

ABSTRAK

IMPLEMENTASI SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DI KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR TAHUN 2023-2025

**Oleh
Micho Malleo Chandra**

Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan penting dalam upaya menciptakan pemerintahan yang baik, serta ASN berperan dalam mencapai birokrasi yang pro terhadap rakyat dan memiliki integritas tinggi, maka pemerintah kabupaten Ogan Komering Ulu Timur telah mengeluarkan Peraturan Bupati Nomor 12 Tahun 2022 guna membentuk bidang mutasi, promosi, dan penilaian kinerja dengan pedoman teknis untuk standarisasi kompetensi, asesmen, dan dokumentasi.

Permasalahan penelitian adalah: (1) Bagaimanakah implementasi sistem merit dalam manajemen ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur? (2) Faktor-faktor apakah yang mendukung dan menghambat penerapan sistem merit di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur? Pendekatan masalah dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan normatif dan empiris. Pengumpulan data mencakup studi kepustakaan dan studi lapangan. Analisis data menggunakan deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Implementasi sistem merit telah berjalan baik pada aspek kebijakan, seleksi, dan digitalisasi penilaian, namun belum konsisten di tingkat operasional; (2) Faktor pendukung utamanya adalah landasan regulasi dan infrastruktur digital, sedangkan penghambat utama adalah keterbatasan anggaran diklat, fragmentasi mekanisme diklat, kualitas data, dan ketergantungan asesmen eksternal.

Kata Kunci: Implementasi, Sistem Merit, Manajemen Kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF A MERYT SYSTEM IN PERSONNEL MANAGEMENT IN EAST OGAN KOMERING ULU REGENCY FOR 2023-2025

By

Micho Malleo Chandra

The State Civil Apparatus (ASN) plays an important role in efforts to create good governance, and the ASN plays a role in achieving a bureaucracy that is pro-people and has high integrity. Therefore, the East Ogan Komering Ulu Regency Government has issued Regent Regulation Number 12 of 2022 to establish a field of transfer, promotion, and performance appraisal with technical guidelines for standardizing competencies, assessments, and documentation.

The research questions are: (1) How is the merit system implemented in civil service management at the Civil Service and Human Resource Development Agency of East Ogan Komering Ulu Regency? (2) What factors support and hinder the implementation of the merit system at the Civil Service and Human Resource Development Agency of East Ogan Komering Ulu Regency? This study uses a normative and empirical approach. Data collection includes literature study and field study. Data analysis uses qualitative descriptive method.

The results of this study show that: (1) The implementation of the merit system has been successful in terms of policy, selection, and digitization of assessment, but has not been consistent at the operational level; (2) The main supporting factors are regulatory foundations and digital infrastructure, while the main obstacles are limited training budgets, fragmented training mechanisms, data quality, and dependence on external assessments.

Keywords: Implementation, Merit System, Personnel Management, Civil Service and Human Resource Development Agency