



**PENEGAKAN SISTEM MERIT DALAM
SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI
PRATAMA KABUPATEN PEMALANG
TAHUN 2021**



PUTRI CECYLIA FAJRI
NIM. 1521036

2025

**PENEGAKAN SISTEM MERIT DALAM SELEKSI
JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
KABUPATEN PEMALANG
TAHUN 2021**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.)



Oleh :

PUTRI CECYLIA FAJRI

NIM. 1521036

**PROGRAM STUDI HUKUM TATANEGARA
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2025**

**PENEGAKAN SISTEM MERIT DALAM SELEKSI
JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
KABUPATEN PEMALANG
TAHUN 2021**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.)



Oleh :

PUTRI CECYLIA FAJRI

NIM. 1521036

**PROGRAM STUDI HUKUM TATANEGARA
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2025**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Cecylia Fajri

NIM : 1521036

Judul Skripsi : Penegakan Sistem Merit dalam Seleksi
Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Pemalang
Tahun 2021

Menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila di kemudian hari skripsi ini ternyata plagiat, penulis bersedia mendapat sanksi akademik yaitu dicabut gelarnya. Demikian pernyataan ini telah dibuat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 22 September 2025

Yang Menyatakan,



PUTRI CECYLIA FAJRI

NIM. 1521036

NOTA PEMBIMBING

Syarifa Khasna, M.Si
Jl. Pahlawan Km. 5, Rowolaku, Kajen,
Kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah 51161

Lamp. : 2 (dua) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi Sdri. Putri Cecylia Fajri

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah
c.q. Ketua Program Studi Hukum Tatanegara
di PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Saudari:

Nama : PUTRI CECYLIA FAJRI

NIM : 1521036

Judul Skripsi : Penegakan Sistem Merit dalam Seleksi
Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten
Pemalang Tahun 2021

dengan ini mohon agar Skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 22 September 2025
Yang Menyatakan,



Syarifa Khasna, M.Si
NIP. 199009172019032012



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS SYARIAH

Alamat Kampus 2 Jl Pahlawan Km 5 Rowolaku Kajen Kab. Pekalongan Telp. 0982327346517
Website : tasya.ungusdur.ac.id | Email : tasya@ungusdur.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, mengesahkan Skripsi atas nama :

Nama : PUTRI CECYLIA FAJRI

NIM : 1521036

Program Studi : HUKUM TATANEGARA

Judul Skripsi : PENEGAKAN SISTEM MERIT DALAM SELEKSI
JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
KABUPATEN PEMALANG TAHUN 2021

Telah diujikan pada hari Jumat tanggal 10 Oktober 2025 dan dinyatakan **LULUS**, serta telah disesuaikan dengan masukan dan saran dari penguji.

Pengesahan ini digunakan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H).

Pembimbing

Syarifa Khasna, M.Si.

NIP. 199009172019032012

Dewan penguji

Penguji I

Ayon Diniyanto, M.H.

NIP. 199412242023211022

Penguji II

Yunas Darta Luluardi, M.A.

NIP. 198806152019031007

Pekalongan, 22 Oktober 2025

Disahkan Oleh



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Pedoman Transliterasi Arab-Latin yang digunakan dalam penulisan disertasi ini adalah Pedoman transliterasi yang merupakan hasil Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

Di bawah ini daftar huruf-huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

1. Konsonan Tunggal

No.	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
1.	ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
2.	ب	Ba'	B	Be
3.	ت	Ta'	T	Te
4.	ث	Ša		Es (dengan titik di atas)
5.	ج	Jim	J	Je
6.	ح	Ha	H	Ha (dengan titik di bawah)
7.	خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
8.	د	Dal	D	De
9.	ذ	Zal	Z	Zet (dengan titik di atas)
10.	ر	Ra'	R	Er
11.	ز	Zai	Z	Zet
12.	س	Sin	S	Es
13.	ش	Sya	SY	Es dan Ye
14.	ص	Ša	Š	Es (dengan titik di bawah)
15.	ض	Ḍat	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
16.	ط	Ṭa'	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
17.	ظ	Za	Z	Zet (dengan titik di bawah)

No.	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
18.	ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
19.	غ	Gain	G	Ge
20.	ف	Fa’	F	Ef
21.	ق	Qaf	Q	Qi
22.	ك	Kaf	K	Ka
23.	ل	Lam	L	El
24.	م	Mim	M	Em
25.	ن	Nun	N	En
26.	و	Waw	W	We
27.	هـ	Ha’	H	Ha
28.	ء	Hamzah	’	Apostrof
29.	ي	Ya’	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika hamzah (ء) terletak ditengah atau diakhir, maka ditulis dengan tanda (’).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
آ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Dammah	U	U

Contoh:

كتب - Kataba يذهب - Yahabu
 سئل - Su'ila ذكر - Zukira

2. Rangkap/Diftong

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda Vokal	Nama	Huruf Latin	Nama
آي	Fathah dan ya'	Ai	a dan I
أو	Fathah dan Waw	Au	A dan U

Contoh:

كيف : Kaifa حول : Haula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda Vokal	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَ	Fathah dan alif	ā	a bergaris atas
إِ	Fathah dan alif Layyinah	ā	a bergaris atas
يِ	Kasrah dan ya'	ī	i bergaris atas
وِ	Dammah dan waw	ū	u bergaris atas

Contoh:

تُحِبُّونَ	: <i>Tuḥibbūna</i>
الْإِنْسَانِ	: <i>al-Insān</i>
رَمَى	: <i>Rama</i>
قِيلَ	: <i>Qila</i>

4. *Ta Marbūtah*

Transliterasi untuk *ta marbūtah* ada dua, yaitu: *ta marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbūtah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h]. Contoh :

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>rauḍah al-atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْقَضِيْلَةُ	: <i>al-madīnah al-fāḍilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-ḥikmah</i>

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Transliterasi Syaddah atau Tasydid dilambangkan dengan huruf yang sama baik ketika berada di ditengah maupun di akhir. Contoh :

مُحَمَّد	: <i>Muḥammad</i>
الْوُ	: <i>al-Wudd</i>

6. *Kata Sandang*

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qomariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya:

الشَّمْسُ	: <i>al – syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al – zalzalah</i> (bukan <i>az-zalzalah</i>)
الْفَلْسَفَةُ	: <i>al – falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al – bilādu</i>

7. Hamzah

Huruf Hamzah ditransliterasikan dengan koma di atas (') atau apostrof jika berada di tengah atau di akhir kata. Tetapi jika hamzah terletak di depan kata, maka Hamzah hanya ditransliterasikan harakatnya saja. Contoh:

إِحْيَاءُ عُلُومِ الدِّينِ : *Ihya' 'Ulum al-Din*

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim atau huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya. Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ : *Wa innallāha lahuwa khair al-Rā ziqin*

9. Lafz al-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh*

Adapun *ta marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, namun dalam transliterasi ini disamakan dengan penggunaan bahasa Indonesia yang berpedoman pada Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (PUEBI) yakni penulisan huruf kapital pada awal kalimat, nama diri, setelah kata sandang “al”, dll.

Contoh:

