JURNAL INSPIRASI
https://doi.org/10.35880/inspirasi.v11i1.1969

Merit Systems: Analisis Bibliometrik pada Kinerja dan Reformasi Tenaga Kependidikan

Merit Systems: Bibliometric Analysis on Educational Workforce Performance and Reform

Hari Suharsa[1], Dadang Jam'an Soleh[2], Asep Miftahuddin[3]
[12]BPSDM Prov. Banten, Indonesia
[3]Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

ABSTRACT

The performance of an employee is believed to produce satisfactory output for a company. Employees who have high performance will try to give maximum results for the work they do. Therefore, this study was conducted to analyze the increase in Employee Performance which is influenced by the implementation of the Merit System, using a bibliometric review. To obtain information about the Merit System study, the Scopus database was used. Furthermore, based on the information obtained from the Scopus database, it will be extracted using VosViewer to show the subject of the Merit System Implementation. After that, it was found that the implementation of the Merit System in the company did have an effect on employee performance which would increase the value of the company itself. This research and review can certainly provide information that the Merit System can be one of the systems used by companies to improve employee performance, based on the knowledge and abilities of its employees.

ABSTRAK

Kinerja seorang pegawai dipercaya akan menghasilkan output yang memuaskan untuk suatu instansi. Pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi, akan berusaha untuk memberikan hasil yang maksimal atas pekerjaan yang ia lakukan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai peningkatan Kinerja Pegawai yang dipengaruhi oleh implementasi dari Sistem Merit, dengan menggunakan tinjauan bibliometrik. Untuk mendapatkan informasi mengenai kajian Sistem Merit, digunakan database Scopus. Selanjutnya, berdasarkan informasi yang didapat dari database Scopus, akan di ekstraksi menggunakan VosViewer untuk menunjukkan pokok pembicaraan seputar Implementasi Sistem Merit. Selanjutnya ditemukan bahwa Implementasi Sistem Merit pada suatu instansi memang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang akan meningkatkan value instansi itu sendiri. Penelitian dan ulasan ini tentu dapat memberikan informasi bahwa Sistem Merit dapat menjadi salah satu sistem yang digunakan instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan berdasarkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki para pegawainya.

HISTORI ARTIKEL
Diterima, 18 Januari 2022
Direvisi, 2 maret 2022
Disetujui, 28 Mei 2022

KATA KUNCI
Sistem Merit, Kinerja, Pegawai, Tenaga Kependidikan, Pemerintahan

PENDAHULUAN

Tren pengelolaan pemerintahan yang baik sebagai paradigma pembangunan telah diteliti oleh para akademisi dan mulai memberikan perhatian yang lebih besar pada birokrasi dan pembangunan birokrasi dalam pembangunan negara. Pusat pengembangan birokrasi di negara berkembang dikenal dengan *civil service reforms of patronage states* (Grindle 2012). Di negara berkembang *patronage states* merupakan pemegang kekuasaan politik yang memiliki

Kontak **Hari Suharsa** harisuharsa68@gmail.com
© 2022

wewenang untuk mengangkat, mempromosikan, dan memberhentikan karier pegawai negeri di semua tingkat hierarki di negara bagian, namun bukan hanya di tingkat atas di mana demokrasi dikontrol dapat melegitimasinya (Kopecky et al. 2016). Akibatnya, pegawai negeri sering dipekerjakan, dipecat, dipromosikan, dan dibayar berdasarkan kriteria partai politik. Reformasi pegawai negeri di *patronage states* berusaha untuk menggantikan kekuasaan diskresioner dengan rekrutmen berbasis prestasi dan promosi (jasa), progresi gaji yang dapat diprediksi daripada dipolitisir, dan stabilitas pekerjaan perlindungan dari pemecatan bermotif politik (masa jabatan) (Weber 1978; Dahlström et al. 2012a). *Reformasi patronage states* dengan demikian sama dengan reformasi Weberian.

