas menegaskan betapa pentingnya *merit system* di birokrasi pemerintahan supaya mendapatkan orang-orang terbaik dan dapat diandalkan dalam memberikan pelayanan publik. Instrument sistem merit mensejajarkan aspek prestasi kerja (*performance*), kompetensi (*competence*), kualifikasi (*qualification*), adil (*fairness*), terbuka (*open*), akuntabilitas (*accountability*), adanya transparansi (*transparency*).

Pendapat-pendapat di atas juga menegaskan betapa pentingnya *merit system* dalam penempatan pegawai di birokrasi pemerintahan supaya mendapatkan orang-orang terbaik dan dapat diandalkan dalam memberikan pelayanan publik. Orang-orang terbaik yang menduduki jabatan dan pekerjaan tertentu yang sesuai persyaratan kualifikasi dan kompetensi/mampu dalam menduduki jabatan tersebut.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah merupakan bagian dari SKPD Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang merupakan *leading sector* pembantu Gubernur Jawa Tengah dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan dibidang kepegawaian. Sedangkan dalam Undang-undang Aparatur Sipil Negara membagi nomenklatur jabatan menjadi 3 jenis, Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), Jabatan Administratif (JA), dan Jabatan Fungsional (JF). Jabatan Fungsional menjadi penting dalam menopang pelaksanaan tugas organisasi yaitu tugas spesialisasi dalam rangka pelayanan publik. Jabatan Fungsional merupakan sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Adapun jabatan fungsional terdiri dari jabatan ahli utama, ahli madya, ahli muda; dan ahli pertama. Seperti contoh Arsiparis Utama, Madya, Muda dan Pratama.

Berdasarkan persoalan fakta-fakta empiris mengenai pentingnya *Merit system* dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) diperlukan adanya revitalisasi *merit system*, tidak terkecuali pengangkatan pegawai di Aparatur Sipil Negara. Revitalisasi sendiri merupakan usaha-usaha untuk menjadikan sesuatu sangat penting yang tidak hanya mencakup perubahan bertahap atau *incremental*, atau melakukan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut mendasari peneliti untuk melakukan penelitian tentang “Revitalisasi *Merit system* dalam pengangkatan pegawai pada Jabatan Fungsional di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah “

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dengan tipe penelitian deskriptif kualitatif dan lokus penelitian di BKD Provinsi Jawa Tengah. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data yang digunakan dalam bentuk primer data yang diperoleh dari wawancara mendalam dan observasi. Informan penelitian ditentukan secara *purposive sampling* yang melibatkan Pengelola Kepegawaian di Badan kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah yaitu Pejabat Fungsional dan Pengawas (eselon IV) membahas tentang pengangkatan Jabatan Fungsional, Pejabat Pengawas Kementerian PAN dan RB yang menangani penempatan membahas tentang regulasi serta wawancara. Sedangkan data sekunder dalam bentuk arsip dan dokumentasi. Adapun dokumen berupa data jabatan fungsional pada <http://simpeg.bkd.jatengprov.go.id/> dan dokumen peta jabatan yang memuat kebutuhan dan *bezzeting* (jabatan fungsional yang sudah ada) dan dokumen lainnya berkaitan pengangkatan jabatan fungsional seperti Surat Keputusan Jabatan Fungsional.

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengunjungi langsung seseorang yang memiliki kapasitas dalam menjawab pertanyaan. Wawancara dilakukan secara mendalam dengan tatap muka dan via telpon. Persiapan yang dilakukan sebelum wawancara adalah dengan dengan email berbagai data-data yang dibutuhkan sebagai persiapan informan. Kriteria informan dan pedoman wawancara yang telah disusun dengan baik untuk menjawab persoalan-persoalan yang akan diajukan.

Adapun wawancara yang diajukan kepada informan meliputi kebutuhan pegawai, informasi pengadaan pegawai di kantor BKD Provinsi Jawa Tengah, pengangkatan jabatan fungsional yang berdasarkan *merit system* yaitu kualifikasi, kompetensi dan formasi,



penempatan pegawai baru dan pegawai lama, faktor yang terkait dan peran pimpinan dalam upaya revitalisasi merit system di BKD Provinsi Jawa Tengah.

Pengamatan dan pencatatan secara sistemik terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala dalam obyek penelitian di BKD Provinsi Jawa Tengah. Peneliti mengumpulkan data dengan cara meneliti dokumen-dokumen seperti surat-surat yang berkaitan rapat pengangkatan jabatan fungsional, data pegawai yang tertuang dalam <http://simpeg.bkd.jatengprov.go.id/auth>, dan data yang terkait dengan *merit system* pengangkatan dan distribusi jabatan fungsional di BKD Provinsi Jawa Tengah.

