

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara etimologis, asal-usul kata "negara" berasal dari istilah bahasa asing seperti "*staat*" (dari Belanda-Jerman), "*state*" (dari Inggris), dan "*etate*" (dari Prancis). Sementara itu, kata "*staat*" dan "*state*" sendiri memiliki akar kata dalam bahasa Latin, yaitu "*status*" atau "*statum*" yang mengindikasikan tindakan menempatkan dalam keadaan berdiri, membuat berdiri, dan menempatkan. Dalam konteks bahasa Latin klasik, istilah "*status*" merujuk pada sesuatu yang memiliki sifat-sifat tegak dan tetap.¹ Menurut Logeman mengatakan bahwa negara itu pada hakikatnya adalah suatu organisasi kekuasaan yang meliputi atau menyatukan kelompok manusia yang kemudian disebut bangsa.²

Suatu negara dapat dikatakan sebagai negara jika memenuhi syarat berdirinya suatu negara. Konsep suatu negara atau ciri-ciri yang menjadikan suatu entitas sebagai negara dapat bervariasi tergantung pada perspektif hukum dan politik. Dalam Konvensi Montevideo mengatur empat persyaratan konstitutif untuk pembentukan suatu negara.³ Persyaratan tersebut melibatkan adanya warga negara, wilayah atau kekuasaan, pemerintahan yang berdaulat, dan kemampuan untuk menjalin hubungan dengan negara lain.⁴ Suatu negara adalah entitas politik yang memiliki wewenang dan penguasaan di suatu wilayah tertentu. Agar dianggap sebagai negara, harus memenuhi beberapa elemen kunci. Elemen pertama yang harus dipenuhi untuk membentuk suatu negara adalah adanya pemerintah. Pemerintah, sebagai elemen pertama yang harus dipenuhi, berperan sentral dalam mengelola semua aspek tersebut dan menjaga stabilitas serta fungsi negara. Dengan adanya elemen-elemen ini, suatu entitas dapat dianggap sebagai negara yang

¹ F. Isjwara, 1980, *Pengantar Ilmu Politik*, Bandung: Bina Cipta, hlm. 92.

² Abu daud busroh, 2010, *Ilmu Negara*, Jakarta: PT. bumi Aksara, hlm. 24-25.

³ Konvensi Montevideo tentang hak dan kewajiban negara sebuah traktat yang ditandatangani di Montevideo, Uruguay pada 27 Desember 1933, pada Konferensi bangsa-bangsa Amerika Internasional.

⁴ Desy A. Kase, 2020. Wilayah Perbatasan Negara Dalam Perspektif Hukum Internasional, *Jurnal Proyuris*, volume 2, nomor 10, hlm. 171.

memenuhi standar internasional sebagai entitas politik yang memiliki keberlanjutan dan kedaulatan di dalam wilayahnya.

Negara Republik Indonesia adalah negara yang didasarkan atas hukum (*Rechtsstaats*), bukan negara yang didasarkan atas kekuasaan belaka (*Machtsstaat*).⁵ Perkembangan terkini dalam sistem ketatanegaraan beberapa negara menunjukkan bahwa kini mengadopsi konsepsi negara hukum sebagai prinsip ideal dalam membangun tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara. Hal ini mencerminkan pentingnya peran dan kedudukan sentral hukum dalam evolusi kehidupan berbangsa dan bernegara, terutama dalam upaya mengelola kehidupan negara agar menjadi lebih baik. Hukum menjadi unsur yang sangat krusial dalam merancang kerangka regulasi kehidupan manusia.⁶

Dengan demikian, negara harus hadir dan berkewajiban melayani setiap warga negara untuk memenuhi hak kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28, Pasal 29 ayat (2), Pasal 30 ayat (1), Pasal 31 ayat (1), dan Pasal 34. Dikarenakan, secara filosofi adanya elemen penting dalam suatu negara yakni pemerintahan. Dalam pembentukan pemerintahan marwahnya jelas untuk melayani publik dan masyarakat. Oleh karena itu untuk memenuhi pelayanan publik diperlukan adanya aparatur pelayanan publik (Aparatur Sipil Negara). Selanjutnya, untuk menjamin kinerja aparatur sipil negara yang berorientasi pada pelayanan publik dan adanya kepastian hukum pengembangan Aparatur Sipil Negara, maka pemerintah menerbitkan Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Aparatur Sipil Negara atau di singkat ASN di definisikan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil atau PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK, yang mengabdikan pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari

⁵ Awalnya ini hanya terdapat dalam penjelasan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Setelah Undang-Undang Dasar 1945 diamandemen hal ini telah diatur secara tegas di dalam batang tubuh yaitu pada pasal 1 ayat (3) UUD 1945.

⁶ Siallagan, H. (2016). Penerapan prinsip negara hukum di Indonesia. *Sosiohumaniora*, 18(2), hlm. 131.