الْأَمَامُ الْغَزَالِي : *al-Imām al-Gazāli*

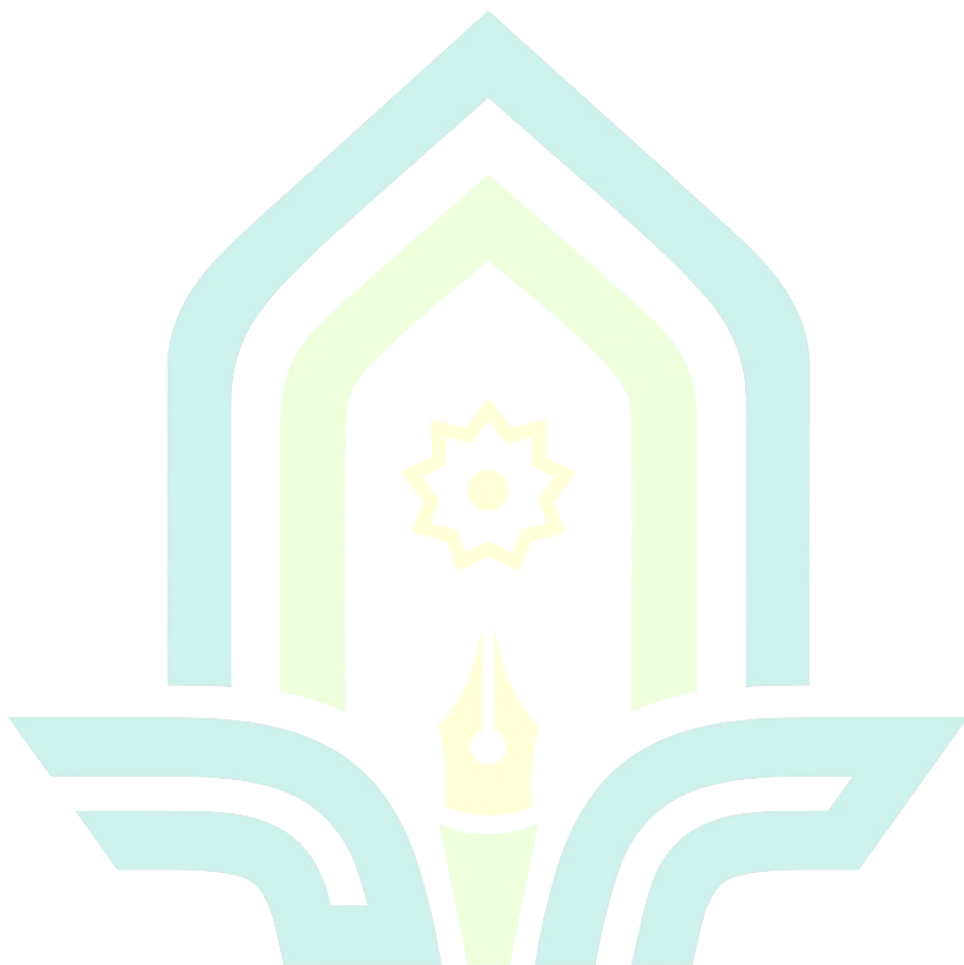
السَّبْعُ الْمَثَانِي : *al-Sab'u al-Maṣāni*

Penggunaan huruf kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya lengkap dan kalau disatukan dengan kata lain sehingga

ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak digunakan.

Contoh:

نصر من الله : *Nasrun minallāhi*
لله الأمر جميعا : *Lillāhi al-Amr jamiā*

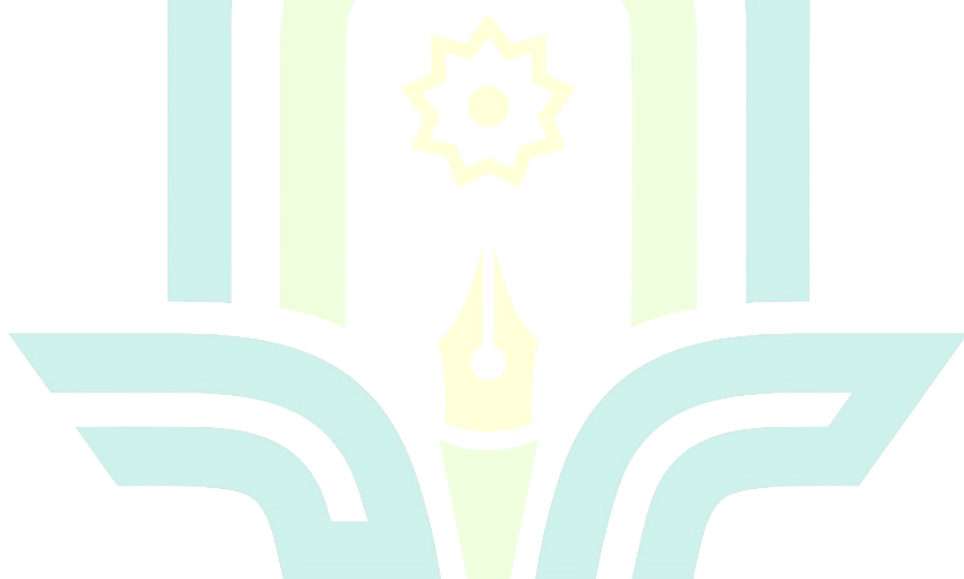


PERSEMBAHAN

Alhamdulillah. Segala puji dan syukur, penulis panjatkan kepada Allah SWT atas Rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang melimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Penegakan Sistem Merit dalam Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Pemalang Tahun 2021” dengan baik. Tak lupa sholawat serta salam penulis sanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga senantiasa mendapatkan syafaatnya di yaumil akhir kelak. Aamiin. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini, dari awal hingga akhir, banyak mengalami kesulitan. Namun, berkat dorongan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak, penulis dapat melewati semua itu. Untuk itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kesemua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Almamater Penulis, Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan sebagai tempat berproses, bertumbuh dan menimba ilmu.
2. Kepada cinta pertama dan pintu surga penulis Bapak Budiyono dan Ibu Suciati. Terimakasih atas nasihat, pengorbanan dan motivasi serta doa yang baik kepada penulis. Beliau yang dalam setiap langkahnya selalu mengupayakan apapun demi kebahagiaan serta masa depan penulis. Terima kasih telah bersedia mendengarkan keluh kesah penulis dalam menjalankan proses pendidikan ini sampai meraih gelar sarjana. Disaat orang lain tidak menghiraukan namun beliau lah yang selalu memberikan pelita di kegelapan penulis. semoga Bapak dan Ibu senantiasa sehat selalu.
3. Kepada Adikku, Afika Dwi Aryani. Terima kasih telah mewarnai hidup penulis. Terimakasih untuk segala doa, dukungan dan tawa serta jahil mu yang mengiringi proses pembuatan skripsi penulis.
4. Kepada Ibu Syarifah Khasna. M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi Penulis. Terima kasih telah membimbing dengan sabar dan telaten serta memberikan arahan dan masukan dalam skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, Ibu Syarifah Khasna, M.Si telah banyak meluangkan waktu dan perhatian berharga untuk penulis. penyusunan skripsi ini mengajarkan penulis kesabaran, ketekunan dan rasa tanggung jawab bagi penulis. semoga senantiasa ibu diberikan kesehatan selalu.

5. Kepada teman terdekat saya Rachma Atika, Fhatiyah Nabila, Azzah Aliana Putri, Defi Ufita Sari, Dewi Safitri, Arina Falasifah, Desi Natania dan teman SMP saya Ferry terima kasih telah bersedia menemani dan mendengarkan keluh kesah penulis dalam penyusunan skripsi.
6. Yang terakhir. Putri Cecylia Fajri. Ya! Diri penulis sendiri. Apresiasi sebesar besarnya karena telah bisa berproses sampe sejauh ini. Sangat tidak mudah untuk bisa sampai di titik ini. Terimakasih telah bertanggung jawab atas apa yang menjadi kemauanmu. Meskipun terkadang kenyataan tidak sejalan dengan harapan, belajarlh untuk menerima dan mensyukuri segala sesuatu yang telah kamu peroleh. Jangan berhenti berusaha dan tetaplah menemukan kebahagiaan di manapun kamu berada. Terima kasih telah memilih untuk terus berjuang meskipun proses penyusunan skripsi ini penuh tantangan, serta berhasil menyelesaikannya dengan semaksimal mungkin. Tetaplah menjadi pribadi yang gigih berusaha dan tidak mudah lelah dalam mencoba.



MOTTO

“Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil. kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik.”

(Evelyn Underhill)



ABSTRAK

Putri Cecylia Fajri. 2025. *Penegakan Sistem Merit dalam Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Pemalang tahun 2021.* Skripsi Fakultas Syariah Program Studi Hukum Tata Negara. Universitas Islam Negeri (UIN) K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan. **Dosen Pembimbing: Syarifah Khasna, M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penegakan sistem merit dalam seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Pemalang tahun 2021 dan akibat hukum tidak ditegakannya sistem merit dalam Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Pemalang tahun 2021. Dalam mengurai permasalahan jenis penelitian ini menggunakan metode normatif berdasarkan studi literatur, peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penegakan sistem merit dalam seleksi JPT Pratama di Kabupaten Pemalang tahun 2021 tidak mencerminkan penerapan sistem merit yang sebenarnya. Prinsip merit yang menekankan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja tidak dijadikan dasar utama dalam proses pengisian jabatan. Sebaliknya, ditemukan adanya praktik penyalahgunaan kewenangan dan transaksi jabatan yang justru bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik yang berpengaruh pada pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good governance*) di Kabupaten Pemalang.

