

## SISTEM MERITOKRASI DALAM UPAYA PENERAPAN GOOD GOVERNANCE DI INDONESIA

Kamal Sulaiman<sup>1</sup>, Oktav Prananda<sup>2</sup>, Muhammad Iqbal Faedillah<sup>3</sup>, Andrew Rearizky<sup>4</sup>, Dimas Dwi Haryanto<sup>5</sup>

Universitas Muhammadiyah Tangerang

Jl. Perintis Kemerdekaan I No. 33 Cikokol, Kota Tangerang, Banten, 15118

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received Mei 2025

Revised Mei 2025

Accepted Mei 2025

Available online Mei 2025

#### Email:

[kamalsulaiman011@gmail.com](mailto:kamalsulaiman011@gmail.com)<sup>1</sup>

[oktavprananda@gmail.com](mailto:oktavprananda@gmail.com)<sup>2</sup>

[muhammadiqbal82@gmail.com](mailto:muhammadiqbal82@gmail.com)<sup>3</sup>

[andrewrizarzy@gmail.com](mailto:andrewrizarzy@gmail.com)<sup>4</sup>

[dhvv270908@gmail.com](mailto:dhvv270908@gmail.com)<sup>5</sup>



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

Copyright © 2025 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

### Abstrak

Good governance merupakan salah satu indikator dalam menciptakan kesejahteraan suatu negara. Kebijakan - kebijakan yang lahir dari keputusan para pemangku jabatan sangat mempengaruhi segala aspek kehidupan Masyarakat. Dalam membuat dan memutuskan suatu produk hukum perlu menggunakan prinsip good governance, yang mana prinsip good governance ini sangat diperlukan sebagai dasar pembentukan suatu produk hukum tersebut. Instrumen yang dapat mendukung terciptanya good governance adalah faktor manusia itu sendiri. Penyesuaian kemampuan dalam pemecahan masalah dalam berbagai sektor harus berdasarkan ilmu pengetahuan sehingga kebijakan yang tercipta sedikit atau bahkan tidak menimbulkan kerugian bagi negara. Dalam hal ini Meritokrasi merupakan sistem politik yang memberikan kesempatan kepada seseorang untuk memimpin dalam hal kemampuan atau prestasi bukan pada kekayaan atau kelas sosialnya. Sistem ini mendasarkan penilaian pada suatu kinerja atau pencapaian yang dilakukan. Sistem meritokrasi atau yang biasa disebut sistem merit dalam penerapan good governance di Indonesia ini penting di implementasikan sebagai bentuk reformasi birokrasi serta pembentukan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional. Pada jurnal ini kita akan membahas bagaimana pentingnya sistem meritokrasi berjalan dalam Upaya penerapan good governance di Indonesia.

**Kata Kunci :** Meritokratisasi, good governance, kebijakan

### Abstract

Good governance is one of the indicators in creating the welfare of a country. Policies born from the decisions of office holders greatly affect all aspects of people's lives. In making and deciding on a legal product, it is necessary to use the principles of good governance, where the principles of good governance are needed as the basis for the formation of a legal product. Instruement that can support the creation of good governance is the human factor itself. Adjustments to the ability to solve problems in various sectors must be based on science so that the policies created cause little or no harm to the country. In this case Meritocracy is a political system that provides an opportunity for someone to lead in terms of ability or achievement rather than wealth or social class. This system bases assessment on a performance or achievement made. The meritocracy system or what is commonly called the merit system in the implementation of good governance in Indonesia is important to implement as a form of bureaucratic reform and the formation of competent and professional human resources. In this journal, we will discuss how important the meritocracy system is in the effort to implement good governance in Indonesia.

**Keywords:** Meritocratization, good governance, policy

## PENDAHULUAN

Tata Kelola pemerintahan yang baik atau disebut good governance merupakan pilar atau salah satu dari pilar utama dalam mewujudkan Pembangunan demokrasi nasional. Di Indonesia Upaya peningkatan good governance terus dilakukan terutama setelah reformasi salah satunya lewat sistem meritokrasi. Sistem meritokrasi menekankan pada kompetensi dan prestasi sebagai dasar utama dan pengelolaan sumber daya manusia dan aparatur sipil negara (ASN), diharapkan dapat menjadi Solusi untuk mengatasi berbagai masalah birokrasi yang selama ini menghambat efektifitas pemerintahan.