PNS dan PPPK, yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahkan tugas dalam suatu jabatan pemerintahan, atau diserahkan tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.⁷

Selain itu terdapat tugas pegawai ASN yakni melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; serta mempererat persatuan dan kesatuan NKRI (Negara Kesatuan Republik Indonesia). Pegawai ASN juga 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 praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme.⁸

Manajemen Aparatur Sipil Negara lebih menekankan kepada pengaturan profesi pegawai sehingga diharapkan agar selalu tersedia sumber daya Aparatur Sipil Negara yang unggul selaras dengan perkembangan zaman. Adapun manajemen ASN meliputi : penyusunan serta penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kerja, gaji dan tunjangan, penghargaan, kedisiplinan, pemberhentian, perlindungan, pensiun. Akan tetapi, manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak meliputi : penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, pengajian dan tunjangan pengembangan kompetensi pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan perjanjian kerja dan perlindungan.⁹ Manajemen ASN menekankan pada pengaturan profesi pegawai agar selalu tersedia sumber daya ASN yang unggul selaras dengan perkembangan zaman. Manajemen ASN meliputi berbagai aspek, termasuk di dalamnya penerapan sistem merit.

Sistem merit adalah sistem manajemen sumber daya manusia yang mendasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja dalam seluruh tahapan

⁷ Komara, E. (2019). Kompetensi profesional pegawai asn (aparatur sipil negara) di indonesia. *Mimbar Pendidikan*, 4(1), hlm. 74.

⁸ *Ibid*, hlm. 74.

⁹ Elly Fatimah, Modul Pelatihan Dasar Kader Pns (Manajemen Aparatur Sipil Negara), (Jakarta : lembaga administrasi negara 2016), hal. 36 – 44.

manajemen ASN, mulai dari perencanaan kebutuhan, rekrutmen, penempatan, promosi, mutasi, pengembangan karir, hingga pemberhentian. Sistem ini bertujuan untuk mewujudkan birokrasi yang profesional, netral, akuntabel, dan berintegritas. Sejarah Singkat Sistem Merit: Konsep merit sistem berawal dari Tiongkok kuno melalui sistem ujian kerajaan. Kemudian diadopsi di Inggris pada abad ke-19 untuk mereformasi birokrasi yang korup dan nepotis. Sistem ini kemudian menyebar ke berbagai negara, termasuk Amerika Serikat dan akhirnya diadopsi di Indonesia.

Prinsip-Prinsip Sistem Merit:

1. Kualifikasi: Seleksi dan penempatan didasarkan pada pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang relevan dengan jabatan.
2. Kompetensi: Penilaian didasarkan pada kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas.
3. Kinerja: Evaluasi didasarkan pada hasil kerja dan kontribusi pegawai terhadap organisasi.
4. Keadilan dan Kesetaraan: Semua warga negara memiliki kesempatan yang sama untuk berkarir di pemerintahan berdasarkan kemampuan mereka.
5. Transparansi dan Akuntabilitas: Proses manajemen ASN dilakukan secara terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN memperkuat penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di Indonesia. UU ini menekankan bahwa setiap keputusan dalam penerimaan, penempatan, dan pengangkatan ASN harus didasarkan pada kompetensi, kualifikasi, dan pengalaman yang memadai. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip sistem merit yang telah disebutkan sebelumnya. Undang – undang ini juga mengatur bahwa pengisian jabatan harus melalui serangkaian tahap seleksi yang berbasis kompetensi dan pengalaman. Hal ini bertujuan untuk mencegah pengisian jabatan oleh orang yang tidak kompeten dan praktik-praktik nepotisme.

Berdasarkan prinsip sistem merit diatas harus selaras dengan manajemen Aparatur Sipil Negara dimana harus menggunakan penerapan sistem merit yang terdapat pada Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, setiap keputusan dalam rangka penerimaan, penempatan serta pengangkatan ASN harus didasarkan pada

kompetensi, kualifikasi, dan pengalaman yang memadai. Sistem merit memberikan pemahaman bahwa tenaga honorer tidak diperkenankan secara langsung direkrut. Oleh karena itu, mekanisme pengisian jabatan dilakukan melalui serangkaian tahap seleksi dengan berbagai kualifikasi yang didasarkan pada kompetensi, serta pengalaman. Formasi jabatan tidak boleh diisi oleh sembarangan orang seperti : formasi CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil), Jabatan JPT (Jabatan PimpinanTinggi), dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja).¹⁰

Aparatur Sipil Negara memiliki organisasi profesi yang dapat menjaga nilai-nilai dasar profesi yang telah dijelaskan pada BAB II Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Melalui Undang-undang tersebut setiap pegawai aparatur sipil negara harus memiliki standar pelayanan publik, profesi, kode etik profesi yang baik dan wajib mengembangkan keahlian profesinya secara periodik. Sistem merit dalam kebijakan Aparatur Sipil Negara sudah ada bahkan sebelum berlakunya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. Pada pasal 17 ayat (2) Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan bahwa pengangkatan PNS dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme yang sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan yang akan ditempati.

