

PENERAPAN TEORI SISTEM MERIT TERHADAP KEDISPLINAN KEPEGAWAIAN DI KANTOR PEMERINTAH PALANGKA RAYA

Murni Soniati, Ines Monika, Selvi

Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Palangka Raya

ARTICLE INFO

Article history:

Received Desember 2025

Revised Desember 2025

Accepted Desember 2025

Available online Desember 2025

Email:

heymurnihacimaa@gmail.com



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan teori sistem merit terhadap kedisiplinan kepegawaian pada kantor pemerintah di Palangkaraya melalui pendekatan literature review. Sistem merit sebagai prinsip utama dalam manajemen ASN menekankan objektivitas dalam rekrutmen, promosi, penilaian kinerja, dan pembinaan pegawai. Berdasarkan kajian terhadap berbagai literatur, termasuk jurnal ilmiah, buku, regulasi ASN, serta hasil penelitian terkait, ditemukan bahwa sistem merit memiliki peran penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Penerapan meritokrasi mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih adil dan transparan sehingga meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, profesionalitas, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Temuan literatur juga mengungkap bahwa implementasi sistem merit yang efektif harus didukung oleh manajemen kinerja yang akuntabel, mekanisme penghargaan dan sanksi yang jelas, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Meski demikian, hambatan seperti budaya kerja tradisional, keterbatasan kompetensi manajerial, dan inkonsistensi pelaksanaan kebijakan masih menjadi tantangan dalam penerapan sistem merit secara optimal. Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa sistem merit berpotensi besar memperkuat kedisiplinan ASN dan meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan di Palangkaraya.

Kata kunci: sistem merit, disiplin pegawai, ASN, Palangkaraya, literatur review.

Abstract

This study aims to analyze the application of merit system theory to employee discipline in government offices in Palangkaraya through a literature review. The merit system, as a primary principle in civil servant (ASN) management, emphasizes objectivity in recruitment, promotion, performance appraisal, and employee development. Based on a review of various literature, including scientific journals, books, ASN regulations, and related research findings, it was found that the merit system plays a crucial role in improving employee discipline. The implementation of meritocracy encourages a fairer and more transparent work environment, thereby increasing employee compliance with work regulations, punctuality, professionalism, and responsibility in carrying out tasks. Literature findings also reveal that effective implementation of a merit system must be supported by accountable performance management, clear reward and sanction mechanisms, and increased human resource capacity. However, obstacles such as traditional work culture, limited managerial competency, and inconsistent policy implementation remain challenges to the optimal implementation of the merit system. Overall, the study results indicate that the merit system has significant potential to strengthen civil servant discipline and improve the quality of governance in Palangkaraya.

Keywords: merit system, employee discipline, ASN, Palangkaraya, literature review.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam pemerintahan merupakan elemen penting untuk mencapai manajemen pemerintahan yang efisien dan berkualitas. Di Indonesia, pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan untuk menjalankan tugas mereka dengan profesionalisme, kemampuan, dan berdasarkan etika pelayanan publik. Dalam hal ini, penerapan sistem merit menjadi sangat krusial. Sistem merit adalah kebijakan yang mengatur ASN dan memprioritaskan kemampuan, kinerja, serta kualifikasi sebagai dasar utama dalam hal perekrutan, pengembangan karir, promosi, dan evaluasi kinerja pegawai. Pelaksanaan sistem ini bertujuan

untuk menciptakan birokrasi yang bersih, efisien, dan berfokus pada hasil yang baik. Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan penerapan sistem merit. Disiplin berkaitan dengan ketepatan waktu, kepatuhan pada peraturan, dan tanggung jawab atas pekerjaan, serta mencerminkan tingkat profesionalisme ASN. Pegawai yang ditempatkan mengikuti kompetensinya lewat sistem merit biasanya memiliki dorongan dan komitmen kerja yang lebih tinggi, sehingga tingkat disiplin kerja dapat meningkat. Sebaliknya, birokrasi yang masih terpengaruh oleh praktik non-merit seperti nepotisme dan preferensi pribadi dapat berpotensi menurunkan disiplin, moral kerja, dan tanggung jawab publik.