Good governance adalah salah satu hal yang paling mendasar dalam ketentuan menciptakan kesejahteraan masyarakat suatu bangsa. Terdapat beberapa prinsip yang harus dipenuhi untuk mencapai good governance antara lain, akuntabilitas, transparansi,

responsivitas, efektivitas, efisiensi, serta supremasi hukum, dan kesetaraan. Terdapat beberapa tantangan yang harus dihadapi negara - negara yang ingin mencapai good governance. Tantangan yang banyak terjadi diberbagai negara yang cukup sulit dihindangkan terutama oleh negara berkembang adalah praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat demi mewujudkan good governance adalah dengan mengandalkan sistem meritokrasi. Meritokrasi merupakan sistem yang mengedepankan kemampuan serta perfortna individu dibanding dengan hanya mengandalkan relasi yang sebetulnya tidak memenuhi kualifikasi atau tidak memiliki kemampuan dalam bidang tertentu. Indonesia hari - hari ini masih sering ditemukan pemangku jabatan yang menerima amanah karena adanya balas budi atas dukungan saat mencalonkan diri pada pemilu.

Dengan adanya jurnal ini tentu diharapkan lebih banyak orang yang tersadar untuk menggunakan sistem meritokrasi terutama instrument pemerintahan dalam menjalankan wewenang yang menyangkut kepentingan banyak orang agar hendaknya diberikan kepada yang memiliki kemampuan dan kapasitas dalam menjalankan sesuai bidangnya.

## METODE PENELITIAN

### 1. Metode penelitian

Metode penelitian dalam penulisan ini dilakukan dengan pendekatan yuridis yaitu dengan melakukan analisis terhadap berbagai permasalahan melalui pendekatan asas dan dasar hukum serta sumber sumber lainnya.

### 2. Metode pengumpulan data

Penulisan jurnal ini menggunakan metode pengumpulan data yakni *library research* (penelitian kepustakaan) yaitu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan data dari berbagai sumber bacaan seperti, buku-buku, majalah, internet, jurnal yang dinilai relevan dengan permasalahan yang akan dibahas penulis dalam jurnal ini.

### 3. Analisis data

Analisis data yakni dilakukan secara analisis secara kualitatif. Data sekunder yang diperoleh dianalisis secara kualitatif untuk menjawab pertanyaan permasalahan dalam jurnal ini.

## PEMBAHASAN

Meritokrasi adalah sistem politik yang memberikan kewenangan dan kesempatan pada seseorang untuk memimpin berdasarkan kemampuan dan prestasi, bukan kekayaan atau kelas sosial. Sistem ini didasarkan pada kemampuan kinerja dan dinilai mampu dan melalui penilaian serta pengujian. Meritokrasi pertama kali di kenalkan dan dipakai oleh Michael Young yang di publikasikan dalam buku nya yang berjudul "Rise of the Meritocracy" pada tahun 1958. Meritokrasi atau yang dikenal dengan sistem merit adalah suatu sistem yang dapat digunakan sebagai proses promosi dan rekrutmen pejabat pemerintahan yang didasarkan pada kemampuannya dalam menjalankan tugas bukan berdasarkan pengaruh politis.<sup>1</sup>

Konsep meritokrasi sudah dikenal sejak peradaban Yunani Kuno dan Romawi Kuno lalu dilakukan pembahasan lagi diperkirakan pada abad sekitar pertengahan ke-20. Plato dan Aristoteles yang merupakan ahli filsuf Yunani Kuno memaparkan bahwa sebaiknya negara dipimpin oleh orang - orang yang memiliki potensi berupa kemampuan dan prestasi untuk memimpin negaranya. Perkembangan meritokrasi dilanjutkan oleh Alan Fox yang menuturkan bahwa meritokrasi ialah suatu konsep sosial ilmiah yang mengutamakan kemampuan diri. Pada

<sup>1</sup> "The Rise of the Meritocracy | Michael Young | Taylor & Francis eBooks," accessed April 12, 2025, <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315134642/rise-meritocracy-michael-young>.