Pada Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Perubahan atas UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, terdapat penguatan terhadap implementasi sistem merit yang sebelumnya diatur dalam Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014. Pasal 51 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan bahwa sistem merit diterapkan dalam manajemen ASN, meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir, promosi, mutasi, dan penilaian kinerja. Namun, dalam praktiknya, penerapan sistem ini menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya pengawasan, keterbatasan sumber daya manusia, dan infrastruktur pendukung yang tidak memadai.

Melalui Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023, pemerintah melakukan penyempurnaan pada beberapa aspek, antara lain:

¹⁰ Simanungkalit Janri, *Perkembangan Sistem Kepegawaian Negara : Perspektif Komparatif Afrika Serikat Dan Indonesia*, Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS 8 (2014), hal. 66

1. Pasal 51 (Perubahan Detail Implementasi Sistem Merit)

Pada Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 51 hanya memberikan kerangka umum penerapan sistem merit. Dalam UU Nomor 20 Tahun 2023, pasal ini diperjelas dengan rincian mekanisme pelaksanaan sistem merit, termasuk standar evaluasi kinerja, penggunaan teknologi digital untuk penilaian, dan sanksi terhadap pelanggaran prinsip merit.

2. Pasal 58 (Penegasan Peran Komisi ASN)

Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 mempertegas peran Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dalam memastikan penerapan sistem merit secara konsisten. Sebelumnya, peran ini hanya disebutkan secara umum tanpa detail mekanisme pengawasannya.

Perubahan tersebut dilakukan karena beberapa alasan utama:

1. Kebutuhan Harmonisasi dengan Perkembangan Teknologi

Dalam era digital, pengelolaan ASN membutuhkan integrasi teknologi untuk mendukung penilaian kinerja yang objektif dan efisien. UU Nomor 20 Tahun 2023 mengakomodasi kebutuhan ini.

2. Penguatan Pengawasan dan Akuntabilitas

Sistem merit sebelumnya kurang efektif karena lemahnya pengawasan dan tidak adanya sanksi tegas bagi pelanggaran. Dengan perubahan ini, diharapkan ada penegakan aturan yang lebih kuat.

3. Meningkatkan Profesionalisme ASN

Reformasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa ASN yang menduduki jabatan strategis benar-benar dipilih berdasarkan kompetensi, bukan karena intervensi politik atau nepotisme.

Secara keseluruhan, perubahan yang dilakukan melalui UU Nomor 20 Tahun 2023 menandai komitmen pemerintah untuk memperkuat tata kelola ASN yang berbasis sistem merit. Dengan aturan yang lebih jelas dan tegas, diharapkan implementasi sistem merit dapat berjalan lebih efektif, sehingga mampu mendukung tercapainya visi pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Implementasinya, jika kebijakan sistem merit masih tidak ditransformasikan dengan baik dalam tata manajemen Aparatur Sipil Negara secara

terintegrasi. Pengisian jabatan dilakukan tanpa penerapan merit sistem. Syarat-syarat pengisian jabatan yang tidak dilakukan secara proporsional akan berakibat pada peraturan pelaksanaan Undang – Undang kepegawaian yang belum menekankan kompetensi dan kinerja dalam manajemen Aparatur Sipil Negara.

Guna menghasilkan calon Pegawai Aparatur Sipil Negara yang baik, maka proses rekrutmen harus didasarkan pada jumlah formasi yang dibutuhkan dengan dilihat dari tingkat kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Secara umum rekrutmen Pegawai Negeri Sipil harus berbasis sistem merit yang sesuai dengan perundang-undangan seperti salah satu contoh daerah yang menerapkan sistem merit dalam pemerintahan ialah Dinas BKPSDM Pemerintah Kabupaten Sumedang. Kabupaten Sumedang terdapat jumlah pegawai negeri sipil sebanyak 9.252 orang jumlah tersebut tersebar di beberapa jabatan mulai dari jabatan fungsional, fungsional umum, sampai jabatan struktural (eselon I-V).¹¹ Pada tahun 2023 Pemerintah Kabupaten Sumedang mendapat penghargaan sistem merit dengan meraih penghargaan meritokrasi aparatur sipil negara tahun 2023 kategori terbaik pada tingkat nasional.¹² Kabupaten Sumedang telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam menerapkan sistem merit. Hal ini dibuktikan dengan diraihnya penghargaan meritokrasi aparatur sipil negara tahun 2023 kategori terbaik pada tingkat nasional. BKPSDM Kabupaten Sumedang berperan penting dalam mengimplementasikan sistem merit di lingkungan pemerintah kabupaten.

Di Kabupaten Sumedang, implementasi sistem merit pada manajemen ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menunjukkan perkembangan yang signifikan, meskipun masih menghadapi beberapa kendala. Hal-hal yang tidak selaras antara undang-undang dan realisasinya di Kabupaten Sumedang meliputi:

1. Cakupan Assessment ASN

¹¹ BPS, Kabupaten Sumedang Dalam Angka 2023, "Jumlah PNS Pemerintah Kabupaten Sumedang berdasarkan pendidikan dan Jenis Kelamin Tahun 2022".