Kata Kunci: Sistem Merit, Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jual Beli Jabatan

ABSTRACT

Putri Cecylia Fajri. 2025. *Enforcement of the Merit System in the Selection of Primary High Leadership Positions of Pemalang Regency in 2021.* Thesis of the Faculty of Sharia, Constitutional Law Study Program. State Islamic University (UIN) K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan.
Supervisor: Syarifah Khasna, M.Si

This study aims to analyze the enforcement of the merit system in the selection of Pemalang Regency Primary High Leadership Positions in 2021 and the legal consequences of the non-enforcement of the merit system in the 2021 Pemalang Regency Primary High Leadership Position Selection. In unraveling the problem of this type of research, a normative method is used based on literature studies, laws and regulations and court decisions. The results of the study show that the enforcement of the merit system in the selection of JPT Pratama in Pemalang Regency in 2021 does not reflect the actual implementation of the merit system. The merit principle that emphasizes qualifications, competence, and performance is not used as the main basis in the process of filling positions. On the contrary, it was found that there was a practice of abuse of authority and office transactions that were contrary to the general principles of good governance that affected the implementation *of good governance* in Pemalang Regency.

Keywords: Merit System, Selection of High Leadership Positions, Buying and Selling of Positions

KATA PENGANTAR

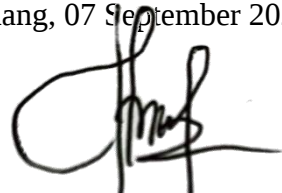
Segala puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan gelar Sarjana Hukum Program Studi Hukum Tata Negara pada Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Penulis memahami bahwa tanpa dukungan serta arahan dari berbagai pihak, sejak masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini, akan sangat sulit bagi penulis untuk dapat menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan penuh ketulusan penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M. Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Prof. Dr. H. Maghfur, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Ahmad Fauzan, M.S.I. selaku Ketua Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Dr. Ali Trigiyatno, M.Ag selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan arahan selama perkuliahan.
5. Ibu Syarifah Khasna, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa telah membimbing sampai saya dapat menyelesaikan skripsi.
6. Semua dosen dan staff karyawan Fakultas Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah memberikan wawasan dan bimbingan selama perkuliahan, semoga menjadi ilmu yang barakah serta pahala yang terus mengalir.
7. Orang tua dan adik saya yang telah memberikan bantuan dan dukungan material dan moral.
8. Seluruh pihak yang telah berkontribusi memberikan bimbingan, bantuan, serta dukungan dalam proses penyusunan penelitian ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

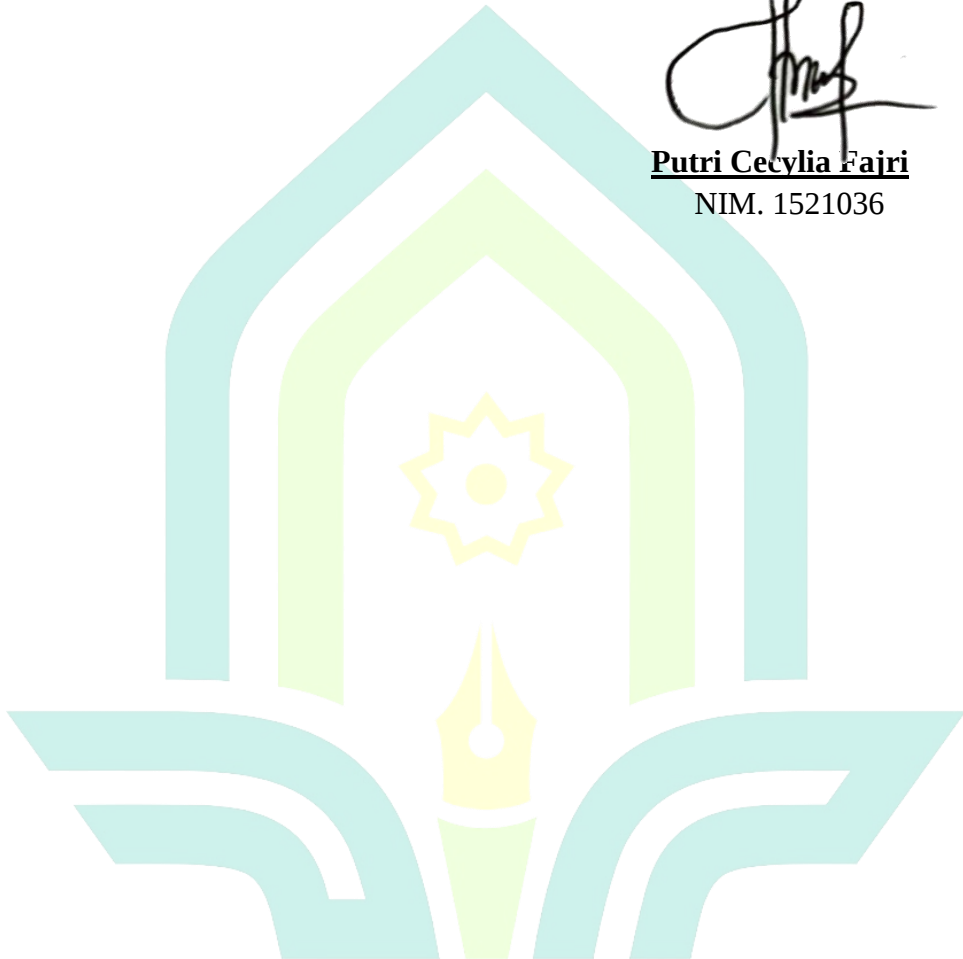
Akhir kata. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca dengan segala keterbatasan dan kekurangan yang ada.

Pemalang, 07 September 2025



Putri Cecylia Fajri

NIM. 1521036



DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN	v
PERSEMBAHAN	xi
MOTTO	xiii
ABSTRAK	xiv
KATA PENGANTAR	xvi
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR TABEL	xx
BAB I PENDAHULUAN	21
A. Latar Belakang	21
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kegunaan Penelitian	5
E. Kerangka Teori	5
F. Penelitian Terdahulu	14
G. Metode Penelitian	18
H. Sumber Bahan Hukum	20
I. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	21
J. Teknik Analisis Bahan Hukum	22
K. Sistematis Penulisan	22
BAB II TEORI DAN KONSEP PENEGAKAN SISTEM MERIT DALAM SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA KABUPATEN PEMALANG	24
TAHUN 2021	24
A. <i>Good Governance</i>	24
B. Sistem Merit	33
C. Proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP)	41
D. Teori Akibat Hukum	48
BAB III PENEGAKAN SISTEM MERIT DALAM SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG TAHUN 2021	51

A.	Pengaturan Sistem Merit dalam Manajemen ASN.....	51
B.	Penegakan Sistem Merit dalam Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Pemerintah Kabupaten Pemalang Tahun 2021.....	56

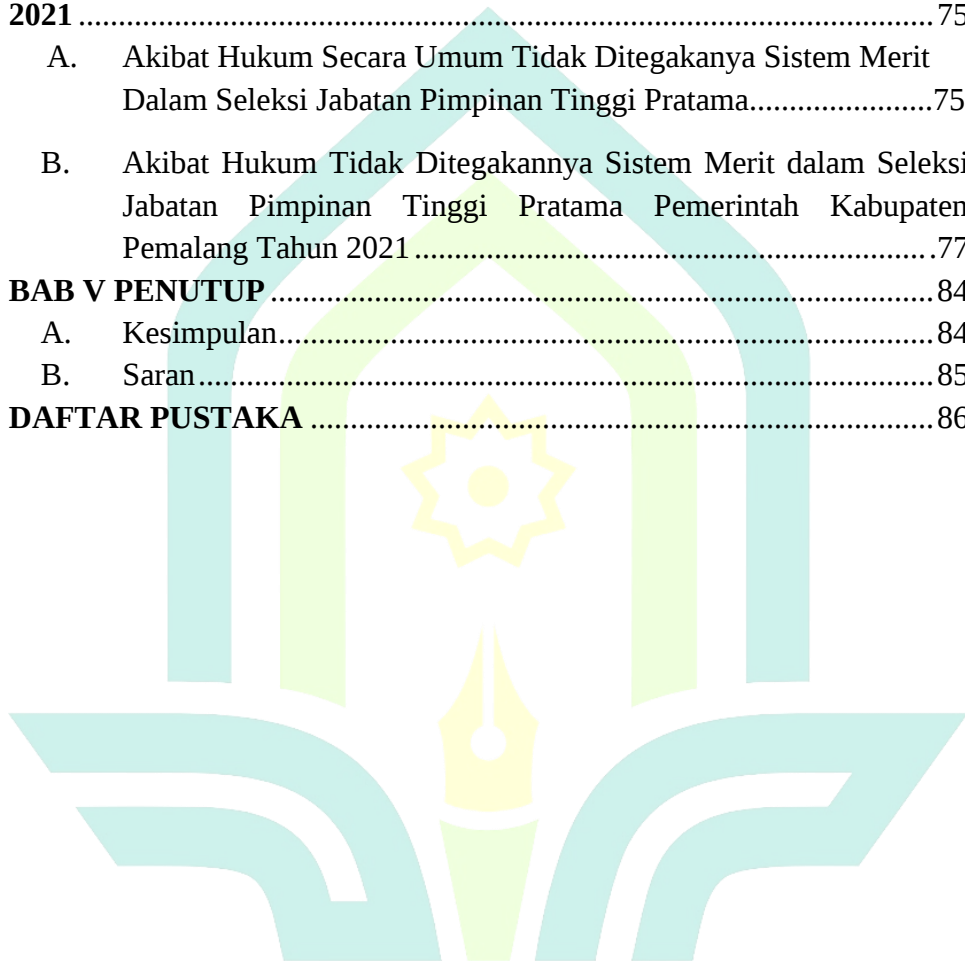
BAB IV AKIBAT HUKUM TIDAK DILAKSANAKANYA SISTEM MERIT DALAM SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG TAHUN 2021