sekitar tahun 1945-1949 Indonesia yang dipimpin oleh masa pemerintahan Sutan Sjahrir mulai menerapkan sistem meritokrasi terutama pada saat pengangkatan Menteri - Menteri yang memiliki potensi dan prestasi. Sistem merit sempat di kenalkan melalui Pendidikan dan pelatihan yang pada akhirnya diterapkan pada seleksi calon pejabat pemerintahan. Berdasarkan konsep keilmuan, sistem merit ini merupakan suatu sistem kepegawaian yang menekankan pada pertimbangan dasar kompetensi bagi calon pejabat berdasarkan undang undang. Setiap calon pejabat wajib memilki keahlian dan kompetensi serta profesionalisme yang sesuai. Menurut Merriam-Webster Dictionary sistem merit adalah suatu sistem rekrutmen kepegawaian yang dilaksanakan dan didasarkan pada kemampuan melaksanakan tugas yang bukan pada koneksi politik. Sistem merit merupakan kebalikan sistem spoil, yaitu sebuah sistem dimana pejabat pemerintah diisi oleh teman teman keluarga atau pendukung politik<sup>2</sup>. Manusia cenderung mengelompokkan diri berdasarkan budaya, gender, ras, kelas sosial, maupun agama yang menimbulkan diskriminasi bagi orang yang memiliki spesifikasi berbeda seperti yang sudah disebutkan sebelumnya. Kehadiran meritokrasi tentu sangat revolusioner karena meritokrasi menentang adanya diskriminasi karena pada dasarnya semua manusia diciptakan tanpa bisa memilih kelas sosialnya dan setiap orang berhak memiliki kesempatan yang sama selagi ia mampu.

Konsep meritokrasi yang berorientasi pada kemampuan, dimana setiap orang harus berkompeten dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya menjadikan meritokrasi sangat penting terutama pada bangsa yang menganut sistem demokrasi. Agar negara dapat menjalankan fungsinya secara maksimal maka seharusnya demokrasi berbanding lurus dengan meritokrasi, karena demokrasi membuka peluang semua orang untuk mendapatkan kesempatan yang setara serta meritokrasi yang mengenyampingkan hubungan relasi politik. Setelah menerapkan meritokrasi dengan baik maka dampak yang akan timbul adalah terhindar dari tindakan suap - menyuap, korupsi, maupun praktik birokrasi yang tidak semestinya.

Di Indonesia, sistem meritokrasi terdiri dari beberapa komponen penting, termasuk sistem informasi, perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karier, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan, serta sistem informasi.<sup>3</sup>

Hal yang dapat diaplikasikan oleh pemerintah dalam membangun sistem meritokrasi oleh negara demokrasi adalah sebagai berikut:

1. Ketika pelaksanaan pemilu maka yang dapat dilakukan oleh masyarakat ialah harus memiliki kesadaran untuk memilih kandidat terbaik, dapat dilihat dari rekam jejak, kompetensi, serta prestasi yang telah ditorehkan oleh kandidat. Kemajuan teknologi seharusnya dapat mendorong masyarakat untuk mencari tahu informasi tentang latar belakang kandidat.
2. Bersikap netral dan menjunjung tinggi transparansi dalam berkontestasi politik, Dimana seluruh kandidat tidak diperkenankan mendapat diskriminasi karena gender, ras, suku, agama tertentu. Berkompetisi secara sehat tanpa melakukan "black campaign".
3. Kesejahteraan para pegawai negeri sipil yang harus ada peningkatan guna membuat PNS tersebut dapat memiliki motivasi untuk memberikan pelayanan public yang terbaik.
4. Pengawasan oleh lembaga negara untuk senantiasa menjaga system meritokrasi berjalan dengan baik dengan memperkecil kemungkinan memiliki kekuasaan politik yang absolut serta mencegah adanya praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

<sup>2</sup> Eviva Nur Khobiburrohma, Priska Septiana Margareta, and MS Habbie Hasbullah, "PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM BIROKRASI INDONESIA UNTUK MEWUJUDKAN GOOD GOVERNANCE," *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* 3, no. 2 (2020): 139-48, <https://doi.org/10.31334/transparansi.v3i2.900>.