¹² Jihaan Khoirunnisaa, 2023, "Pemkab Sumedang Raih Penghargaan Sistem Merit dari KASN", diakses dari detikcom, diakses pada 29 Februari 2024.

Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 mengamanatkan bahwa seluruh ASN harus dinilai berdasarkan kompetensi dan kinerja mereka. Namun, di BKPSDM Kabupaten Sumedang, assessment baru mencakup sebagian kecil ASN dari total 9.252 ASN yang tercatat, akibat keterbatasan sumber daya dan anggaran.

2. Pengembangan Sistem Informasi yang Belum Optimal

Undang – Undang mengharuskan penggunaan teknologi digital untuk mendukung transparansi dan efisiensi dalam pengelolaan ASN. Namun, sistem informasi manajemen ASN di Kabupaten Sumedang masih dalam tahap pengembangan dan belum mencakup seluruh data yang diperlukan.

3. Keterbatasan SDM dan Infrastruktur

Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 menekankan pentingnya sumber daya manusia dan fasilitas pendukung yang memadai. Realitanya, BKPSDM hanya memiliki 1 asesor dan 25 perangkat komputer untuk mendukung pelaksanaan assessment, serta tidak tersedia konselor/psikolog yang memadai untuk memberikan treatment.

4. Kurangnya Regulasi Pendukung

Undang – Undang menegaskan perlunya regulasi yang spesifik untuk mendukung sistem merit, seperti perencanaan kebutuhan, pengembangan karir, dan promosi mutasi. Hingga saat ini, Kabupaten Sumedang belum memiliki Peraturan Bupati (Perbup) yang mengatur hal tersebut.

Perubahan yang diatur dalam UU Nomor 20 Tahun 2023 memberikan landasan hukum bagi BKPSDM Kabupaten Sumedang dalam memperbaiki memperbaiki implementasi sistem merit. Penguatan regulasi, peningkatan kapasitas SDM, dan pengembangan teknologi informasi menjadi kunci utama dalam mengatasi tantangan yang ada. Dengan langkah-langkah strategis ini, diharapkan sistem merit dapat diterapkan secara lebih efektif, mendukung reformasi birokrasi, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Sumedang.

Berdasarkan penjabaran tersebut penulis tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul “Implementasi Merit Sistem Berdasarkan Undang –

Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negeri Di BKPSDM Kabupaten Sumedang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan diatas, maka penulis menerapkan masalah pokok sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi merit sistem berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara di lingkungan BKPSDM Kabupaten Sumedang?
2. Bagaimana bentuk kendala hukum yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah dalam implementasi sistem merit dalam manajemen pemerintahan di BKPSDM Kabupaten Sumedang berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, dan bagaimana upaya yuridis yang dilakukan untuk mengatasinya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui implementasi sistem merit di BKPSDM Kabupaten Sumedang berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Untuk mengetahui bentuk kendala hukum yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah dalam implementasi sistem merit dalam manajemen pemerintahan di BKPSDM Kabupaten Sumedang berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, dan bagaimana upaya yuridis yang dilakukan untuk mengatasinya?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi ilmu pengetahuan hukum dalam pengembangan hukum kepegawaian, khususnya dan pemahaman teoritis tentang sistem merit dalam

manajemen pemerintahan di BKPSDM Kabupaten Sumedang berdasarkan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

- b. Dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi oleh pemerintah maupun Pegawai Aparatur Sipil Negara terkait Penerapan Sistem Merit dalam Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang aparatur sipil negara di BKPSDM kabupaten Sumedang.
- c. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan penelitian bagi peneliti selanjutnya dan juga dapat menambah pengetahuan terkait Pelaksanaan Penerapan Sistem Merit Dalam Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Di Pemerintah Kabupaten Sumedang.

2. Manfaat Secara Praktis,

a. Bagi mahasiswa

Dalam penelitian ini harapannya mahasiswa agar dapat memperdalam ilmu pengetahuan dan dapat mengimplementasikan teori penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara pada instansi pemerintah di lingkungan pekerjaan khususnya dalam Pegawai Aparatur Sipil Negara karena pentingnya untuk paham dalam meningkatkan kualitas kinerja untuk mendapatkan prestasi ataupun penghargaan yang sesuai dengan kinerjanya. Selain itu, dapat menjadi acuan bagi mahasiswa yang selanjutnya akan menjadi Aparatur Sipil Negara untuk masa yang akan mendatang.

b. Bagi UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi keilmuan dan menambah referensi bagi kepentingan para akademis, sebagai daftar rujukan untuk penelitian selanjutnya yang serupa terkait penelitian ini.