Oleh karena itu reformasi tenaga kependidikan bermanfaat bagi pembangunan relatif tidak terbantahkan. Birokrasi Weberian telah dikaitkan dengan pertumbuhan ekonomi, lebih rendah dari kemiskinan, kematian anak yang lebih rendah, korupsi berkurang dan lebih banyak investasi asing (Evans dan Rauch 1999; Henderson dkk. 2007; Dahlström dkk. 2012a; Neshkova dan Kostadinova 2012). Tidak mengherankan, para praktisi telah berusaha untuk memajukan reformasi tenaga kependidikan. Namun, jejak rekornya mereka suram. Layanan sipil tahunan Bank Dunia (2008) sebesar US$422 juta dan pinjaman reformasi administrasi pada tahun 2000–2006, misalnya, memiliki dampak yang tidak terukur pada praktek pelayanan masyarakat sipil. Sebaliknya, patronase menang pada proporsi negara berkembang, yaitu dengan kriteria politik berdasar kriteria merit dalam perekrutan pegawai negeri sebanyak 64 persen (Dahlberg et al. 2013).

Capaian dan hasil yang diharapkan oleh negara untuk setiap output yang dikerjakan pegawai memang terbilang tinggi. Dari mulai indikator capaian kerja, informasi yang digunakan, tahapan yang dilakukan, hingga hasil akhir yang diharapkan, semuanya mempunyai standar yang menjadi acuan oleh pegawai berdasarkan masing-masing instansi pemerintah, oleh karena itu para pegawai pemerintahan ini dituntut untuk memenuhi standar yang sebelumnya telah dibuat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Tidak sedikit pula, pegawai yang merasa terbebani oleh standar yang digunakan perusahaan yang akan menghasilkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan capaian atau ekspektasi perusahaan. Pegawai yang dipekerjakan tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki akan merasa terbebani dan tidak dapat mengerjakan pekerjaan tersebut dengan maksimal.

Pemilihan pegawai berdasarkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki sangat penting dilakukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu yang akan membuahkan hasil sesuai dengan standar atau keinginan perusahaan. Beberapa perusahaan menetapkan sistem untuk

menyeleksi para pegawainya, salah satu sistem yang di implementasikan ialah Sistem Merit yang mana akan memudahkan perusahaan memilih siapa orang yang tepat untuk mengerjakan pekerjaan tertentu. Dengan mempertimbangkan kemampuan atau bahkan pengalaman pegawai yang menjadi dasar penggunaan Sistem Merit ini.

Dalam memilih seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan memang tidaklah mudah, perlu beberapa pertimbangan akan kriteria atau standar yang dicari. Pegawai tersebut harus dapat menunjukkan bahwa ia dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan, sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Sebagaimana dijelaskan bahwa rekrutmen atau pemilihan pegawai merupakan hal yang penting dilakukan oleh suatu organisasi, tidak hanya untuk mencari orang-orang yang berkualitas sesuai dengan bidangnya tetapi juga untuk memilih seseorang yang berdedikasi, jujur, dan berpihak pada publik dan administrasi (Purwanto, Pramusinto, dan Indiahono; 2018).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perkembangan penelitian terkait *merit system* dalam hal sebaran peta bibliometrik dan trend penelitian/publikasi pada database scopus dengan menggunakan software VOSviewer. Bibliometrik efektif untuk memberikan dataset yang dapat digunakan bagi pembuat kebijakan, peneliti, dan pemangku kepentingan lainnya untuk meningkatkan kualitas penelitian.

TINJAUAN TEORITIS

Sistem Merit

Dalam implementasi Sistem Merit pada perusahaan akan banyak peluang yang dapat para pegawai manfaatkan untuk menunjukkan kepantasan akan kenaikan jabatan ataupun kemampuan mengerjakan suatu pekerjaan. Dengan berdasarkan kompetensi atau capaian yang dilakukan dapat menjadi nilai tambah untuk membuka kesempatan pegawai yang memang ingin menunjukkan kemampuannya. Karena pada dasarnya, Sistem Merit merupakan sistem kinerja berbasis kompetensi, profesionalisme, yang terbuka dan memberikan kesempatan serta mendukung setiap pegawai untuk mengembangkan kinerja terbaik bagi organisasi atau perusahaan (Meyrina, 2016).