<sup>3</sup> Agil Sabani, Naiya Aulia, Nisriinaa Mazaya P, Savina Niken M. *Pentingnya Implementasi Sistem Meritokrasi Dalam Instansi Pemerintahan Indonesia*. DOI: <https://doi.org/10.62383/aktivisme.v1i3.333>

Meritokrasi juga memiliki beberapa tantangan yang harus dihadapi seperti keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten karena pengaruh akses pendidikan yang sulit, budaya kedaerahan yang masih bergantung pada koneksi dimana memiliki kenalan “orang dalam” lebih dianggap penting daripada meningkatkan kemampuan, masih seringnya terjadi diskriminasi terutama pada Perempuan yang disebabkan oleh budaya patriarki yang masih melekat pada Masyarakat, etika politik yang minim dimana masih banyak ditemukan dinasti politik yang seharusnya mereka menjadi contoh dalam berbangsa dan bernegara.

Meritokrasi melekat pada kesamaan peluang yang dimiliki setiap orang untuk mencapai keberhasilan dan juga memiliki manfaat untuk memacu manusia agar terus melakukan penemuan - penemuan untuk menyelesaikan permasalahan serta meringankan tugasnya, kepastian memiliki instrumen pemerintahan yang memiliki kapabilitas dan kompeten untuk memimpin.

Lalu bagaimana dengan good governance? Good governance muncul karena ada nya governance, good governance merupakan penyelenggaraan pemerintahan dan pengelolaan sumber daya publik yang transparan, bertanggung jawab, efisiensi, responsive, berkeadilan, dan taat pada supremasi hukum. Konsep good governance menekankan tentang bagaimana kekuasaan dan kewenangan digunakan dan dikelola dengan baik sehingga menimbulkan outcomes yang positif untuk public, yang mana ini juga perlu melibatkan Masyarakat, sektor swasta, dan pemerintah.<sup>4</sup>

Good governance pertama muncul pada tahun 1989 ketika *The World Bank* memberikan laporan tentang permasalahan pembangunan di Afrika yang disinyalir bermasalah karena disebabkan persoalan kekuasaan politik untuk mengatur urusan negara. Good governance adalah konsep yang ditujukan sebagai proses manajemen pembangunan yang pada prosesnya juga melibatkan Masyarakat bukan hanya negara. O'Neill (Uddin & Joya 2007) menjelaskan juga tentang definisi good governance, “*Good governance means ruling justly, enforcing laws and contracts fairly, respecting human and property rights and fighting corruption*” “Tata kelola yang baik berarti memerintah dengan adil, menegakkan hukum dan kontrak secara adil, menghormati hak asasi manusia dan hak milik dan memerangi korupsi. Maka good governance merujuk pada kualitas governance.

Good governance memiliki elemen-elemen inti yang berdasarkan pada consensus, akuntabel, transparan, responsive, efektifitas, efisiensi, adil, dan inklusif serta mengikuti aturan-aturan hukum yang berlaku. Good governance harus bisa menjamin bahwa implementasi hukum dapat berjalan, korupsi dapat ditekan, kaum minoritas didengar dan responsive pada kebutuhan Masyarakat.<sup>5</sup> Tiga unsur good governance adalah:

1. Negara harus merumuskan dan menetapkan good governance sebagai pedoman dasar dalam melaksanakan fungsi, tugas, dan kewenangannya. Negara berkewajiban untuk menyelenggarakan suasana yang aman agar instrument negara dan jajarannya melaksanakan tugasnya dengan baik.
2. Korporasi (swasta) juga ikut serta dalam mewujudkan good governance melalui good corporate governance dengan pertumbuhan produktivitas dalam negeri. Peran aktif korporasi dalam memberikan pendapat pada peraturan perundang - undangan dan kebijakan public yang menyangkut usahanya.
3. Masyarakat harus mengawasi jalannya tata Kelola pemerintahan dengan secara aktif memantau setiap penyelenggara negara yang sedang melaksanakan tugasnya serta mengkritisi kebijakan yang menyimpang serta merugikan Masyarakat.

<sup>4</sup> “Good Governance | United Nations Development Programme,” accessed April 16, 2025, <https://www.undp.org/serbia/good-governance>.

<sup>5</sup> Mudiwati Rahmatunnisa, “ANALISA KRITIS ATAS GOOD GOVERNANCE,” n.d.