c. Bagi Masyarakat

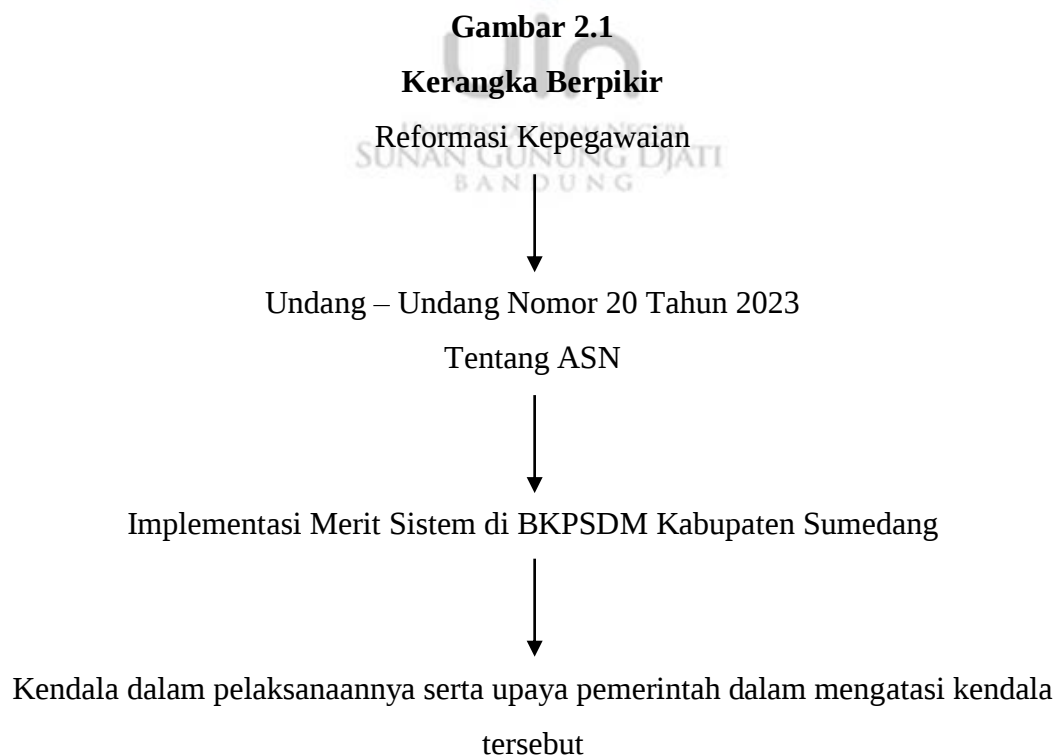
Penelitian ini dapat menjadikan masyarakat khususnya yang menjadi Pegawai Aparatur Sipil Negara untuk lebih meningkatkan

integritas, perilaku, serta kepeduliannya pada saat Pegawai Aparatur Sipil Negara melakukan pelayanan publik.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran, serta dapat memberikan kontribusi dan solusi konkrit bagi para pihak yang terkait mengenai upaya penerapan sistem merit dalam manajemen pemerintahan. Menambah wawasan penulisan mengenai sistem merit dalam manajemen pemerintahan serta memberikan sumbangan pemikiran pada masyarakat mengenai sistem merit tersebut.

E. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2012) Kerangka berpikir adalah bagain untuk menjelaskan konsep yang digunakan untuk menganalisis dan memecahkan masalah terkait pada penelitian dengan cara memaparkan keterkaitan diantara variabel penelitian dengan Indikator spesifik berdasarkan teori dan konsep berkaitan:



Kerangka Berpikir berdasarkan teori hukum tata negara menggunakan Teori Good Governance. Prinsip transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi merupakan pilar utama dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik, sebagaimana dijelaskan dalam teori tata kelola pemerintahan (good governance). Prinsip transparansi menjamin bahwa setiap proses pemerintahan, termasuk manajemen ASN, dapat diakses oleh publik dan dilakukan secara terbuka tanpa adanya praktik yang melanggar aturan. Akuntabilitas memastikan bahwa setiap keputusan atau kebijakan yang diambil dapat dipertanggungjawabkan, sedangkan efisiensi menekankan pada penggunaan sumber daya yang optimal untuk mencapai tujuan pemerintahan. Dalam konteks ini, sistem merit menjadi instrumen penting untuk mendorong birokrasi yang bersih, profesional, dan bebas dari pengaruh politik. Dengan memastikan bahwa rekrutmen, promosi, dan pengembangan karir ASN dilakukan berdasarkan kompetensi dan kinerja, sistem merit mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang kredibel dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.¹³

Di BKPSDM Kabupaten Sumedang, implementasi sistem merit harus berlandaskan pada prinsip transparansi dalam setiap tahapan manajemen ASN. Transparansi dalam proses rekrutmen, misalnya, memastikan bahwa setiap individu yang terpilih adalah yang paling memenuhi kriteria berdasarkan hasil evaluasi yang objektif. Selain itu, akuntabilitas dalam promosi dan pengembangan karir harus didukung oleh sistem penilaian kinerja yang jelas dan terstandarisasi, sehingga setiap keputusan dapat dipertanggungjawabkan secara profesional.