Peneliti memilih model Miles, Huberman dan Saldana (2014), dalam teknik mengalisis data. Terdapat tiga aktivitas dalam analisa data, yaitu: kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display dan drawing*) dan penarikan kesimpulan (*verifying conclusions*).

Menurut Stahl (1962) *merit system* merupakan sistem kepegawaian dimana terdapat perbandingan kecakapan atau prestasi yang berpengaruh terhadap masing-masing seleksi dan penghargaan kinerja yang berkontribusi pada kompetensi dan berdampak pada pelaksanaan tugas. Adapun Stahl (1962) mengemukakan beberapa prinsip dari merit sebagai berikut: 1) *Adequate publicity*. Informasi lowongan pekerjaan dan persyaratannya kepada masyarakat; 2) *Opportunity to apply*. Setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk melamar; 3) *Realistic standards*. Mempunyai standar kualifikasi harus secara rasional berkaitan dengan pekerjaan yang akan diisi, dan harus berlaku secara imparial atau adil kepada seluruh kandidat; 4) *Absence of discrimination*. Standar yang digunakan harus berisi faktor-faktor yang berkaitan dengan kemampuan dan kesesuaian untuk pekerjaan dalam jabatan; 5) *Ranking on the basis of ability*. Esensi kompetensi mengindikasikan peringkat calon/kandidat atas dasar evaluasi relatif akan kecakapan dan kesesuaian mereka, dan proses seleksi yang dapat berimplikasi terhadap peringkat dimaksud; 6) *Knowledge of results*. Publik harus dapat mengetahui bagaimana proses berjalan, jika prosesnya tidak berjalan dengan semestinya, yang bersangkutan harus diberi kesempatan untuk melakukan tinjauan administratif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Kebutuhan dan Rekrutmen Pegawai

Perencanaan formasi dan kebutuhan pegawai melalui Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Analisis jabatan dan analisis beban kerja berisi uraian penugasan dan uraian pekerjaan jabatan dengan tahapan membentuk tim pelaksana analisis jabatan dan Analisis Beban Kerja. Tahapan selanjutnya dilakukan persiapan, pengumpulan data jabatan, pengolahan data jabatan, verifikasi jabatan, uraian jabatan, spesifikasi jabatan, validasi kebutuhan, jumlah pegawai, jumlah kurang atau kelebihan pegawai. Kemudian penetapan peta jabatan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam hal ini Kepala Daerah. Sedangkan tahapan terakhir, adalah data peta jabatan diinput pada aplikasi *e-formasi* KemenPAN dan RB. Hal ini merupakan amanah dari UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah serta jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Peraturan yang mendasari pelaksanaan tersebut adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Analisis jabatan merupakan proses pengumpulan informasi tentang jabatan tertentu dan proses sistematis menentukan ketrampilan, tugas, dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam organisasi.

Jumlah jabatan dan uraian jabatan pada tahun 2021 di BKD Provinsi Jawa Tengah dan sudah ditetapkan dalam peta jabatan sesuai dasar Peraturan Gubernur Nomor 57 Tahun 2018 tentang Uraian Jabatan PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sebanyak 60 nomenklatur jabatan meliputi 1 nomenklatur jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, 6 nomenklatur Jabatan Administrator, 16 nomenklatur Jabatan Pengawas, 7 nomklatur jabatan Fungsional dan 30 nomenklatur jabatan pelaksana. Selain itu, kondisi yang termuat di peta jabatan masih terjadi kekosongan atau kurang pegawai dalam pengisian jabatan terutama jabatan fungsional dan

pelaksana. Hal tersebut menjadi acuan dasar juga dalam pengadaan pegawai. (Sumber: *Data Kepegawaian BKD Provinsi Jawa Tengah, 2020*).

Rekrutmen pegawai di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah mulai pada tahun 2014 dan tahun 2018 dengan menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)*. Sedangkan rekrutmen CPNS pada tahun 2018 sebanyak 1926 formasi, dengan penempatan CPNS di BKD Provinsi Jawa Tengah sebanyak 6 formasi meliputi 3 jabatan fungsional arsiparis terampil, 2 jabatan fungsional auditor kepegawaian dan 1 jabatan pelaksana penata laporan keuangan. Adapun pelaksanaan tes dengan menggunakan SKD dan SKB sistem *Computer Assisted Test (CAT)* dengan *passing grade* sesuai Peraturan MenPAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2018 tentang Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Dasar Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 antarlain: Tes Karakteristik Pribadi (TKP) nilai 143, Tes Intelegensia Umum (TIU) dengan nilai 80; dan Tes Wawasan Kebangsaan (TWK) nilai 75. Kemudian peserta yang lulus kompetensi dasar dapat mengikuti kompetensi bidang. Hasil akumulasi kompetensi dasar dan kompetensi bidang menentukan kelulusan CPNS.