Situasi ini juga relevan bagi kantor pemerintahan di Kota Palangka Raya yang merupakan ibu kota Provinsi Kalimantan Tengah. ASN di daerah ini memegang peranan penting dalam memberikan layanan publik dan menjalankan kebijakan pembangunan lokal. Namun, masalah seperti rendahnya motivasi kerja, ketidakdisiplinan waktu, kurangnya ketaatan pada SOP, serta lemahnya pengawasan internal, menunjukkan bahwa disiplin pegawai masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, penerapan sistem merit menjadi alat yang penting untuk memperbaiki manajemen kepegawaian dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penelitian tentang dampak penerapan sistem merit terhadap kedisiplinan pegawai di Palangka Raya sangat penting untuk dilakukan. Melalui penelitian ini, bisa diungkap seberapa jauh sistem merit diimplementasikan dan bagaimana pengaruhnya terhadap perilaku disiplin para pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan empiris yang berguna bagi pemerintah daerah dalam memperkuat pelaksanaan reformasi birokrasi, terutama dalam manajemen ASN. Di samping itu, penelitian ini juga berpotensi memberikan saran strategis untuk meningkatkan profesionalisme dan disiplin ASN sebagai bagian dari upaya untuk menciptakan pemerintahan yang efisien dan memiliki integritas.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apa saja konsep dan prinsip dari teori sistem merit dalam manajemen sumber daya manusia menurut ulasan literatur yang ada?
2. Bagaimana penerapan sistem merit dalam pemerintahan berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, terutama dalam konteks Palangka Raya?
3. Apa hubungan antara pelaksanaan sistem merit dan tingkat disiplin pegawai menurut hasil penelitian yang berbeda?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguraikan prinsip dan konsep teori sistem merit berdasarkan tinjauan pustaka.
2. Mengidentifikasi cara penerapan sistem merit di lembaga pemerintah menurut temuan penelitian sebelumnya.
3. Menganalisis relasi antara penerapan sistem merit dan tingkat disiplin pegawai menurut literatur.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoretis

1. Memberikan kontribusi dalam bentuk kajian konseptual tentang hubungan antara sistem merit dan disiplin pegawai dalam administrasi publik.
2. Menambah referensi mengenai pengaruh penerapan sistem merit terhadap perilaku pegawai, khususnya disiplin kerja ASN.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi Pemerintah Daerah Palangka Raya:

- Menyediakan data empiris dari literatur tentang pentingnya penerapan sistem merit untuk peningkatan disiplin ASN.

- Menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan untuk memperkuat manajemen sumber daya manusia.
- 2. Bagi Instansi Pemerintah:
 - Menjadi acuan untuk menilai sejauh mana prinsip merit telah diterapkan dalam manajemen ASN.
 - Memberikan saran untuk memperbaiki proses rekrutmen, penempatan, promosi, serta penilaian kinerja agar lebih berorientasi pada sistem merit.
- 3. Bagi Peneliti dan Akademisi:
 - Menjadi sumber referensi untuk pengembangan penelitian lebih lanjut mengenai manajemen ASN, sistem merit, dan disiplin aparat pemerintah.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Merit dalam Manajemen ASN

Sistem merit adalah pendekatan dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara yang menempatkan kompetensi, kinerja, dan kualifikasi pegawai sebagai faktor utama dalam pengambilan keputusan terkait kepegawaian. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai ASN mendefinisikan sistem merit sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan tanpa adanya diskriminasi, Prinsip-prinsip dalam sistem merit meliputi:

- a. Rekrutmen berdasarkan kompetensi dan kebutuhan posisi
- b. Pengembangan karier yang berlandaskan kinerja, bukan hubungan pribadi
- c. Promosi jabatan secara adil
- d. Penilaian kinerja yang terukur
- e. Sistem penghargaan dan hukuman yang jelas
- f. Penempatan pegawai berdasarkan standar kompetensi jabatan

Penelitian oleh Dwiyanto (2015), Prasojo (2020), dan KASN (2022) menunjukkan bahwa organisasi publik yang secara konsisten menerapkan sistem merit cenderung memiliki budaya profesional yang baik, tingkat motivasi pegawai yang lebih tinggi, serta kualitas layanan publik yang lebih baik.