Perkembangan good governance di Indonesia dimulai sejak orde kolonial dengan membentuk pemerintahan pada tahun 1905 namun dengan limitasi penjajahan Belanda, 1916 mulai terbentuk pemerintahan di daerah khususnya area perkotaan besar dengan adanya walikota yang bukan lagi kewenangan pemerintah Belanda, selanjutnya dibentuk pemerintahan untuk Pulau Jawa dan Madura pada tahun 1925. Pada era orde lama tahun 1948 birokrasi di Indonesia disahkan melalui peraturan pemerintah Nomor 11 tahun 1948. Pemerintah republik Indonesia yang bermarkas di Yogyakarta membangun kantor urusan kepegawaian (KUP), sedangkan pemerintah republik Indonesia serikat (RIS) yang berpust di Jakarta pada tanggal 20 februari 1946 lewat keputusan gubernur letnan jenderal hindia Belanda Nomor 10 membentuk kantor urusan umum pegawai (KUUP). Pada tahun 1961, terbit undang-undang nomor 18 tahun 1961 tentang kepastian pokok kepegawaian dan disahkan badan administrasi kepegawaian negara (BAKN).

Era reformasi ditandai dengan terbentuknya Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 1999 tentang kehadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkaitan erat dengan partai politik yang diamandemen dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1999 yang menyatakan bahwa PNS tidak diperkenankan mengikuti keanggotaan dari partai politik manapun. Masa pasca reformasi diberlakukan keberlanjutan secara konstitusional dalam bidang politik, hukum, administrasi public, ekonomi, social-budaya, pertahanan dan keamanan demi mencapai good governance. Seiring berubahnya tata Kelola pemerintah juga berbanding lurus dengan adanya reformasi birokrasi.<sup>6</sup>

Penerapan sistem meritokrasi dalam tata kelola pemerintahan Indonesia merupakan salah satu fondasi utama untuk mendorong *good governance*. Dalam konteks Indonesia yang tengah mengalami transformasi birokrasi, sistem merit berfungsi sebagai alat koreksi terhadap praktik-praktik nepotisme, kolusi, dan patronase yang selama ini mengakar kuat dalam tubuh birokrasi. <sup>7</sup>menegaskan bahwa meritokrasi berperan dalam menciptakan birokrasi yang profesional, netral, dan berorientasi pada pelayanan publik, sehingga secara langsung mendukung prinsip-prinsip utama *good governance* seperti akuntabilitas dan efektivitas.

Secara konseptual, sistem merit dalam manajemen ASN (Aparatur Sipil Negara) bertumpu pada asas objektivitas, kompetensi, dan prestasi kerja. Dalam implementasinya, hal ini tercermin pada mekanisme seleksi terbuka untuk jabatan pimpinan tinggi (JPT), serta promosi berbasis penilaian kinerja, langkah ini secara teoritis selaras dengan pendekatan Weberian terhadap birokrasi rasional-legal, yang menekankan pentingnya rekrutmen berdasarkan kapasitas teknis dan bukan kedekatan personal<sup>8</sup>.

Namun, sistem ini tidak berjalan tanpa tantangan. Sejumlah studi mengungkapkan masih adanya resistensi budaya birokrasi lama yang bercorak feodal dan patrimonial. <sup>9</sup>mengkritisi fenomena “formalisasi meritokrasi” di mana prosedur merit hanya diterapkan secara administratif namun belum menyentuh substansi, seperti independensi tim seleksi atau transparansi pengambilan keputusan. Artinya, meski kebijakan sudah ada, implementasinya sering kali dipengaruhi oleh kepentingan politik atau elite tertentu.

Di sisi lain, keberadaan Komisi ASN sebagai pengawas independen terhadap sistem merit memiliki signifikansi strategis. lembaga ini berhasil mendorong kesadaran akan pentingnya merit system, khususnya dalam seleksi pejabat publik di kementerian dan pemerintah daerah.

<sup>6</sup> mardhi candra, *Birokrasi Dan GOOD GOVERNANCE*, n.d., <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/346ae8f5-5010-428e-a573-36d3fee82c2e/789493d9-4f7c-48d1-ad32-e2c120461f68>.

<sup>7</sup> (2021). Puspitasari, D., “Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Sebagai Upaya Mewujudkan Good Governance.”, n.d.

<sup>8</sup> (2022). Rijal, S., *Sistem Merit Dan Tantangan Reformasi Birokrasi Di Indonesia. Jurnal Ilmu Pemerintahan*, n.d.

