

RINGKASAN

Penerapan meritokrasi dalam penempatan pejabat struktural saat ini menjadi hal sangat penting dalam rangka memperoleh pejabat yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2023 tentang ASN. Namun dalam pelaksanaannya, meritokrasi masih belum sepenuhnya di terapkan diantaranya masih dijumpai pejabat struktural yang masih belum sesuai dengan kualifikasi dan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) serta adanya asumsi faktor lainnya misalnya nepotisme dan faktor kedekatan yang mempengaruhi promosi dan rotasi pejabat struktural. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui penyebab, menganalisis dan mengetahui aspek-aspek yang menyebabkan meritokrasi pada penempatan pejabat struktural di Pemerintah Kabupaten Banyumas masih belum berjalan dengan baik.

Penelitian di lakukan di Pemerintah Kabupaten Banyumas dengan menerapkan metode kualitatif. Fokus dari penelitian ini adalah mengapa penerapan meritokrasi dalam rangka penempatan pejabat struktural belum sepenuhnya berdasarkan prinsip meritokrasi yaitu bakat, sikap yang baik, kerja keras dan moralitas tinggi dan upaya yang seharusnya dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Banyumas dalam rangka penerapan meritokrasi seutuhnya. Adapun yang menjadi informan penelitian adalah pejabat struktural serta pegawai yang menangani secara langsung proses mutasi dan promosi pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas.

Adapun hasil penelitian menjelaskan, pertama, penempatan pejabat struktural hanya melihat pendidikan yang dimiliki berdasarkan rekam jejak *database* kepegawaian, belum berdasarkan bakat, sikap yang baik, kerja keras dan moralitas tinggi. Masih tingginya subyektifitas, karena ditunggangi faktor lain seperti politik, kedekatan, balas budi dan faktor lainnya. Kedua, penempatan pejabat struktural belum menggunakan alat ukur asesmen. Saat ini sedang dilakukan asesmen secara bertahap yang dimulai dari pejabat struktural yang selanjutnya kepada seluruh pegawai. Hasil asesmen akan digunakan membangun *database* kepegawaian berdasarkan *talent pool*. Diharapkan dengan terbangunnya *database* berdasarkan *talent pool* ini dapat membangun sistem merit dalam rangka penempatan pejabat struktural. Ketiga, agar penerapan meritokrasi dapat berjalan dengan baik, dibutuhkan komitmen pimpinan dan dukungan dari seluruh pegawai, sehingga sistem merit dalam rangka manajemen kepegawaian bisa diterapkan secara maksimal dan diperlukan penyebarluaskan pemahaman meritokrasi kepada seluruh pihak baik internal maupun eksternal pemerintah, sehingga membangun komitmen bersama dalam rangka penerapan meritokrasi.

Kata Kunci: Meritokrasi, Penempatan Pejabat Struktural, Asesmen

SUMMARY

The research was conducted in Banyumas Regency Government using a qualitative method. The focus of this research is why the implementation of meritocracy in the placement of structural officials is not fully based on meritocratic principles such as talent, good attitude, hard work, and high morality, and the efforts that should be made by the Banyumas Regency Government to fully implement meritocracy. The informants of the research are structural officials and employees directly involved in the mutation and promotion processes of structural officials in the Banyumas Regency Government.

The research findings explain, firstly, that the placement of structural officials only considers their education based on the personnel database records, without considering talent, good attitude, hard work, and high morality. Subjectivity remains high, influenced by other factors such as politics, personal connections, reciprocity, and others. Secondly, the placement of structural officials does not yet utilize assessment tools. Currently, assessments are being conducted gradually, starting from structural officials and then extending to all employees. The assessment results will be used to build a personnel database based on talent pools. It is hoped that the establishment of this database based on talent pools will build a merit system for the placement of structural officials. Thirdly, for the implementation of meritocracy to proceed smoothly, leadership commitment and support from all employees are needed, so that the merit system in human resources management can be applied maximally. It is also necessary to disseminate understanding of meritocracy to all parties, both internal and external to the government, in order to foster collective commitment to the implementation of meritocracy.

Keyword : Meritocracy, Placement of Structural Officials, Assessment