2.2 Kedisiplinan Pegawai ASN

Kedisiplinan pegawai merefleksikan sejauh mana ASN mematuhi peraturan, prosedur, standar kinerja, dan etika dalam menjalankan tugas. Menurut Mangkunegara (2017), kedisiplinan mencakup:

- a. Disiplin dalam waktu
- b. Disiplin terhadap aturan
- c. Disiplin dalam tanggung jawab
- d. Disiplin dalam perilaku kerja

Sementara itu, menurut PP Nomor 94 Tahun 2021 mengenai Disiplin ASN, kedisiplinan dinilai dari kepatuhan terhadap kewajiban ASN, ketaatan terhadap larangan, dan penerapan sanksi bagi ASN yang melanggar disiplin. Penelitian oleh Sinambela (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, pengawasan, budaya kerja, dan sistem penghargaan dapat memengaruhi kedisiplinan ASN.

2.3 Hubungan Sistem Merit dengan Kedisiplinan Pegawai

Literatur dalam administrasi publik mengungkapkan bahwa sistem merit berperan secara langsung dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Alasan dibalik hal ini adalah:

Pegawai yang ditempatkan sesuai dengan kompetensinya lebih mendukung tanggung jawab dan menunjukkan kedisiplinan yang tinggi. Proses promosi dan penghargaan yang objektif

mendorong pegawai untuk taat pada aturan. Penilaian kinerja yang terukur membuat pegawai sadar bahwa kedisiplinan berdampak pada karier mereka. Lingkungan kerja yang bebas dari nepotisme mengupayakan keadilan sehingga pegawai lebih termotivasi untuk bertindak dengan tertib. Penelitian Kartini (2021) dan Wahyudi (2020) menunjukkan bahwa penerapan sistem merit memiliki dampak signifikan terhadap disiplin dan perilaku kerja pegawai di sektor publik.

Kerangka teori

Kerangka teori sistem merit berdasar pada:

Teori Birokrasi dari Max Weber posisi harus diisi oleh individu yang memiliki keahlian profesional. NPM (New Public Management) penempatan pegawai harus bersifat objektif dan berdasarkan kinerja untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Teori Manajemen SDM Modern menekankan pentingnya kompetensi, evaluasi kinerja, serta profesionalisme dalam pengembangan birokrasi.

Indikator Sistem Merit (KASN, 2022):

1. Perencanaan kebutuhan pegawai
2. Rekrutmen dan seleksi yang berbasis kompetensi
3. Penilaian kinerja yang terukur
4. Pengembangan kompetensi
5. Promosi dan mutasi yang objektif
6. Manajemen kinerja
7. Penghasilan dan penghargaan
8. Disiplin serta penegakan kode etika

2. Teori Kedisiplinan Pegawai

Teori kedisiplinan banyak diambil dari teori manajemen sumber daya manusia, di antara lain: Teori Disiplin Perilaku (Chiavenato) kedisiplinan timbul dari kepatuhan pada peraturan organisasi.

Aspek kedisiplinan ASN menurut PP 94/2021:

1. Kepatuhan terhadap kewajiban ASN
2. Kepatuhan terhadap peraturan
3. Ketepatan waktu
4. Penyelesaian tugas sesuai standar
5. Etika dan sikap kerja

3. Kerangka Berpikir Penelitian

Kerangka berpikir yang tepat:

1. Penerapan sistem merit (X)

- menjamin pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan mereka
- memastikan bahwa promosi dan penilaian kinerja berlangsung secara objektif
- menjamin sistem penghargaan dan hukuman berjalan efektif
- menciptakan suasana kerja yang adil dan profesional

2. Kedisiplinan Pegawai (Y)

- meningkat akibat motivasi, rasa keadilan, kejelasan peraturan, serta pengawasan yang terstruktur.