Setelah kelulusan CPNS tahun 2014 dan 2018 ditempatkan sesuai instansi formasi yang dilamar. Kemudian CPNS telah menjalani masa percobaan dan lulus dapat diangkat menjadi PNS ditempatkan dalam jabatan dan pangkat tertentu. Hal tersebut juga berlaku pada instansi BKD Provinsi Jawa Tengah. Untuk formasi CPNS jabatan fungsional wajib diangkat setelah menjadi PNS dan kemudian mengikuti diklat jabatan fungsional. Untuk pengangkatan jabatan fungsional harus melihat pada formasi yang ada yang tertuang pada peta jabatan dan hal tersebut juga bisa dipenuhi inpassing oleh jabatan administrasi baik jabatan pengawas, administrator maupun jabatan pelaksana.

Pelaksanaan Pengangkatan dan distribusi Jabatan Fungsional di BKD Provinsi Jawa Tengah berdasarkan *System Merit*

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah merupakan *leading sector* yang bertugas membantu Gubernur melaksanakan manajemen kepegawaian di Provinsi Jawa Tengah. Hal tersebut sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 159 Tahun 2000 dan Peraturan Gubernur Jawa Tengah No 83 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Berikut ini jumlah pegawai di BKD Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Pegawai BKD Provinsi Jawa Tengah

No	Jabatan di BKD	Jumlah Pegawai
1	Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama	1 orang
2	Pejabat Administrator	7 orang
3	Pejabat Pengawas	16 orang
4	Pejabat Fungsional	37 orang
5	Pejabat Pelaksana	115 orang
	Total	176 orang

Sumber : <http://simpeg.bkd.jatengprov.go.id>, Januari 2021

Berdasarkan tabel 1, dapat terlihat bahwa pada tahun 2021 jumlah pegawai seluruh BKD Provinsi Jawa tengah sebanyak 176 orang yang menduduki jabatan terdiri 1 orang pejabat tinggi pratama (eselon 2) yaitu Kepala BKD, 6 orang pejabat administrator (eselon 3), 16 pejabat pengawas (eselon 4), 31 Pejabat Fungsional serta 115 Pejabat pelaksana. (Sumber: *Data Kepegawaian BKD Provinsi Jawa Tengah, 2021*).

Adapun data jabatan fungsional pada BKD Provinsi Jawa Tengah sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Pegawai BKD Provinsi Jawa Tengah

No	Jabatan Fungsional	Jumlah Pegawai
1	Assessor SDM Aparatur	11 orang
2	Pranata Komputer	9 orang
3	Analisis Kepegawaian	8 orang
4	Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa	1 orang
5	Dokter	1 orang
6	Perawat	1 orang
7	Auditor Kepegawaian	2 orang
8	Arsiparis	4 orang
Total		37 orang

Sumber: <http://simpeg.bkd.jatengprov.go.id>, Januari 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat terlihat bahwa pada tahun 2021 jumlah jabatan fungsional sejumlah 37 orang dengan jabatan Assesor SDM Assessor SDM Aparatur sejumlah 11 orang, Pranata Komputer 9 orang, Analisis Kepegawaian 8 orang, Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa 1 orang, Dokter 1 orang, Perawat 1 orang, Auditor Kepegawaian 2 orang, Arsiparis 4 orang. Masing-masing dari jabatan fungsional tersebut mempunyai instansi pembina dalam pengembangan karir dan pengumpulan angka kredit pegawai tersebut.

Tahapan dalam pengangkatan dan distribusi Jabatan Fungsional di BKD Provinsi Jawa Tengah mengacu kepada UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri Sipil berdasarkan *merit system* yaitu dimulai perencanaan dan pengadaan pegawai, pengangkatan pegawai dan pengangkatan jabatan fungsional yang mengacu pada Peraturan Menteri PAN dan RB mengenai tugas masing-masing jabatan fungsional dan angka kredit.