Merit Sistem sendiri memegang konsep yakni faktor prestasi kerja merupakan pusat sistem merit. Dengan begitu, seperti yang dinyatakan oleh (Woodward, 2005) bahwa faktor utama sistem ini ialah perbaikan atau peningkatan prestasi kerja. Maka dari itu, diberlakukannya sistem merit ini diharapkan akan memicu para pegawai untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan masing-masing untuk memenuhi standar yang telah ada. Prestasi

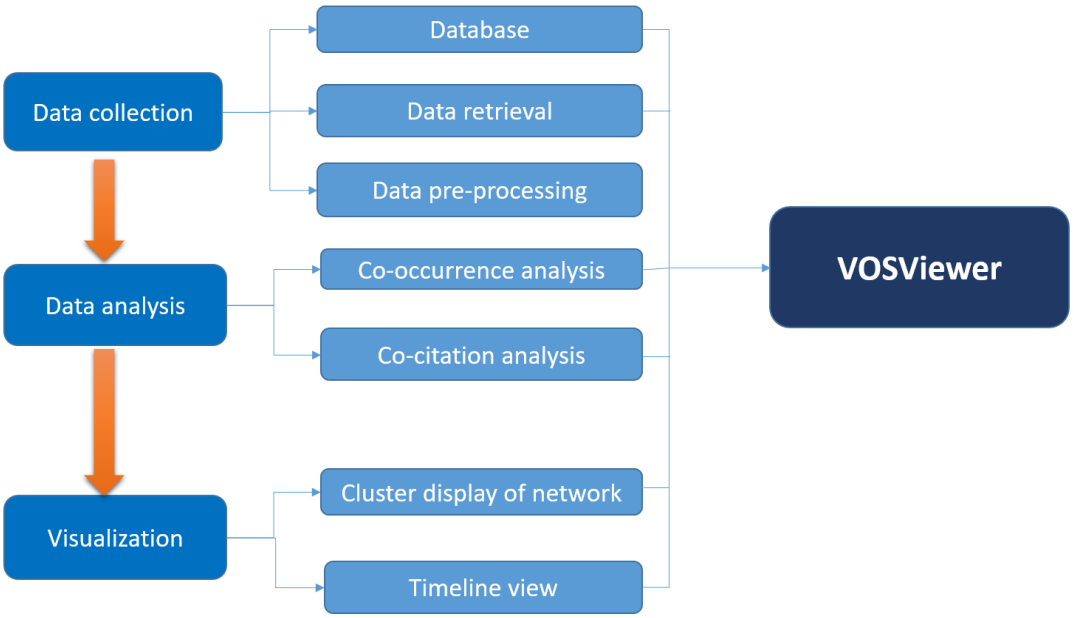
kerja seorang pegawai dikatakan baik jika dapat memenuhi keinginan perusahaan atau pemerintah yang mana menjadi penentu suatu pekerjaan tersebut dapat terselesaikan atau tidak. sedangkan, prestasi kerja pegawai yang buruk akan menimbulkan beberapa konsekuensi baik itu terhadap perusahaan atau lembaga pemerintahan, maupun terhadap pegawai itu sendiri.

Kinerja Pegawai

Sedangkan, Kinerja Pegawai atau Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2007). Penilaian Kinerja juga didasari oleh penilaian pada pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan prilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan (Dharma, 2005).

METODE PENELITIAN

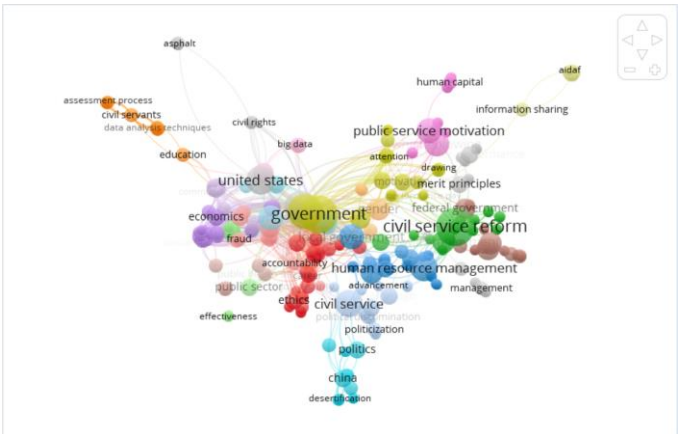
Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sistem Bibliometrik yang dihasilkan oleh VosViewer. Sedangkan, pengumpulan informasi dan data literatur menggunakan database Scopus dengan Keywords “Merit System”. Berdasarkan hasil penelusuran, terdapat sekiranya 211 artikel yang membahas Sistem Merit ini. Pengumpulan artikel dan ekstrasi menggunakan VosViewer ini menghasilkan mapping visualisasi mengenai Sistem Merit, diantaranya ialah Human, Merit System, Government, Employment, Organization and Management, dan masih banyak lagi, langkah-langkah melakukan proses bibliometrik terlihat pada gambar 1.