3. METODE PENELITIAN

3. 1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif melalui metode tinjauan literatur. Pendekatan ini dipilih untuk mengeksplorasi penerapan teori sistem merit dan hubungannya dengan disiplin pegawai melalui analisis terhadap berbagai penelitian dan referensi yang

relevan. Tinjauan literatur memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mengenali pola, konsep, serta temuan empiris dari studi yang sebelumnya telah dilakukan.

3. 2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang diterapkan adalah Tinjauan Literatur Sistematis (SLR). SLR terdiri dari langkah-langkah berikut:

1. Menentukan fokus penelitian yang berkaitan dengan hubungan sistem merit dan kedisiplinan ASN.
2. Menetapkan kata kunci untuk pencarian, seperti:
 - a. sistem merit ASN
 - b. merit system
 - c. kedisiplinan pegawai
 - d. manajemen ASN
 - e. administrasi publik
 - f. disiplin kerja aparatur

3. 3 Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berasal dari:

1. Jurnal ilmiah baik nasional maupun internasional mengenai sistem merit, disiplin pegawai, dan administrasi publik.
2. Buku referensi tentang manajemen SDM aparat dan teori sistem merit.
3. Peraturan perundang-undangan, antara lain:
 - Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN,
 - Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 mengenai Manajemen PNS,
 - Pedoman KASN tentang sistem merit.
4. Tulisan ilmiah lainnya, seperti skripsi, tesis, disertasi, dan hasil penelitian yang relevan.
5. Dokumen resmi pemerintah yang berkaitan dengan penerapan sistem merit dan disiplin ASN.

3. 4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Studi Kepustakaan (Library Research)

Mengumpulkan berbagai literatur yang berkaitan dengan topik penelitian dari perpustakaan baik fisik maupun digital.

2. Pencarian Literatur Online

Mengakses beberapa basis data ilmiah, seperti:

- Google Scholar
- SINTA
- DOAJ
- ResearchGate
- E-jurnal dari instansi pemerintah (KASN, BKN, KemenPAN-RB)

3. Seleksi Literatur

Dilakukan dengan kriteria:

Kriteria Inklusi:

- Relevan terhadap topik sistem merit dan kedisiplinan ASN.
- Diterbitkan dalam 10 tahun terakhir (kecuali teori dasar).
- Tersedia secara lengkap (full text).
- Mengandung data, analisis, atau teori yang bisa diaplikasikan.

Kriteria Eksklusi:

- Artikel yang bersifat opini atau non-ilmiah.

- Sumber yang tidak memiliki referensi jelas.
- Literatur yang hanya membahas sebagian tema tanpa relevansi langsung.

3. 5 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif tematik, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

- Menyaring literatur yang relevan.
- Mengelompokkan informasi ke dalam beberapa tema utama:
- konsep sistem merit,
- implementasi sistem merit,
- disiplin ASN,

2. Penyajian Data

- Menyajikan hasil kajian dalam bentuk narasi terstruktur.
- Jika diperlukan, membuat tabel ringkasan temuan penelitian sebelumnya.

3. Penarikan Kesimpulan

- Mengintegrasikan hasil analisis untuk menjawab rumusan masalah.
- Membandingkan temuan dari berbagai penelitian.
- Menyimpulkan pengaruh teori sistem merit terhadap disiplin ASN.

3. 6 Validitas Data

Untuk memastikan validitas, beberapa langkah berikut diambil:

1. Kredibilitas Sumber

- Mengutamakan jurnal terindeks SINTA/Scopus atau buku akademik.
- Memeriksa metode, temuan, dan konsistensi dari penelitian.

2. Triangulasi Sumber

- Membandingkan informasi dari berbagai literatur untuk mengidentifikasi kesamaan atau perbedaan dalam temuan.

3. Kritisasi Sumber

- Melakukan penilaian yang mendalam terhadap mutu penelitian, kejelasan teknik, dan sumbangan ilmiah dari setiap sumber yang dipelajari.