F. Langkah – langkah Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan suatu prosedur yang dijalankan oleh para penulis dalam penelitiannya untuk dapat mengekstrak data-data

¹³ H. Kurniawan, (2023), "Penerapan Sistem Merit dalam Birokrasi Indonesia untuk Mewujudkan Good Governance," *Jurnal Transparansi* 10, no. 1, hal. 45–60

penelitian yang sesuai dengan standar takaran yang telah ditentukan. Menurut profesor Sugiono, yang disebut dengan metode penelitian yaitu untuk dapat mencari data secara ilmiah yang berguna dalam mencapai kepentingan, tujuan, serta bermanfaat untuk banyak kalangan.

Metode penelitian merupakan salah satu faktor suatu permasalahan yang akan dibahas, dimana metode penelitian merupakan cara yang memiliki tujuan untuk mencapai penelitian ilmiah, sesuai dengan rumusan permasalahan dan tujuan penelitian. Metodologi merupakan suatu unsur yang mutlak yang harus ada di dalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan. Istilah “metodologi” berasal dari kata “metode” yang berarti “jalan ke” terhadap penelitian metodologi, biasanya diberikan arti-arti sebagai logika dari penelitian ilmiah, studi terhadap prosedur dan teknik penelitian.¹⁴

Adapun jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif-kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2011) bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau secara lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

2. Metode Pendekatan

Penelitian ini memaparkan analisis Implementasi merit sistem. Maka daripada itu, penelitian ini adalah penelitian dengan hukum empiris (empiris normatif) yang dimana merupakan penelitian yang memperoleh data dari sumber data primer.

Penelitian sistem merit dalam manajemen pemerintahan ini ini menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif karena bertujuan untuk mengangkat keadaan, fakta dan fenomena yang ada sehingga peneliti mampu memahami situasi sosial secara mendalam. Penelitian deskriptif ini menyajikan dan menafsirkan data yang berhubungan dengan proses rekrutmen atau seleksi terbuka serta kendala dalam pelaksanaannya dan

¹⁴ Soerjono Soekanto. 2014. “Pengantar Penelitian Hukum”. Jakarta: UII-Press, hal. 5.

upaya mengatasi kendala tersebut di lingkungan BKPSDM Kabupaten Sumedang. Pendekatan ini diarahkan pada latar dari individu tersebut holistik, serta tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi kedalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan.

3. Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga jenis data, yaitu sebagai berikut:

- a. Jenis data primer. Data ini merupakan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan pokok bahasan dan juga bahan hukum lainnya yang diperoleh langsung dari masyarakat.
- b. Jenis data sekunder. Data ini merupakan data yang diperoleh dari studi kepustakaan yang dikualifikasikan kedalam tiga jenis, yaitu: data primer yang didapatkan dari produk hukum yang terkait dan terikat; kemudian data sekunder berupa buku-buku, hasil riset dan sebagainya; dan data tersier yang memberi penjelasan data primer berupa literatur hukum seperti jurnal, kamus hukum, ensiklopedi atau artikel hukum lainnya yang diperoleh dari website internet.
- c. Jenis data tersier. Data tersier ini adalah data penunjang yang memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai data primer ataupun data tersier yang diperoleh dari studi pustaka berupa kamus hukum, jurnal ensiklopedia atau artikel lain yang terdapat di website internet.

4. Sumber Data

Sumber data primer yang penulis peroleh adalah data dari kepustakaan untuk mencari berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait dengan pokok bahasan. Selain itu, untuk data primer lainnya penulis memperoleh langsung dari hasil wawancara dengan pihak terkait yaitu Dinas BKPSDM Kabupaten Sumedang. Data sekunder dan tersier yang penulis peroleh adalah hasil dari studi pustaka.

5. Studi Lapangan

Studi lapangan yang dilakukan oleh penulis untuk menemukan data primer dan sekunder yaitu dengan melakukan studi pustaka, wawancara dan observasi.

a. Studi Pustaka

Untuk mencari data sekunder yaitu dengan melakukan studi pustaka. Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data yang utama dalam penelitian untuk pembuktian asumsi dasar yang bersandar pada norma-norma hukum positif, doktrin-doktrin atau ajaran hukum, hasil-hasil penelitian akademik yang semuanya berbasis dokumen tertulis. Studi pustaka ini bertujuan untuk menemukan bahan-bahan hukum sekunder baik yang bersifat primer, sekunder dan tersier.

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat secara umum (perundang-undangan) atau mempunyai kekuatan mengikat bagi pihak-pihak berkepentingan, bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer (buku ilmu hukum, jurnal hukum, laporan hukum, dan media cetak, atau elektronik) dan bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder (rancangan undang-undang, kamus hukum, dan ensiklopedia).