A.	Akibat Hukum Secara Umum Tidak Ditegakannya Sistem Merit Dalam Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.....	75
B.	Akibat Hukum Tidak Ditegakannya Sistem Merit dalam Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pemerintah Kabupaten Pemalang Tahun 2021	77

BAB V PENUTUP

A.	Kesimpulan.....	84
B.	Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel : 1.1 Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel. 4.1 dalam seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Pemalang tahun 202	78



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan perangkat dalam penyelenggaraan pemerintahan yang memiliki tanggung jawab strategis untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana diamanatkan dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sebagai pelaksana kebijakan publik dan penyelenggara pelayanan kepada masyarakat, ASN dituntut untuk memiliki integritas tinggi, profesionalisme, dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan jabatan. Integritas tersebut tercermin melalui sikap jujur, netral, dan tidak berpihak, serta bebas dari intervensi politik maupun praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). ASN yang berintegritas dan kompeten akan mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pelayanan publik yang berkualitas. Pembinaan ASN memiliki tujuan fundamental untuk menjamin keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional. Oleh karena itu, kualitas dan kesempurnaan aparatur sipil negara menjadi faktor penentu keberhasilan aparatur negara secara keseluruhan, karena kelancaran dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan sangat bergantung pada profesionalisme serta integritas ASN sebagai pelaksana utama kebijakan publik.¹

Birokrasi adalah indikator yang penting dalam mewujudkan tujuan negara, sehingga diperlukan tata kelola aparatur sipil negara melalui manajemen yang efektif dan profesional.² Manajemen aparatur sipil negara harus menggunakan sistem merit dalam upaya

¹ Sahya Anggara, *Administrasi Kepegawaiaan Negara*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2016) hlm 107.

² Tri Raharjanto, "Systematic Literature Reviews: Sistem Merit Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik," *Jurnal Pemerintahan Dan Keamanan Publik (JP Dan KP)* I, no. 2 (2019). hlm 106.

mencapai tata kelola yang efektif.³ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa pengelolaan ASN harus dilaksanakan berdasarkan sistem merit yaitu kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa diskriminasi.

Manajemen kepegawaian dalam meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan melalui kebijakan promosi dan mutasi. Salah satu bentuk kebijakan tersebut yaitu dengan menyelenggarakan seleksi terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama. Hal ini diatur dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN-RB) No.15 Tahun 2019.⁴ Seleksi terbuka memberikan peluang bagi seluruh pegawai negeri sipil (PNS) untuk mengisi posisi jabatan apabila memenuhi kualifikasi, keterampilan, dan kinerja yang ditentukan berdasar prinsip sistem merit. Penerapan sistem merit sendiri ditujukan untuk memastikan agar jabatan-jabatan dalam birokrasi pemerintahan diisi oleh pegawai yang memenuhi persyaratan. Hal ini dapat membantu mewujudkan tujuan Pembangunan khususnya di bidang sumber daya manusia yang melahirkan ASN profesional, berdedikasi tinggi dan berintegritas.⁵

Pada tahun 2021, Pemerintah Kabupaten Pematang Melainkan melaksanakan seleksi terbuka dan kompetitif untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama guna mengisi formasi jabatan yang kosong. Namun, dalam pelaksanaan seleksi tersebut ditemukan adanya penyimpangan yang bertentangan dengan prinsip sistem merit dan terjadi praktik jual beli jabatan yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan hasil

³ Andry Prasetya Permana and Rahmad Taufik, "Implementasi Kebijakan Dan Sistem Merit Pada Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Bangka Selatan," *Responsive* 6, no. 1 (2023): hlm 16.

⁴ Andry Prasetya Permana and Rahmad Taufik, "Implementasi Kebijakan Dan Sistem Merit Pada Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Bangka Selatan," *Responsive* 6, no. 1 (2023): hlm 15.

⁵ Eviva Nur Khobiburrohman dkk, "Penerapan Sistem Merit Dalam Birokrasi Indonesia Untuk Mewujudkan Good Governance". *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* vol 3, No. 2, Desember 2020. hlm 139.

temuan dalam Putusan Nomor 132/Pid.Sus-TPK/2022/PN.Smg, pejabat yang menduduki jabatan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pemalang tahun 2021 diketahui tidak memenuhi kualifikasi pendidikan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri PANRB Nomor 409 Tahun 2019, yang mensyaratkan latar belakang pendidikan pada bidang Teknik Sipil, Planologi, Agraria, Arsitektur, atau Geodesi, serta pengalaman kerja minimal lima tahun di bidang pembangunan.⁶

Kondisi tersebut jelas bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya Pasal 1 angka 22 yang menegaskan bahwa sistem merit merupakan kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa diskriminasi. Selain itu, Pasal 108 ayat (3) juga menegaskan bahwa pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi harus dilakukan secara terbuka dan kompetitif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan, dan rekam jejak jabatan.

Kasus jual beli jabatan yang dilakukan oleh Bupati Pemalang menunjukkan adanya penyalahgunaan kekuasaan (*abuse of power*). Tindakan tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, yakni pasal 5 angka 4 bahwa Setiap Penyelenggara Negara berkewajiban untuk tidak melakukan perbuatan korupsi, kolusi, dan nepotisme dan Pasal 5 angka 6 bahwa *Setiap Penyelenggara Negara berkewajiban untuk melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggungjawab dan tidak melakukan perbuatan tercela, tanpa pamrih baik untuk kepentingan pribadi, keluarga, kroni, maupun kelompok, dan tidak mengharapkan imbalan dalam bentuk apapun yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku*. Dalam hal ini, keterlibatan kepala daerah dalam praktik jual beli jabatan mencerminkan penyalahgunaan kekuasaan yang merusak nilai-nilai dasar integritas dan akuntabilitas penyelenggara negara.

⁶ Putusan Pengadilan Nomor 132/Pid.Sus-TPK/2022/PN.Smg, 2022.

Selain melanggar Undang-Undang Penyelenggara Negara, perbuatan tersebut juga bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, khususnya Pasal 76 ayat 1 huruf e, yang mengatur bahwa kepala daerah dan wakil kepala daerah dilarang menyalahgunakan wewenang, tugas dan hak untuk kepentingan pribadi, keluarga, kroni, kelompok tertentu, atau golongan lain. Artinya, kepala daerah dilarang menggunakan kekuasaan yang dimilikinya untuk melakukan tindakan yang menyimpang dari tujuan pemberian kewenangan, termasuk dalam hal pengangkatan pejabat daerah.

Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat dilihat bahwa lemahnya penegakan sistem merit dalam seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Kabupaten Pemalang menimbulkan berbagai permasalahan serius dalam tata kelola pemerintahan daerah. Dengan masalah tersebut peneliti mengambil judul penelitian “**Penegakan Sistem Merit dalam Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Pemalang Tahun 2021**”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Penegakan Sistem Merit dalam Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Pemalang tahun 2021?
2. Bagaimana Akibat Hukum tidak ditegakannya Sistem Merit dalam Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Pemalang tahun 2021?