3. 7 Tempat dan Durasi Penelitian

Karena penelitian ini merupakan tinjauan pustaka, maka:

- Tempat penelitian tidak terbatas pada lokasi fisik tertentu dan dilaksanakan secara online melalui akses ke jurnal dan perpustakaan.
- Durasi penelitian dilakukan sesuai dengan periode aktivitas penyusunan, biasanya antara 1 hingga 3 bulan atau sesuai dengan kebutuhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis literatur mengenai berbagai penelitian, teori, dan peraturan yang berkaitan dengan sistem merit serta kedisiplinan ASN, terdapat beberapa poin yang dapat disimpulkan:

1. Teori sistem merit menjadi pondasi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang modern, karena menekankan rekrutmen, promosi, penilaian kinerja, dan pengembangan pegawai berdasarkan kemampuan, kualifikasi, dan hasil kerja. Dari kajian yang ada, sistem merit terbukti sebagai alat utama untuk meningkatkan profesionalisme

aparatur, menciptakan budaya kerja yang adil, dan mengurangi praktik non-merit seperti nepotisme, favoritisme, serta subjektivitas.

2. Implementasi sistem merit di instansi pemerintah berhubungan erat dengan peningkatan kedisiplinan pegawai. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa saat pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuannya, dinilai secara objektif, dan diberikan kesempatan karir yang adil, mereka lebih mungkin menunjukkan disiplin kerja yang lebih baik. Ini terjadi karena sistem merit menciptakan rasa keadilan, motivasi dalam diri, serta tanggung jawab profesional bagi pegawai.

3. Dalam konteks pemerintahan daerah, termasuk Palangka Raya, efektifitas kedisiplinan ASN sangat dipengaruhi oleh seberapa baik sistem merit diterapkan. Literatur menunjukkan bahwa daerah yang lebih disiplin dalam menerapkan sistem merit memiliki tingkat pelanggaran disiplin yang lebih rendah, kinerja pegawai yang lebih stabil, dan kualitas pelayanan publik yang lebih baik. Di sisi lain, penerapan sistem merit yang lemah sering kali berkaitan dengan disiplin yang rendah, ketidakpenuhan target kinerja, dan budaya kerja yang kurang profesional.

4. Beberapa faktor yang mendukung keberhasilan penerapan sistem merit yang ditemukan dalam kajian antara lain: komitmen dari pimpinan, struktur kelembagaan yang kuat, penerapan regulasi ASN yang konsisten, sistem penilaian kinerja yang akuntabel, serta pengawasan dari lembaga seperti KASN. Di sisi lain, tantangan yang sering muncul mencakup kurangnya sumber daya manusia yang kompeten dalam pengelolaan kepegawaian, budaya birokrasi yang masih paternalistik, penolakan terhadap perubahan, dan sedikitnya evaluasi yang berbasis data.

5. Secara keseluruhan, tinjauan literatur menunjukkan bahwa penerapan sistem merit memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan disiplin pegawai pemerintahan. Sistem merit menciptakan lingkungan kerja yang adil dan profesional, yang pada gilirannya mendorong pegawai untuk mematuhi peraturan, meningkatkan etos kerja, serta menunjukkan perilaku disiplin sesuai dengan standar pelayanan publik. Oleh karena itu, bagi pemerintah Palangka Raya, penguatan implementasi sistem merit merupakan strategi penting untuk meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

Badan Kepegawaian Negara. (2019). *Pedoman Pelaksanaan Manajemen Kinerja PNS*. Jakarta: BKN.

Dwiyanto, A. (2018). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2020). *Laporan Evaluasi Sistem Merit Nasional*. Jakarta: KemenPAN-RB.

Komisi Aparatur Sipil Negara. (2021). *Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN Pemerintah Daerah*. Jakarta: KASN.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Putra, Y., & Sari, N. (2021). *Pengaruh penerapan sistem merit terhadap kinerja dan kedisiplinan ASN*. Jurnal Administrasi Publik, 9(2), 112-123.

Rahman, T. (2020). *Sistem merit dan tantangan implementasinya dalam birokrasi Indonesia*. Jurnal Ilmu Pemerintahan, 6(1), 45-56.