<sup>9</sup> Aritonang, B. T. (2021)., “Meritokrasi Dan Good Governance: Studi Atas Penerapan Undang-Undang ASN. Jurnal Transformasi Administrasi Negara,” n.d., 12-26.



Namun, efektivitas Komisi ASN juga dibatasi oleh keterbatasan sumber daya, baik dari sisi pengawasan maupun kewenangan eksekusi terhadap pelanggaran merit system.<sup>10</sup>

Penting dicatat bahwa meritokrasi tidak hanya berfungsi dalam konteks administratif, tetapi juga memiliki dimensi etis. Hal yang peril disoroti adalah pentingnya integritas dan moralitas ASN dalam menyukseskan sistem merit. Dalam banyak kasus, ASN yang lolos seleksi berbasis merit belum tentu memiliki komitmen kuat terhadap pelayanan publik, terutama jika pengawasan dan pembinaan internal masih lemah.<sup>11</sup>

Dalam konteks globalisasi dan era digital, pendekatan meritokratis juga harus bertransformasi, misalnya dengan mengintegrasikan sistem merit dengan e-government untuk memperkuat transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas. Misalnya, penggunaan platform digital dalam rekrutmen ASN dapat meminimalisir intervensi politik dan memfasilitasi akuntabilitas publik melalui akses data terbuka.<sup>12</sup>

Pada tingkat pemerintah daerah, penerapan merit system masih sangat variatif. Beberapa daerah yang dipimpin oleh kepala daerah progresif mampu mengadopsi sistem ini secara baik, tetapi daerah lainnya justru menjadikannya formalitas belaka. Hal ini menunjukkan pentingnya political will dan kepemimpinan transformasional dalam mendorong birokrasi berbasis merit.<sup>13</sup>

Meritokrasi juga memberikan implikasi terhadap dunia pendidikan. Yang mana sistem ini mendorong perguruan tinggi untuk menyesuaikan kurikulum mereka agar relevan dengan kebutuhan kompetensi ASN modern. Pendidikan tinggi tidak hanya menjadi penyedia ijazah, tetapi juga harus mampu membentuk lulusan yang adaptif, berintegritas, dan mampu bersaing secara objektif dalam sistem seleksi berbasis merit.<sup>14</sup>

Dari aspek sosial, meritokrasi juga membawa dampak pada persepsi masyarakat terhadap keadilan sosial. Ketika masyarakat menyaksikan jabatan publik diisi oleh individu-individu yang kompeten dan bukan karena kedekatan, maka kepercayaan publik terhadap pemerintah meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa meritokrasi dapat memperkuat legitimasi politik dan sosial birokrasi.<sup>15</sup>

Dalam bidang teknologi, digitalisasi merit system membuka peluang integrasi data ASN secara nasional, yang memungkinkan pemetaan kompetensi secara real time dan berkelanjutan. Kemungkinan penggunaan AI untuk membantu menilai objektivitas seleksi berbasis portofolio dan rekam jejak ASN, yang dapat menjadi terobosan signifikan di masa depan.<sup>16</sup>

Kontribusi penting dari pembahasan ini adalah pemahaman bahwa meritokrasi bukanlah sekadar mekanisme teknis, melainkan sebuah budaya birokrasi yang menuntut perubahan mindset kolektif. Dalam kerangka *public ethics* menekankan bahwa keberhasilan meritokrasi sangat tergantung pada budaya organisasi, kepemimpinan yang kuat, dan komitmen terhadap nilai-nilai etika publik.<sup>17</sup>

Meski begitu, tidak dapat dipungkiri bahwa meritokrasi juga menyimpan paradoks. Di satu sisi, sistem ini menjanjikan keadilan dan objektivitas; di sisi lain, dalam praktiknya tetap saja membuka ruang manipulasi jika tidak dibarengi dengan mekanisme kontrol yang ketat.

<sup>10</sup> Indriyani, R. (2023), "Peran Komisi ASN Dalam Implementasi Sistem Merit Nasional.," n.d., 32-46.

<sup>11</sup> 2019 Utomo, S. H., "Penguatan Sistem Merit Dalam Peningkatan Integritas ASN.," *Jurnal Reformasi Birokrasi*, n.d., 88-101.

<sup>12</sup> (2018). Sutrisno, E., "Good Governance Dan Meritokrasi Di Era Digital.," n.d., 13-25.