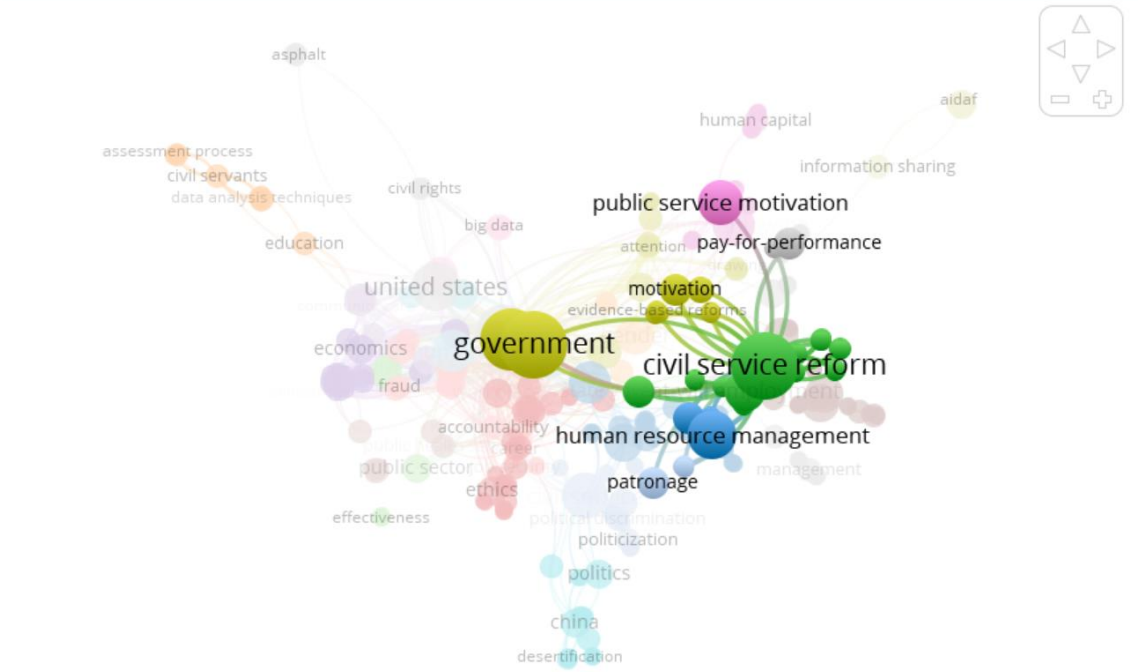
Gambar 1. Langkah-langkah metodologi penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

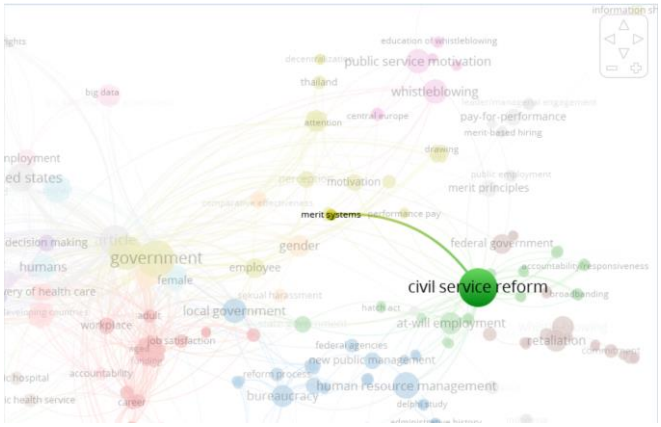
Analisis data dan informasi menggunakan VosViewer dengan output mapping analysis ini terlihat bagaimana satu kata kunci berhubungan dengan kata kunci lainnya. Seperti pada gambar dibawah, sebelum terbentuk map tersebut, ada sekitar 529 kata berbeda mengenai Merit System ini. Dengan ukuran yang berbeda, menunjukkan banyaknya kata yang muncul dari beberapa artikel yang digunakan, seperti kata *government, human resource,* dan *civil service reform* dengan bulatan yang besar, yang menandakan kata tersebut memang sering muncul dalam artikel yang menjadi sumber penelitian seperti terlihat pada gambar 2.