C. Tujuan Penelitian

Berdasar pada rumusan masalah diatas, Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk menganalisis Penegakan Sistem Merit Dalam Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Pemalang tahun 2021.
2. Untuk menganalisis akibat hukum tidak ditegakannya Sistem Merit Dalam Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Pemalang tahun 2021.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil Penelitian diharapkan dapat menjadi penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu, khususnya dalam bidang hukum administrasi negara yang berkaitan dengan penegakan sistem merit sebagai instrumen hukum dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan sebagai bahan perbandingan penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna sebagai pembentukan hukum dan evaluasi terhadap pemerintah dalam melaksanakan seleksi pengisian JPT Pratama secara baik.

- b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengedukasi kepada masyarakat khususnya yang menjabat sebagai Aparatur Sipil Negara agar lebih meningkatkan transparansi dan profesionalitas dalam melaksanakan seleksi pengisian JPT Pratama.

E. Kerangka Teori

1. *Good Governance*

Menurut Sadjijono, *good governance* dimaknai sebuah kegiatan dari suatu lembaga pemerintah yang dijalankan berdasarkan kepentingan rakyat dan norma yang berlaku untuk mewujudkan cita-cita negara. Dalam konsep ini, kewenangan terhadap rakyat diatur pada berbagai tingkatan pemerintahan yang mencakup aspek sosial budaya, politik, dan ekonomi.⁷ Pemerintahan yang baik hanya dapat terwujud apabila dijalankan secara transparan, responsif, partisipatif, mematuhi

⁷ Putusan Pengadilan Nomor 132/Pid.Sus-TPK/2022/PN.Smg, 2022.

prinsip hukum (*rule of law*), mengutamakan konsensus, menjunjung kebersamaan, menerapkan akuntabilitas, dan memiliki visi strategis. Suatu pemerintahan dapat dikatakan memiliki tata kelola yang baik apabila dikelola sesuai prinsip *good governance*, yakni tertata rapi, teratur, bersih, bebas dari penyimpangan, dan berwibawa.⁸

Oleh karena itu, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) sekaligus bersih (*clean governance*) diperlukan penerapan efektif asas-asas umum pemerintahan yang baik (AAUPB) sebagai hukum tidak tertulis, melalui penegakan hukum, implementasi peraturan, dan pembentukan kebijakan. Keberhasilan penerapan *good governance* sangat bergantung pada komitmen serta integritas pemegang kekuasaan dan lembaga pemerintahan. Walaupun secara teori pejabat administrasi negara bersifat netral, dalam praktiknya kewenangan tersebut sangat rawan disalahgunakan, dilakukan secara sewenang-wenang, atau bahkan bertentangan dengan hukum.⁹

Prinsip-prinsip *good governance* berfungsi sebagai pedoman fundamental dalam menilai sejauh mana keberhasilan suatu pemerintahan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap masyarakat. Prinsip ini tidak hanya menjadi ukuran kinerja administratif semata, tetapi juga menjadi tolok ukur moral, etika, dan profesionalitas dalam penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik, transparansi, dan akuntabilitas. Melalui penerapan prinsip *good governance*, efektivitas dan efisiensi administrasi negara dapat tercapai karena seluruh proses pengambilan keputusan, pelaksanaan kebijakan, serta pengawasan terhadap aparatur pemerintahan dilakukan secara terbuka dan bertanggung jawab. Dengan demikian, *good governance* menjadi instrumen penting dalam membangun kepercayaan publik serta memastikan bahwa

⁸ Manotar Tampubolon, Nelson Simanjutak, and Fernando Silalahi, *Birokrasi & Good Governance*, Birokrasi & Good Governance. (Sumatra Barat: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023).

⁹ Ibid, hlm 22

kekuasaan dijalankan sesuai dengan prinsip keadilan dan supremasi hukum.

Prinsip *good governance* juga menjadi landasan untuk menilai sejauh mana pemerintah mampu mengelola sumber daya publik secara optimal dan berkeadilan. Pemerintah yang berpedoman pada prinsip ini diharapkan mampu menumbuhkan budaya kerja yang transparan, partisipatif, responsif terhadap kebutuhan masyarakat, serta berorientasi pada pencapaian hasil yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum dan moral. Oleh karena itu, penerapan *good governance* tidak hanya berkaitan dengan kinerja administratif, tetapi juga mencerminkan kualitas tata kelola dan integritas penyelenggara pemerintahan dalam memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berkeadilan.

Berdasarkan pedoman yang dirumuskan oleh *United Nations Development Programme* (UNDP), terdapat sejumlah prinsip utama yang menjadi pilar pelaksanaan *good governance*. prinsip-prinsip *good governance* meliputi:

1. Partisipasi
2. Keadilan dan Keterbukaan
3. Responsif dan Responsibilitas
4. Kepemimpinan yang Efektif
5. Pengambilan Keputusan yang Berkeadilan
6. Efektivitas dan Efisiensi
7. Pertanggungjawaban
8. Berkelanjutan

Good governance memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan peran pemerintah dalam mewujudkan tujuan utama penyelenggaraan negara, yaitu kesejahteraan rakyat. Pemerintahan yang baik tidak hanya ditandai oleh kemampuan mengelola administrasi secara efisien, tetapi juga oleh komitmen untuk menegakkan prinsip keadilan, transparansi, dan supremasi hukum. Dalam konteks Indonesia sebagai negara hukum (*rechtstaat*), setiap kebijakan dan tindakan pemerintah harus berlandaskan pada hukum yang berlaku serta diarahkan untuk melindungi kepentingan masyarakat luas. Supremasi hukum

menjadi pilar utama agar kekuasaan tidak dijalankan secara sewenang-wenang, melainkan tetap dalam koridor norma hukum dan moralitas publik.

Namun, dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan, sering kali muncul penyimpangan kewenangan yang menyebabkan pelaksanaan tugas pemerintahan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Bentuk penyimpangan ini dapat berupa penyalahgunaan wewenang, pelanggaran prosedur, hingga praktik yang merugikan masyarakat dan bertentangan dengan prinsip keadilan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan konflik kepentingan antara pemerintah dan rakyat, yang pada akhirnya dapat melemahkan kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintahan. Oleh karena itu, diperlukan sistem hukum yang mampu mengatur dan mengendalikan penggunaan kewenangan pemerintah secara tepat, agar setiap tindakan administrasi publik tetap berjalan sesuai hukum dan menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan.

Dalam hal ini, Hukum Administrasi Negara memiliki peran penting sebagai instrumen untuk mengatur batas-batas serta mekanisme penggunaan kewenangan oleh pemerintah. Salah satu wujud konkret dari penerapan hukum administrasi tersebut adalah dengan mengimplementasikan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB). Asas-asas ini berfungsi sebagai pedoman normatif bagi setiap pejabat administrasi negara agar dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya selalu memperhatikan prinsip keadilan, kepastian hukum, profesionalitas, serta kemanfaatan bagi masyarakat. Ketentuan mengenai asas tersebut secara eksplisit diatur dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, yang menjelaskan ruang lingkup dan penerapan AAUPB dalam kegiatan pemerintahan. Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik tersebut antara lain meliputi:

1. Asas Kepastian Hukum

Asas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan ketentuan peraturan perundang undangan, keputusan,

keadilan, dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggaraan pemerintahan. Asas kepastian hukum bertujuan untuk menciptakan tertib penyelenggaraan administrasi pemerintahan, menciptakan kepastian hukum, mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang, menjamin akuntabilitas Badan atau Pejabat Pemerintahan, memberikan perlindungan hukum kepada warga masyarakat dan aparatur pemerintahan, melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menerapkan AAUPB, dan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada warga masyarakat.³⁷

2. Asas Kemanfaatan

Asas Manfaat yang harus diperhatikan secara seimbang antara (1) Kepentingan individu yang satu dengan kepentingan individu yang lain (2) Kepentingan individu dengan Masyarakat (3) Kepentingan Warga Masyarakat dan masyarakat asing (4) Kepentingan kelompok masyarakat yang satu dan kepentingan kelompok masyarakat yang lain (5) Kepentingan pemerintah dengan Warga Masyarakat (6) Kepentingan generasi yang sekarang dan kepentingan generasi mendatang (7) Kepentingan manusia dan ekosistemnya (8) Kepentingan pria dan wanita. Arti dari manfaat dalam asas ini berarti kemanfaatan itu harus dinikmati semua pihak secara adil dan seimbang.