<sup>13</sup> (2020). Putra, Y. A., & Siregar, F. M., "Reformasi Birokrasi Melalui Merit System Di Pemerintah Daerah.," *Jurnal Administrasi Publik*, n.d., 201-215.

<sup>14</sup> (2022). Mulyanto, B., "Evaluasi Kinerja ASN Dalam Perspektif Meritokrasi Dan Good Governance.," *Jurnal Kinerja Pemerintahan*, n.d., 165-179.

<sup>15</sup> Ramadhan (2020). A. & Hidayat, Y., "Sistem Merit Dalam Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi: Studi Di Kementerian X.," *Jurnal Ilmu Politik Dan Pemerintahan*, n.d., 77-90.

<sup>16</sup> Sutrisno, E., "Good Governance Dan Meritokrasi Di Era Digital."

<sup>17</sup> Nugroho, R. (2017)., "Kebijakan Publik Dan Good Governance Di Indonesia.," n.d.

mengingatikan bahwa merit system harus dijalankan secara konsisten dan dievaluasi secara berkala untuk menghindari stagnasi atau penyalahgunaan wewenang.<sup>18</sup>

Implikasi terhadap masyarakat luas juga tidak kecil. Sistem merit memberikan contoh bahwa kesuksesan dalam dunia kerja, termasuk di sektor publik, tidak lagi ditentukan oleh relasi sosial atau patronase, melainkan oleh kinerja dan kemampuan nyata. Ini menjadi pesan kuat bagi generasi muda untuk membangun kompetensi dan integritas sejak dini.

Dalam konteks relasi pusat-daerah, sistem merit juga bisa menjadi instrumen harmonisasi tata kelola. Ketika standar rekrutmen dan promosi ASN berlaku sama di seluruh wilayah, maka terjadi kesetaraan institusional yang mencegah pembentukan oligarki lokal yang sebelumnya memperkuat patronase.

Namun perlu juga dicermati bahwa sistem merit yang kaku justru bisa menyingkirkan nilai-nilai kearifan lokal. Oleh karena itu, penerapan meritokrasi harus lentur dan mampu menyesuaikan dengan konteks sosiokultural di setiap daerah tanpa kehilangan esensi objektivitasnya.

Kontribusi teoritik dari hasil ini adalah penguatan tesis bahwa *good governance* tidak dapat dicapai tanpa struktur birokrasi yang meritokratis. Temuan ini juga memperkuat temuan sebelumnya dari Weber, Denhardt, hingga Osborne & Gaebler tentang pentingnya profesionalisme dan efisiensi dalam organisasi publik.

Dalam tataran praksis, meritokrasi membuka peluang peningkatan kualitas layanan publik. ASN yang dipilih berdasarkan kapabilitas lebih mampu menjawab tantangan pelayanan yang cepat, akurat, dan berorientasi pada kepuasan publik. Hal ini menjadi penting dalam era di mana pemerintah dituntut agile dan adaptif.

Akhirnya, hasil pembahasan ini menunjukkan bahwa penerapan sistem merit di Indonesia masih dalam proses berkembang dan menghadapi tantangan struktural serta kultural. Namun, melalui komitmen kebijakan yang kuat, pengawasan yang independen, serta partisipasi masyarakat sipil yang aktif, sistem merit bisa menjadi tulang punggung dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih, profesional, dan berorientasi pelayanan.

## PENUTUP

Meritokrasi merupakan pilar krusial dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia. Dengan menempatkan kompetensi, integritas, dan prestasi kerja sebagai dasar utama dalam pengangkatan dan promosi aparatur sipil negara, sistem merit bukan hanya menjadi alat administratif, tetapi juga representasi nilai-nilai keadilan, transparansi, dan profesionalisme dalam tubuh birokrasi. Pembahasan dalam jurnal ini menegaskan bahwa penerapan sistem merit memiliki korelasi yang erat dengan prinsip-prinsip *good governance*, seperti akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi pelayanan publik.

Meskipun secara normatif Indonesia telah memiliki regulasi dan institusi pendukung sistem merit, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan. Dominasi budaya birokrasi lama yang sarat patronase, resistensi terhadap perubahan, serta keterbatasan kapasitas lembaga pengawas seperti Komisi ASN menjadi hambatan yang tidak bisa diabaikan. Di sisi lain, beberapa capaian positif telah menunjukkan arah transformasi yang menggembirakan, terutama di lingkungan pemerintahan yang progresif dan memiliki komitmen terhadap reformasi birokrasi.