Gambar 2. Network Visualization dengan Kata Kunci Merit System



Gambar 3. *Visualization Civil Service Reform*



Gambar 4. Visualization *Merit System* dan *Civil Service Reform*

Terlihat dari mapping visualization gambar 3 dan 4, *performance*, dan *Civil Service Reform* memang berhubungan dengan Sistem Merit yang digunakan oleh suatu perusahaan maupun lembaga pemerintahan. Terbukti dengan adanya kata-kata seperti Job *Satisfaction*, *Employment*, *Performance Management* dan lainnya, yang mana menjadi kata kunci dalam kajian penelitian kali ini yaitu mengenai Implementasi Sistem Merit terhadap *performance*, dan *Civil Service Reform*.

KESIMPULAN

Dengan melakukan penelusuran dan analisis literatur mengenai Sistem Merit ini, dapat disimpulkan bahwa memang adanya hubungan erat antara Sistem Merit dengan Kinerja Pegawai dan reformasi sumber daya manusia. Dengan menyinggung tentang Prestasi Kerja, Capaian Kerja, bahkan Standar yang diberikan oleh perusahaan atau suatu lembaga pemerintahan mengenai bagaimana mengerjakan untuk mengahasilkan output secara maksimal dari suatu pekerjaan. Dalam analisis juga terdapat kata kunci *Performance Management*, yang merupakan kinerja seorang pegawai untuk memenuhi capaian pekerjaan. Kinerja pegawai sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau lembaga pemerintahan, karena dengan memiliki pegawai yang berkinerja tinggi serta memiliki semangat kerja yang tinggi pula, akan menguntungkan perusahaan atau lembaga pemerintah itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Dahlberg, S., C. Dahlström, P. Sundin and J. Teorell. 2013. 'The Quality of Government Expert Survey 2008–2011'. Gothenburg: University of Gothenburg.

Dahlström, C., V. Lapuente and J. Teorell. 2012a. 'The Merit of Meritocratization: Politics, Bureaucracy, and the Institutional Deterrents of Corruption', *Political Research Quarterly*, 65, 3, 656–68.

Dharma, Surya, 2005, Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Evans, P. and J. Rauch. 1999. 'Bureaucracy and Growth: A Cross-National Analysis of the Effects of "Weberian" State Structure on Economic Growth', *American Sociological Review*, 64, 5, 748–65.

Grindle, M. 2012. Jobs for the Boys: Patronage and the State in Comparative Perspective. Cambridge, MA: Harvard University Press

Henderson, J., D. Hulme, H. Jalilian and R. Phillips. 2007. 'Bureaucratic Effects: "Weberian" State Agencies and Poverty Reduc- tion', *Sociology*, 41, 3, 515–32.

Kopecky, P., J.-H. Meyer Sahling, F. Panizza, G. Scherlis, C. Schuster and M. Spirova. 2016. 'Party Patronage in Contemporary Democracies: Results from an Expert Survey in 22 Countries from Five Regions', *European Journal of Political Research*, 55, 2, 416–31.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT. Refika Aditama.

Meyrina, R. S. A. (2016). Implementasi Peningkatan Kinerja Melalui Merit Sistem Guna Melakanakan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No. 5 Tahun 2014 Di Kementerian Hukum Dan HAM. Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum, 10(2), 175185.https://doi.org/10.1017/CBO97811074153 24.004

Neshkova, M.I. and T. Kostadinova. 2012. 'The Effectiveness of Administrative Reform in New Democracies', *Public Administration Review*, 72, 3, 324–33

Purwanto, E. A., Pramusinto, A., & Indiahono, D. (2018). Politics-Administration In The Dynamic Relations Of Elected Officials And Bureaucracy In The Recruitment Of Local Career Officials In Indonesia, 191(Aapa), 437–451. https://doi.org/10.2991/aapa-18.2018.41

Weber, M. 1978. Economy and Society: An Outline ofInterpretive Sociology. Berkeley, CA: University of California Press

Woodard, C.A. 2005. Merit by Any Other Name: Reframing the Civil Service First Principle, *Public Administration Review* Vol 65, No. 1, pp 109-116.