3. Asas Ketidakberpihakan

Asas ini mengharuskan Badan maupun Pejabat Pemerintahan untuk menetapkan atau mengambil keputusan serta tindakan dengan memperhatikan kepentingan seluruh pihak secara menyeluruh dan bersikap adil tanpa melakukan diskriminasi

4. Asas Kecermatan

Asas ini mengandung makna bahwa setiap keputusan atau tindakan pemerintah perlu didasarkan pada informasi dan dokumen yang lengkap sebagai landasan legalitas, sehingga pelaksanaannya dapat dipersiapkan secara matang sebelum ditetapkan maupun dijalankan.

5. Asas Tidak menyalahgunakan kewenangan

Asas yang mewajibkan setiap Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan tidak menggunakan kewenangannya untuk kepentingan pribadi atau kepentingan yang lain dan tidak sesuai dengan tujuan pemberian kewenangan tersebut, tidak melampaui, tidak menyalahgunakan, dan/atau tidak mencampuradukkan kewenangan. Asas keterbukaan adalah asas yang melayani masyarakat untuk mendapatkan akses dan memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara.

6. Asas Keterbukaan

Asas guna melayani masyarakat untuk mendapatkan akses dan memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara.

7. Asas Kepentingan Umum

Asas yang mendahului kesejahteraan dan kemanfaatan umum dengan cara yang aspiratif, akomodatif, selektif, dan tidak diskriminatif.

8. Asas Pelayanan Publik

Asas yang memberikan pelayanan yang tepat waktu, prosedur dan biaya yang jelas, sesuai dengan standar pelayanan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.¹⁰

Prinsip *Good Governance* dan asas-asas umum pemerintahan yang baik (AAUPB) memiliki keterkaitan yang erat serta saling memperkuat satu sama lain dalam penyelenggaraan pemerintahan. Penerapan AAUPB secara konsisten dalam setiap tindakan administrasi pemerintahan tidak hanya berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja birokrasi dan memperkuat akuntabilitas publik, tetapi juga menjadi

¹⁰ Solechan, "Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik Dalam Pelayanan Publik," *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 3 (2019). hlm 553 - 554.

fondasi penting dalam membangun dan mempertahankan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga-lembaga pemerintah. Dengan demikian, komitmen yang kuat dari seluruh unsur pemerintahan untuk menjadikan AUPB sebagai pedoman dalam setiap proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan publik merupakan langkah strategis guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) secara berkelanjutan dan berintegritas.

2. Sistem Merit

Menurut Wungu dan Brotoharsojo, sistem merit diartikan sebagai mekanisme pengelolaan sumber daya manusia yang berlandaskan pada kinerja maupun perilaku kerja pegawai. Melalui sistem ini, prestasi yang ditunjukkan pegawai akan menentukan peningkatan maupun penurunan jabatan serta penghasilan yang diterimanya.¹¹ Sistem Merit manajemen ASN sebagai pendekatan yang menekankan pada pengelolaan ASN dengan mendasarkan kesesuaian antara keahlian pegawai dengan kualifikasi jabatannya. Sistem merit sebagai prinsip fundamental wajib dilakukan dalam praktik penyelenggaraan manajemen ASN. Dalam pengangkatan jabatan merit seharusnya sebagai nilai yang dijunjung tinggi untuk mendapatkan profesionalitas ASN.¹²

Prinsip merit adalah aturan yang menekankan pentingnya memberikan penghargaan dan pengakuan kepada seseorang berdasarkan prestasi, kemampuan, dan kualitas yang dimiliki. Prinsip ini mendorong bahwa setiap orang berhak memperoleh kesempatan dan manfaat secara adil, yang diberikan berdasarkan capaian kinerja, bukan karena faktor lain yang bersifat diskriminatif. Artinya, keberhasilan seseorang dalam dunia kerja ataupun organisasi seharusnya ditentukan oleh prestasi dan kontribusinya, bukan oleh identitas pribadi seperti ras, agama,

¹¹ Tri Rahariantio, *Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi Perspektif Merit Sistem Indonesia* (Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka, 2022). hlm 34.

¹² Ajib Rakhmawanto, "Dikotomi Sistem Merit Dan Politisasi Birokrasi Dalam Pengangkatan Jabatan ASN," in *Civil Apparatur Policy Brief*, vol. 1, 2018, 1–4.

jenis kelamin, maupun status sosial. Beberapa prinsip merit yang umum antara lain¹³:

a. Keadilan

Prinsip ini menegaskan bahwa setiap individu harus diperlakukan secara adil dan setara dengan mempertimbangkan prestasi, kualifikasi, serta kontribusinya. Semua orang berhak memperoleh kesempatan yang sama untuk bersaing dan mendapatkan penghargaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

b. Transparansi

Prinsip ini mengharuskan adanya proses yang terbuka dan jelas dalam menilai serta mengakui pencapaian individu. Keputusan terkait pemberian penghargaan harus didasarkan pada kriteria yang objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada semua pihak terkait.

c. Kompetensi

Prinsip ini menekankan bahwa pengakuan dan penghargaan harus diberikan kepada individu yang memiliki kemampuan dan keahlian terbaik. Mereka yang lebih berprestasi dan memiliki kualifikasi yang tinggi berhak memperoleh peluang dan penghargaan yang lebih besar dibandingkan yang kurang memenuhi kriteria.

d. Meritokrasi

Prinsip ini menyatakan bahwa penghargaan dan promosi harus sepenuhnya didasarkan pada pencapaian dan prestasi individu. Pertimbangan yang bersifat pribadi seperti hubungan keluarga, kedekatan, atau faktor non-kinerja lainnya tidak seharusnya memengaruhi proses pengambilan keputusan.

e. Keterbukaan

Prinsip ini mendukung keberagaman dan inklusivitas dalam proses pengakuan dan penghargaan. Setiap individu, tanpa memandang latar belakang, ras, agama, jenis kelamin, atau orientasi seksual, harus

¹³ Manotar Tampubolon, dkk, Op. Cit., hlm 155-156.

mendapatkan kesempatan yang setara untuk berkembang dan diakui atas prestasinya.

f. Peningkatan Mutu

Prinsip ini menekankan pentingnya mendorong individu untuk terus mengembangkan diri dan meraih prestasi yang lebih tinggi. Penghargaan sebaiknya berfungsi sebagai dorongan atau motivasi bagi setiap orang untuk meningkatkan kualitas kerja dan kemampuan yang dimilikinya.

Tujuan utama dari penerapan sistem merit dalam manajemen ASN adalah untuk meningkatkan kinerja birokrasi agar pelaksanaan tugas dan tanggung jawab aparatur menjadi lebih profesional serta objektif. Upaya ini dimaksudkan untuk meniadakan pengaruh hubungan personal, seperti praktik rekrutmen dan promosi jabatan yang didasarkan pada hubungan keluarga, pertemanan, atau kepentingan politik yang tidak sehat. Sebaliknya, sistem merit menekankan proses rekrutmen dan promosi berdasarkan keahlian dan kompetensi individu melalui pendekatan profesional. Prinsip ini menuntut aparatur memiliki sikap independen, netral, produktif, berintegritas, memberikan layanan berkualitas, serta menjunjung tinggi efektivitas pengawasan dan akuntabilitas.

Dalam praktiknya, penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di Indonesia mencakup delapan aspek utama, yaitu:

1. Perencanaan kebutuhan
2. Pengadaan
3. Pengembangan karier
4. Promosi dan mutasi
5. Manajemen Kinerja
6. Penggajian, penghargaan, disiplin
7. Perlindungan pelayanan dan
8. Sistem informasi.

Penerapan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara memiliki peran strategis dalam mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik. Melalui sistem merit, proses pengelolaan ASN dapat dilaksanakan secara objektif dan profesional. Sistem merit tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengaturan karier ASN, tetapi juga menjadi instrumen dalam mengimplementasikan *good governance*. Dengan demikian, Sistem merit adalah prinsip merit yang menekankan penghargaan dan kesempatan yang adil berdasarkan prestasi serta kompetensi individu, tanpa diskriminasi latar belakang yang bertujuan membangun birokrasi yang profesional, objektif, dan bebas dari intervensi hubungan pribadi maupun kepentingan politik, sehingga kinerja pemerintahan dapat lebih optimal dan berintegritas.

F. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini penulis membandingkan dengan lima penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan diteliti. Adapun ringkasan terkait analisis adanya persamaan atau perbedaan antara penelitian yang telah diteliti terdahulu dengan penelitian kali ini diantaranya ialah;

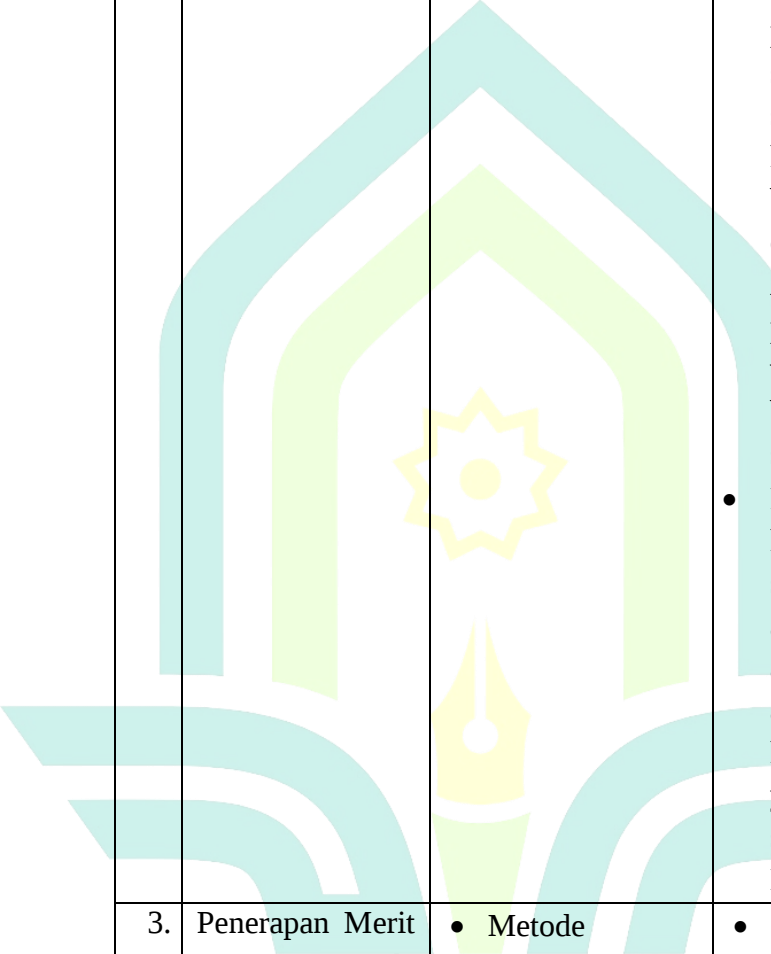
Tabel : 1.1

No	Judul Penelitian	Teori dan Metode/Pendekatan Penelitian	Kesimpulan
1.	Penerapan Sistem Merit Dalam Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun	• Teori Good Governance • Metode Empiris Normatif • Pendekatan deskriptif-kualitatif	• Penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di Pemerintah Kabupaten Pasuruan mulai dilaksanakan sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun

	2014 Di Pemerintah Kabupaten Pasuruan. ¹⁴		2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pelaksanaannya berpedoman pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja setiap individu ASN. • Pemerintah Kabupaten Pasuruan dalam pelaksanaan penerapan sistem merit telah mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
2.	Penerapan Merit System Dalam Penempatan Jabatan Struktural ASN Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke. ¹⁵	• Teori Sistem Merit • Metode Empiris • Pendekatan Kualitatif	• Aspek penilaian penerapan sistem merit di Pemerintah Kabupaten Merauke menunjukkan bahwa belum seluruh aspek diterapkan secara optimal. Beberapa aspek yang telah dilaksanakan

¹⁴ Cicik Nurliyo Intan Oktavia, Skripsi Penerapan Sistem Merit Dalam Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Di Pemerintah Kabupaten Pasuruan (Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2023).

¹⁵ Willibrodus Sabon Duran, Tesis Penerapan Merit System Dalam Penempatan Jabatan Struktural ASN Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke (Universitas Hasanuddin Makassar, 2022).



			meliputi perencanaan kebutuhan pegawai, pelaksanaan seleksi dan promosi, manajemen karier, serta penerapan penghargaan dan sanksi. Namun, sistem informasi kepegawaian masih belum terintegrasi, dan perlindungan ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang juga belum terlaksana secara optimal. • Pengembangan kompetensi ASN sangat terbatas akibat minimnya anggaran, dan belum ada standar kompetensi jabatan yang ditetapkan secara resmi oleh BKPSDM Merauke.
3.	Penerapan Merit Sistem Pada Seleksi Terbuka Sekretaris Daerah Kota	• Metode Empiris • Pendekatan Deskriptif-kualitatif	• Penerapan merit sistem dalam seleksi Terbuka Sekretaris Daerah Kota Dumai Tahun 2019 masih belum optimal.

	Dumai Tahun 2019. ¹⁶		• Faktor yang mempengaruhi penerapan merit sistem karena kebijakan internal tentang manajemen ASN, Anggaran, Keterbukaan.
4.	Pelaksanaan Merit System Dalam Mutasi Jabatan Di Organisasi Perangkat Daerah. ¹⁷	• Teori Administrasi Publik, Teori Administrasi Kepegawaian, Teori Manajemen Sumber Daya Aparatur, Teori Mutasi • Pendekatan Kualitatif • Metode Empiris	• Penerapan Sistem Merit dalam mutasi jabatan di BKPSDM sudah memenuhi standar kompetensi dalam melakukan mutasi jabatan namun Perlu di optimalkan lagi dengan melihat faktor yang melatarbelakanginya. • Standar kompetensi jabatan sudah mulai disusun, namun belum sepenuhnya dijadikan pedoman utama dalam pengisian jabatan. • Manajemen karier ASN belum berjalan dengan baik karena belum ada sistem

¹⁶ Willibrodis Sabon Duran, Tesis Penerapan Merit System Dalam Penempatan Jabatan Struktural ASN Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke (Universitas Hasanuddin Makassar, 2022).

¹⁷ Sehan Aries Angraini, Skripsi Pelaksanaan Merit System Dalam Mutasi Jabatan Di Organisasi Perangkat Daerah (Universitas Brawijaya, 2018).

			pengembangan karier berbasis kinerja dan potensi (talent pool).
5.	Implementasi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (Jpt) Pratama Melalui Uji Kesesuaian (Job Fit) di Pemerintah Provinsi Jambi. ¹⁸	• Teori • Metode Empiris • Pendekatan deskriptif kualitatif	• Pengisian JPT Pratama dengan Uji Kesesuaian (Job Fit) di Pemerintah Provinsi Jambi pelaksanaan sistem merit telah berjalan optimal • hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan sistem merit karena masih ada kendala dalam sarana dan prasarana

Kesimpulan dari beberapa penelitian yang relevan diatas yakni bahwasanya penelitian yang diteliti oleh penulis memiliki perbedaan fokus penelitian dengan penelitian terdahulu, dimana pada beberapa penelitian sebelumnya membahas pelaksanaan sistem merit dalam pengisian jabatan pimpinan tinggi sedangkan pada penelitian penulis berfokus tidak hanya pada penegakan sistem merit, tetapi juga pada penegakan dan pelanggaran sistem merit dalam konteks seleksi jabatan pimpinan tinggi (JPT) yang bermasalah secara hukum dan etika pemerintahan.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah penelitian hukum normatif. Pendekatan ini berfokus pada hukum sebagai suatu norma, kaidah, asas, dan sistem nilai yang

¹⁸ Andri Tri Madani, "Implementasi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (Jpt) Pratama Melalui Uji Kesesuaian (Job Fit) Di Pemerintah Provinsi Jambi," 2022.

mengatur perilaku dalam masyarakat serta menjadi dasar bagi penyelenggaraan pemerintahan dan administrasi publik.¹⁹ Penelitian hukum normatif tidak menitikberatkan pada data empiris di lapangan, melainkan pada kajian mendalam terhadap bahan hukum tertulis baik yang bersifat primer, sekunder, maupun tersier untuk menemukan jawaban atas isu hukum yang menjadi pokok permasalahan penelitian.