Analisis dalam penelitian revitalisasi *merit system* dalam pelaksanaan pengangkatan dan distribusi jabatan fungsional di BKD Provinsi Jawa Tengah bahwa pengangkatan jabatan fungsional berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan formasi yang ada serta pendistribusiannya berdasarkan formasi yang tergambar pada peta jabatan di BKD Provinsi Jawa Tengah. Adapun analisisnya dengan menggunakan teori Stahl (1962) sebagai berikut :

Adequate publicity, Informasi lowongan jabatan fungsional berasal dari dari pengadaan dengan CPNS Tahun 2014 dan CPNS 2018 diumumkan secara luas melalui media elektronik di masyarakat sesuai persyaratan yang tertera pada pengumuman. (sumber: <https://jatengprov.go.id/cpns-2018/>). Kemudian untuk pegawai yang menginginkan diangkat jabatan fungsional juga bisa inpassing dengan informasi yang berasal dari BKD Provinsi Jawa Tengah dan instansi pembina seperti informasi analisis kepegawaian dan auditor kepegawaian berasal dari Badan Kepegawaian Negara.

Opportunity to apply, Pengangkatan Jabatan Fungsional baik yang berasal dari rekrutmen CPNS maupun pegawai lama dapat mendaftar setelah lulus dalam mengikuti diklat fungsional dan lulus uji kompetensi. Pendaftaran tersebut juga berlaku bagi peralihan jabatan administrasi terutama jabatan pengawas (eselon IV) dengan *inpassing* maupun jabatan pelaksana dengan mempertimbangan terutama kualifikasi pendidikan, kompetensi dan formasi seperti dokter yang bisa mendaftar jabatan fungsional merupakan kualifikasi kedokteran, perawat yang bisa mendaftar merupakan kualifikasi keperawatan.

Realistic standards, Standar kualifikasi pendidikan yang wajib yang berkaitan dengan pekerjaan dan persyaratan untuk pengangkatan jabatan pertama kali pada jabatan fungsional



di BKD Provinsi Jawa Tengah dengan acuan regulasi KemenPAN dan RB pada masing-masing jabatan fungsional. Seperti : Analis Kepegawaian mengacu pada Peraturan MenPAN dan RB Nomor 37 tahun 2020, Assesor SDM Aparatur mengacu pada Peraturan MenPAN dan RB Nomor 39 tahun 2020, Dokter mengacu PermenPAN dan RB Nomor 139/KEP/M.PAN/11/2003, perawat mengacu pada PermenPANRB Nomor 35 Tahun 2019, arsiparis mengacu pada PermenPANRB Nomor 48 Tahun 2014 jo PermenPANRB Nomor 13 Tahun 2016, Auditor Kepegawaian mengacu PermenPANRB Nomor 94 Tahun 2020 dan Pranata Komputer mengacu pada PermenPANRB Nomor 32 Tahun 2020. Jika jabatan fungsional ke jenjang berikutnya dalam rangka karir penilaian kompetensi di BKD Provinsi Jawa Tengah dengan melakukan uji kompetensi dari instansi pembina. Seperti analisis kepegawaian instansi pembinanya BKD Provinsi Jawa Tengah, arsiparis instansi pembinanya Dinas Arsip dan Perpustakaan.

Absence of discrimination. Standar yang digunakan harus berisi faktor-faktor yang berkaitan dengan kemampuan dan kesesuaian untuk pekerjaan dalam jabatan. Hal tersebut berkaitan faktor penilaian instansi pembina pada penilaian angka kredit, uji kompetensi dan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai jabatan fungsional tersebut di BKD Provinsi Jawa Tengah.

Ranking on the basis of ability. Esensi kompetensi pada jabatan fungsional berkaitan dengan hasil dari angka kredit dan uji kompetensi yang berdampak pada karir jenjang berikutnya dan kenaikan pangkat pegawai tersebut seperti dari fungsional ahli pertama ke ahli muda. Adapun pelaksanaan di BKD Provinsi Jawa Tengah rata-rata kenaikan pangkat pejabat fungsional lebih cepat dibanding dengan jabatan pelaksana yaitu bisa 2 tahun sampai dengan 3 tahun. Tetapi untuk kenaikan jabatan fungsional ahli muda ke fungsional ahli madya menjadi lebih sulit dikarenakan uraian jabatan yang mengharuskan pada arah kebijakan.