Meritokrasi juga memiliki implikasi yang lebih luas, tidak hanya pada ranah birokrasi, tetapi juga terhadap kehidupan sosial, pendidikan, dan kepercayaan publik. Dalam jangka panjang, sistem ini berpotensi membentuk ekosistem tata kelola yang berkelanjutan dan berintegritas tinggi, sekaligus menjadi landasan bagi tumbuhnya pelayanan publik yang inklusif dan responsif. Dunia pendidikan, misalnya, dituntut untuk menyiapkan sumber daya manusia

<sup>18</sup> Puspitasari, D., "Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Sebagai Upaya Mewujudkan Good Governance."

yang relevan dengan standar meritokratis, sementara masyarakat luas akan terdorong untuk membangun budaya kerja yang kompetitif dan adil.

Kesimpulan utama dari kajian ini adalah bahwa keberhasilan sistem merit dalam menunjang *good governance* sangat tergantung pada sinergi antara regulasi yang kuat, pengawasan yang independen, dan kultur organisasi yang mendukung. Tidak cukup hanya dengan membangun kerangka hukum dan prosedural, tetapi juga perlu upaya kolektif untuk menanamkan nilai-nilai etika publik dan transformasi budaya birokrasi. Dengan demikian, meritokrasi tidak hanya menjadi slogan, melainkan menjadi sistem yang hidup dan memberikan dampak nyata bagi tata kelola pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- (2020)., Ramadhan, A. & Hidayat, Y. "Sistem Merit Dalam Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi: Studi Di Kementerian X." *Jurnal Ilmu Politik Dan Pemerintahan*, n.d., 77-90.
- Aritonang, B. T. (2021). "Meritokrasi Dan Good Governance: Studi Atas Penerapan Undang-Undang ASN. *Jurnal Transformasi Administrasi Negara*," n.d., 12-26.
- candra, mardhi. *Birokrasi Dan GOOD GOVERNANCE*, n.d.  
<https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/346ae8f5-5010-428e-a573-36d3fee82c2e/789493d9-4f7c-48d1-ad32-e2c120461f68>.
- "Good Governance | United Nations Development Programme." Accessed April 16, 2025.  
<https://www.undp.org/serbia/good-governance>.
- Indriyani, R. (2023). "Peran Komisi ASN Dalam Implementasi Sistem Merit Nasional.," n.d., 32-46.
- Khobiburrohma, Eviva Nur, Priska Septiana Margareta, and MS Habbie Hasbullah. "PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM BIROKRASI INDONESIA UNTUK MEWUJUDKAN GOOD GOVERNANCE." *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* 3, no. 2 (2020): 139-48.  
<https://doi.org/10.31334/transparansi.v3i2.900>.
- Mulyanto, B., (2022). "Evaluasi Kinerja ASN Dalam Perspektif Meritokrasi Dan Good Governance." *Jurnal Kinerja Pemerintahan*, n.d., 165-179.
- Nugroho, R. (2017). "Kebijakan Publik Dan Good Governance Di Indonesia.," n.d.
- Puspitasari, D., (2021). "Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Sebagai Upaya Mewujudkan Good Governance.," n.d.
- Putra, Y. A., & Siregar, F. M., (2020). "Reformasi Birokrasi Melalui Merit System Di Pemerintah Daerah." *Jurnal Administrasi Publik*, n.d., 201-215.
- Rahmatunnisa, Mudiya. "ANALISA KRITIS ATAS GOOD GOVERNANCE," n.d.
- Rijal, S., (2022). *Sistem Merit Dan Tantangan Reformasi Birokrasi Di Indonesia. Jurnal Ilmu Pemerintahan*, n.d.
- Sutrisno, E., (2018). "Good Governance Dan Meritokrasi Di Era Digital.," n.d., 13-25.
- "The Rise of the Meritocracy | Michael Young | Taylor & Francis eBooks,." Accessed April 12, 2025.  
<https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315134642/rise-meritocracy-michael-young>.
- Utomo, S. H., 2019. "Penguatan Sistem Merit Dalam Peningkatan Integritas ASN." *Jurnal Reformasi Birokrasi*, n.d., 88-101.