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara. Wawancara adalah percakapan yang sistematis dan terorganisasi yang dilakukan oleh peneliti sebagai pewawancara dengan responden atau yang diwawancara untuk mendapatkan sejumlah informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Wawancara dalam penelitian ini ditujukan kepada berbagai pihak yang terlibat dan terkait dalam permasalahan ini.

c. Observasi

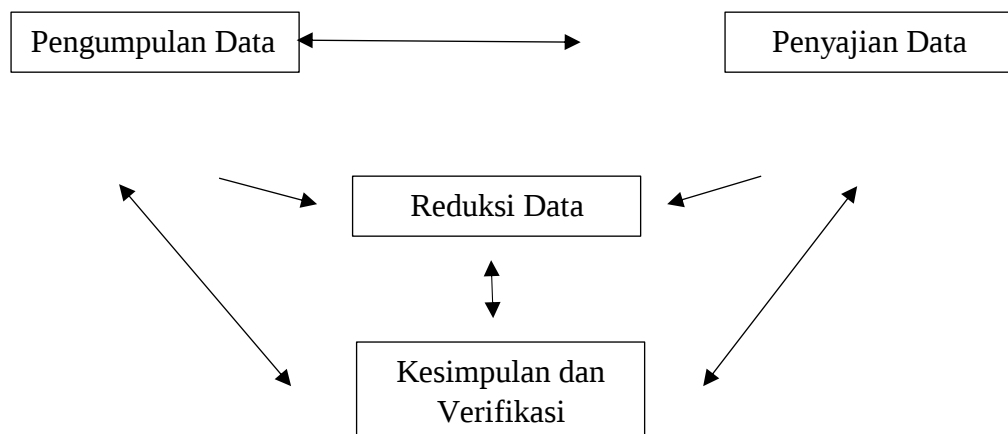
Observasi adalah suatu pengamatan terhadap objek yang akan diteliti untuk mendapatkan gambaran informasi yang berguna bagi

penelitian. Dengan melakukan observasi maka peneliti dapat mengamati secara visual terhadap objek yang dikaji sehingga validitas datanya dengan mudah untuk terpenuhi. Adapun kegiatan observasi ini salah satunya adalah dengan mengkaji isi dokumen yang terkait dengan permasalahan yang penulis peroleh dari Dinas BKPSDM Kabupaten Sumedang. Kegiatan mengkaji isi dokumen ini merupakan teknik pengumpulan data dengan metode observasi yang memanfaatkan catatan, arsip, gambar, film, dan dokumen-dokumen lainnya yang dalam hal-hal tersebut berhubungan dengan masalah, yang memungkinkan pemerolehan data secara lengkap, sah, dan juga bukan berdasarkan perkiraan saja.

6. Metode Analisis Data

Menurut Bogdan dan Biklen (dalam Moleong, 2011) analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi sebuah data yang dapat dikelola, mengkonsistensikan, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, serta memutuskan apa yang dapat untuk diceritakan kepada orang lain. Penelitian yang kaya data tidak berarti sama sekali jika data tersebut tidak dirangkai dalam struktur makna yang logis Agus Salim (dalam Sakir, 2015).

Gambar 1.2
Komponen Analisis Data Model Interaktif



Proses-proses analisa data kualitatif tersebut dapat dijelaskan, sebagai berikut:

- a. Pengumpulan data, yaitu pencarian data penelitian di lapangan yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode yang telah ditentukan. Untuk mengetahui Implementasi Merit Sistem Berdasarkan Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negeri Di BKPSDM Kabupaten Sumedang, maka perlu dilakukan analisis yang mendalam terkait fenomena tersebut. Oleh karena itu perlu mengidentifikasi Implementasi Merit Sistem Berdasarkan Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negeri Di BKPSDM Kabupaten Sumedang.
- b. Reduksi data (*data reduction*), yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data kasar yang diperoleh di lapangan studi. Artinya bahwa pada tahap ini akan memilih data yang diperoleh dari Kantor Dinas BKPSDM Kabupaten Sumedang terkait Implementasi Merit Sistem. Berdasarkan Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negeri meliputi gambaran umum wilayah, struktur organisasi, laporan pelaksanaan pengisian jabatan, hasil pengukuran pengisian jabatan.
- c. Penyajian data (*data display*), yaitu deskripsi kumpulan informasi tersusun yang memungkinkan untuk melakukan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam hal ini dokumen yang sudah didapat dilapangan dan wawancara dengan Narasumber akan dijelaskan dalam pembahasan hasil penelitian terkait Implementasi Merit Sistem Berdasarkan Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negeri Di BKPSDM Kabupaten Sumedang.
- d. Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Dari proses pengumpulan data, peneliti mencari makna dari setiap gejala yang diperoleh di BKPSDM Kabupaten Sumedang, mencatat keteraturan atau pola penjelasan dan konfigurasi yang mungkin ada, alur kausalitas, dan proposisi. Jika penelitian masih

berlangsung, maka setiap kesimpulan yang ditetapkan akan terus-menerus diverifikasi hingga benar-benar diperoleh kesimpulan yang valid.

7. Lokasi Penelitian

a. Lokasi Lapangan

Jl. Prabu Gajah Agung No.09, Situ, Kec. Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45621.

b. Lokasi Perpustakaan

Beberapa perpustakaan yang meliputi Perpustakaan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Perpustakaan Umum Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung dan Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Sumedang.

G. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu akan dimuat berbagai hasil penelitian yang relevan dengan penelitian penulis dan memiliki keterkaitan dengan penelitian ini, kemudian selanjutnya akan dibuat secara ringkas. Penelitian terdahulu ini penelitian yang sudah terpublikasi atau masih belum terpublikasi. Dengan melakukan penelitian terdahulu ini maka akan terlihat keaslian posisi penelitian yang telah dilakukan.

1. Penelitian Raema Tamariska, dengan judul penelitian “Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen Pemerintahan Di Kabupaten Kudus Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”¹⁵. Penelitian ini membahas tentang implementasi sistem merit dalam manajemen pemerintahan di Kabupaten Kudus berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 dan apa sajakah kendala yang dihadapi oleh Pemerintah dalam implementasi sistem merit dalam manajemen pemerintahan di Kabupaten Kudus serta

¹⁵ Raema Tamariska, “Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen Pemerintahan Di Kabupaten Kudus Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara” (Skripsi Universitas Semarang, 2020)

upaya mengatasinya. Penelitian ini menggunakan penelitian normatif empiris dengan menggunakan metode penelitian analisis- kualitatif. Dari hasil pengamatan pada penelitian terdahulu maka perbedaan dengan penulis yaitu terletak pada subyek penelitian beserta objek penelitian yang digunakan sebagai penelitian lapangan.

2. Penelitian Pelangi Staufana, dengan judul penelitian “Analisis Fungsi Kasn Dalam Mewujudkan Penerapan Sistem Merit Dalam Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Pemerintah Daerah Provinsi Riau”¹⁶. Penelitian ini membahas tentang fungsi pengawasan KASN dalam mewujudkan penerapan sistem merit dalam seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama di pemerintah daerah Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan penelitian empiris dengan menggunakan metode penelitian deskriptif-kualitatif. Dari hasil pengamatan pada penelitian terdahulu maka perbedaan dengan penulis yaitu terletak pada objek penelitian yang digunakan sebagai penelitian lapangan.
3. Penelitian Cicik Nurliyo Intan Octavia, dengan judul penelitian “Penerapan Sistem Merit Dalam Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Di Pemerintah Kabupaten Pasuruan”¹⁷. Penelitian ini membahas tentang pelaksanaan penerapan sistem merit dalam penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara di Pemerintah Kabupaten Pasuruan dan penerapan sistem merit manajemen Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Pasuruan apakah sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini menggunakan penelitian yuridis empiris dengan menggunakan metode penelitian deskriptif- kualitatif. Dari hasil

¹⁶ Pelangi Staufana, “Analisis Fungsi Kasn Dalam Mewujudkan Penerapan Sistem Merit Dalam Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Pemerintah Daerah Provinsi Riau” (Skripsi UIN SUSKA RIAU, 2023)

¹⁷ Cicik Nurliyo Intan Octavia, “Penerapan Sistem Merit Dalam Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Di Pemerintah Kabupaten Pasuruan” (Skripsi UIN Jember, 2023)

pengamatan pada penelitian terdahulu maka perbedaan dengan penulis yaitu terletak pada objek penelitian yang digunakan sebagai penelitian lapangan.

4. Penelitian Charizma Nugraha Fazli, dengan judul penelitian “Penerapan Sistem Merit Dalam Pengisian Perangkat Desa (Studi Kasus: di Desa Bendungan dan Ngestiharjo, Kecamatan Wates, Kabupaten Kulon Progo Tahun 2016)”¹⁸. Penelitian ini membahas tentang penerapan sistem merit dalam pengisian perangkat desa yang memperhatikan proses penerimaan aparatnya dengan proses seleksi terbuka serta dengan keahlian dan kompetensinya. Penelitian ini menggunakan penelitian normatif empiris dengan menggunakan metode penelitian deskriptif- kualitatif. Dari hasil pengamatan pada penelitian terdahulu maka perbedaan dengan penulis yaitu terletak pada subyek penelitian beserta objek penelitian yang digunakan sebagai penelitian lapangan.
5. Penelitian Arya Alvesaldy, dengan judul penelitian “Implementasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Merit (Studi di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara)”¹⁹. Penelitian ini membahas mengenai bagaimana Manajemen Sistem Merit Dalam Upaya Pengembangan Reformasi Birokrasi di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, Penerapan Sistem Merit di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara Menurut Undang-undang Aparatur Sipil Negara, dan Hambatan dalam Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan penelitian normatif empiris dengan menggunakan metode penelitian deskriptif- kualitatif. Dari hasil pengamatan pada penelitian terdahulu maka perbedaan dengan penulis yaitu terletak pada subyek penelitian beserta objek penelitian yang digunakan sebagai penelitian lapangan.

¹⁸ Charizma Nugraha Fazli, “Penerapan Sistem Merit Dalam Pengisian Perangkat Desa (Studi Kasus: di Desa Bendungan dan Ngestiharjo, Kecamatan Wates, Kabupaten Kulon Progo Tahun 2016)” (Skripsi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2018)

¹⁹ Arya Alvesaldy, “Implementasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Merit (Studi di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara)” (Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2022)