Knowledge of results. Publik harus dapat mengetahui bagaimana proses berjalan. Dalam pelaksanaannya di BKD Provinsi Jawa Tengah bahwa pengangkatan dan distribusi jabatan fungsional baik merupakan kewenangan prioritas dari pimpinan instansi yang diukur berdasarkan kualifikasi dan kompetensi, serta formasi kebutuhan organisasi. Pejabat fungsional mempunyai kewenangan meninjau administratif jika terjadi kesalahan data kepegawaian

Faktor- faktor yang terkait dalam pengangkatan dan distribusi jabatan fungsional

Berdasarkan data yang dihimpun di lapangan baik berkaitan faktor yang terkait dalam pengangkatan dan distribusi jabatan fungsional dalam pelaksanaan *merit system* di BKD Provinsi Jawa Tengah sebagai berikut:

Komitmen Pimpinan, Komitmen pimpinan dalam mengatur dan mengelola bawahannya berperan besar dalam manajemen pegawai sesuai dengan aturan normatif UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, PP Nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen PNS dan PermenPAN dan RB Nomor 40 tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sistem Negara menempatkan pegawai sesuai kualifikasi dan kompetensi dan kinerja pegawai tersebut. Komitmen Pimpinan BKD Provinsi Jawa Tengah dalam pengangkatan dan distribusi jabatan fungsional apalagi kedepan dengan adanya penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional yang merupakan arahan presiden.

Sumber Daya Manusia, Kualitas sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik, memahami tugas, tanggungjawabnya dan memiliki kompetensi dan kinerja yang handal di bidangnya. Pengadaan pegawai yang tidak diadakan setiap tahun dan banyaknya PNS yang pensiun setiap tahun telah menyebabkan kekurangan pejabat fungsional.

Regulasi. Regulasi menyebabkan para pejabat fungsional harus selalu memahami tugas dan tanggung jawabnya yang ditetapkan oleh KemenPANRB.

SIMPULAN

Revitalisasi *Merit system* dalam Pengangkatan Jabatan Fungsional di Badan Kepegawaian Daerah Jawa Tengah sudah dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan formasi. Terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhi proses pengisian dan penempatan jabatan pelaksana pada lokus penelitian, antara lain: komitmen pimpinan, sumber daya manusia dan regulasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akinwale, E. J. A. (2014). Civil Service Recruitment: Problems Connected With Federal Character Policy in Nigeria. *Journal of Public Administration and Governance*, 4(2), 12. <https://doi.org/10.5296/jpag.v4i2.5604>
- Administrasi, J. R. (2020). *Analisis Proses Pengisian Jabatan Administrasi Berbasis Merit System di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral*. 7(1), 17–28.
- Ali, D. M. (n.d.). *The Transformation of Merit System in Indonesian Civil Servant Promotion System*. 5(04).
- Atika, T.A, dan Usman T., (2014). Prosedur Penerbitan Surat Keputusan Pensiun Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Deli Serdang, JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political UMA), 2 (1): 18-30
- Cooper, C. A. (2018). Encouraging civil servants to be frank and fearless: Merit recruitment and employee voice. *Public Administration*, 96(4), 721–735. <https://doi.org/10.1111/padm.12548>
- Daryanto, A. (2007). Merit system dalam manajemen pegawai negeri sipil. *Kebijakan Dan Manajemen PNS, IV*, 1–13. <https://doi.org/10.1084/jem.50.6.713>
- Gadowska, K. (2018). Constitutional values and civil servant recruitment: The principles for filling revenue service positions in Poland. *Communist and Post-Communist Studies*, 51(3), 257–271. <https://doi.org/10.1016/j.postcomstud.2018.07.003>
- Harahap, A.S., & Angelia, N., (2019), Peranan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 4 (1): 29-42
- Hardiyanto, (2011), Proses Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Studi pada Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu), *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal : Public Administration Journal*, 1 (1): 65-81
- Muzanny, M., Siregar, N., & Isnaini, I. (2019). Analisis Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Timur. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(2), 138-146
- Petrenko, P., Stetsenko, V., Fomenko, A., Yunin, O., & Shevchenko, S. (2019). Legal framework for competitive selection for positions of civil servants under the legislation of Ukraine and European countries. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 22(5), 1–6.
- Pulungan, I., (2011), Strategi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal : Public Administration Journal*, 1 (1): 82-101
- Setyowati, E. (2016). Merit System in Recruitment and Selection Process of Civil Servant Candidate in Malang Indonesia (Implementation of Recruitment and Selection of Civil Servant Candidate in 2010). *Journal of Administrative Sciences and Policy Studies*, 4(1), 83–95. <https://doi.org/10.15640/jasps.v4n1a5>
- Siregar, S., Nasution, I, & Muda, I., (2017). Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Padang Lawas. *PERSPEKTIF*, 6 (1): 18-24
- Zafarullah, H. M., & Khan, M.M. (1983). Staffing the higher civil services in Bangladesh: An analysis of recruitment and selection processes. *Public Administration and Development*, 3(2), 121–133. <https://doi.org/10.1002/pad.4230030204>