Dalam konteks ini, penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara menganalisis berbagai peraturan perundang-undangan, doktrin-doktrin hukum, asas hukum, serta teori hukum yang relevan dengan permasalahan yang dikaji. Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan literatur tambahan seperti buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta pandangan para ahli hukum administrasi negara untuk memperkuat argumentasi dan landasan teoritis.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan Pendekatan sebagai berikut:

- a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*) adalah Pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum normatif untuk menelaah dan memahami seluruh peraturan perundang-undangan yang memiliki keterkaitan langsung maupun tidak langsung dengan permasalahan hukum yang sedang dikaji. Pendekatan ini menempatkan peraturan hukum sebagai objek utama penelitian karena hukum dipandang sebagai sistem norma yang tersusun secara hierarkis dan saling berhubungan antara satu aturan dengan aturan lainnya.²⁰ Penelitian ini akan mengkaji berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelaksanaan sistem merit dalam seleksi JPT Pratama.
- b. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*) adalah pendekatan ini berangkat dari berbagai pandangan serta doktrin yang memiliki keterkaitan langsung dengan

¹⁹ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Nusa Tenggara Barat: Mataram University Press, 2020) hlm 45.

²⁰ Ibid. hlm 56.

permasalahan hukum yang menjadi fokus penelitian.²¹ Melalui pendekatan tersebut, peneliti berupaya memahami dasar-dasar konseptual dan prinsip-prinsip hukum yang telah dikembangkan oleh para ahli maupun yang diakui dalam praktik hukum, sehingga dapat memberikan landasan teoretis yang kuat terhadap isu hukum yang sedang dikaji dalam hal ini penegakan sistem merit dalam JPT.²²

- c. Pendekatan kasus (*case approach*) yaitu Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah berbagai kasus yang memiliki relevansi dengan isu hukum yang sedang diteliti, khususnya yang berkaitan dengan penerapan sistem merit dalam proses seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama. Melalui kajian terhadap kasus-kasus tersebut, peneliti berupaya mengidentifikasi pola, bentuk pelanggaran, serta implikasi hukumnya sehingga dapat memberikan analisis yang komprehensif dalam menjawab problematika penelitian yang diajukan.²³

H. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer diambil dari peraturan perundang-undangan yang mengatur terkait permasalahan.

- a. Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- b. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
- c. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

²¹ Ibid.

²² Wiwik Sri Widiarty, *Buku Ajar Metodologi Penelitian Hukum* (Yogyakarta: Publika Global Media, 2024). hlm 120.

²³ Ibid. hlm 121.

- d. Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- e. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah
- f. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara
- g. Putusan Pengadilan Nomor 132/Pid.Sus-TPK/2022/PN Smg
- h. Putusan Pengadilan Nomor 86/Pid.Sus-TPK/2022/PN Smg

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah segala bentuk sumber kepustakaan atau dokumen pendukung yang memiliki relevansi langsung dengan permasalahan yang sedang diteliti. Pengumpulan bahan hukum sekunder dilakukan dengan cara menelusuri dan menghimpun berbagai referensi yang berkaitan dengan topik penelitian, seperti buku-buku ilmiah, jurnal akademik, artikel, laporan penelitian, serta dokumen lain yang relevan.

I. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui metode studi kepustakaan dengan beberapa tahapan sistematis sebagai berikut:

- a. Melakukan penelaahan terhadap berbagai dokumen hukum, seperti peraturan perundang-undangan, keputusan atau putusan pengadilan, serta kasus-kasus hukum yang memiliki relevansi dengan implementasi sistem merit dalam proses seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama.

- b. Melaksanakan penelusuran dan analisis hukum untuk mengidentifikasi serta menghubungkan karakteristik berbagai sumber hukum dengan praktik penerapan sistem merit dalam pengisian jabatan JPT Pratama, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai kesesuaian antara norma hukum dan pelaksanaannya di lapangan.

J. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis preskriptif, yaitu suatu bentuk analisis yang tidak hanya bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan fenomena hukum yang ditemukan, tetapi juga memberikan argumentasi hukum yang bersifat evaluatif dan normatif terhadap peristiwa atau fakta hukum yang diteliti. Melalui analisis preskriptif, peneliti berupaya untuk menilai sejauh mana penerapan prinsip-prinsip hukum telah dijalankan secara benar dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam konteks penelitian ini, analisis preskriptif dilakukan dengan cara mengkaji dan menginterpretasikan hasil temuan penelitian yang berkaitan dengan penegakan sistem merit dalam seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama di Kabupaten Pemalang Tahun 2021.

K. Sistematis Penulisan

Sistematika pada penelitian ini dibagi menjadi lima bab:

BAB I PENDAHULUAN, bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, penelitian terdahulu, dan metode penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI, menjelaskan mengenai teori dan konsep yang digunakan dalam penelitian Penegakan Sistem Merit dalam Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Pemalang tahun 2021.

BAB III PEMBAHASAN RUMUSAN MASALAH 1, Bab ini memaparkan Penegakan Sistem Merit dalam Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Pemalang tahun 2021.

BAB IV PEMBAHASAN RUMUSAN MASALAH 2, Bab ini memaparkan Akibat Hukum tidak ditegakannya Sistem Merit dalam Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Pemalang tahun 2021.

BAB V PENUTUP, bab ini adalah bagian akhir dalam penelitian yang memaparkan kesimpulan dan saran



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Penegakan Sistem Merit dalam Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Pemalang Tahun 2021, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem merit belum berjalan sebagaimana mestinya khususnya dalam hal promosi dan mutasi, belum berjalan secara efektif. sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan peraturan lainnya. Prinsip-prinsip utama sistem merit, yaitu keadilan, transparansi, kompetensi, meritokrasi, keterbukaan, dan peningkatan mutu tidak diimplementasikan secara konsisten. Proses seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama di Kabupaten Pemalang tahun 2021 justru diwarnai praktik penyalahgunaan wewenang dan jual beli jabatan oleh Bupati Pemalang.

Penyimpangan ini menunjukkan adanya pelanggaran terhadap asas-asas umum pemerintahan yang baik (AAUPB), terutama asas profesionalitas, keterbukaan, akuntabilitas, dan tidak menyalahgunakan kewenangan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan. Kondisi tersebut menimbulkan akibat hukum berupa ketidakpastian hukum, penyalahgunaan kekuasaan, serta lemahnya pengawasan internal dalam manajemen ASN di Pemerintah Kabupaten Pemalang. Pelanggaran terhadap prinsip sistem merit berpotensi menimbulkan persoalan baru baik dalam aspek hukum, tata kelola pemerintahan, maupun pelayanan publik. Kualitas birokrasi yang tidak ditopang oleh kompetensi dan integritas akan terus mengalami kemunduran jika tidak segera dibenahi. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemerintah daerah untuk memastikan bahwa setiap tahapan seleksi jabatan dilakukan secara objektif, transparan, dan berdasarkan prinsip merit. Karena sistem merit ini tidak hanya bertujuan menciptakan birokrasi yang profesional dan kompeten, tetapi juga mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang

bersih, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik yang optimal.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengembangan kajian hukum administrasi negara, khususnya yang berkaitan dengan penegakan sistem merit sebagai instrumen hukum dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Oleh karena itu, disarankan agar penelitian serupa di masa mendatang dapat memperdalam analisis terhadap keterkaitan antara prinsip-prinsip sistem merit dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik (AAUPB), guna memperkuat kerangka konseptual tentang bagaimana sistem merit berfungsi dalam konteks hukum administrasi negara.

Secara praktis, disarankan agar pemerintah, khususnya lembaga yang berwenang dalam manajemen kepegawaian, melakukan evaluasi menyeluruh terhadap mekanisme pelaksanaan seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama. Evaluasi tersebut perlu difokuskan pada sejauh mana pelaksanaan seleksi telah berlandaskan prinsip sistem merit serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah juga perlu memperkuat regulasi pelaksana dan pedoman teknis agar sistem merit tidak hanya menjadi formalitas administratif, melainkan benar-benar diterapkan secara konsisten dalam praktik seleksi jabatan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal ketersediaan data, khususnya data yang bersumber dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pematang Jaya. Beberapa informasi yang dibutuhkan tidak dapat diakses secara lengkap karena bersifat internal dan tidak diperkenankan untuk disebarluaskan kepada pihak luar instansi. Kondisi tersebut berpengaruh terhadap kedalaman analisis, terutama dalam mengungkap secara lebih rinci proses dan pertimbangan teknis dalam pelaksanaan seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama.

DAFTAR PUSTAKA

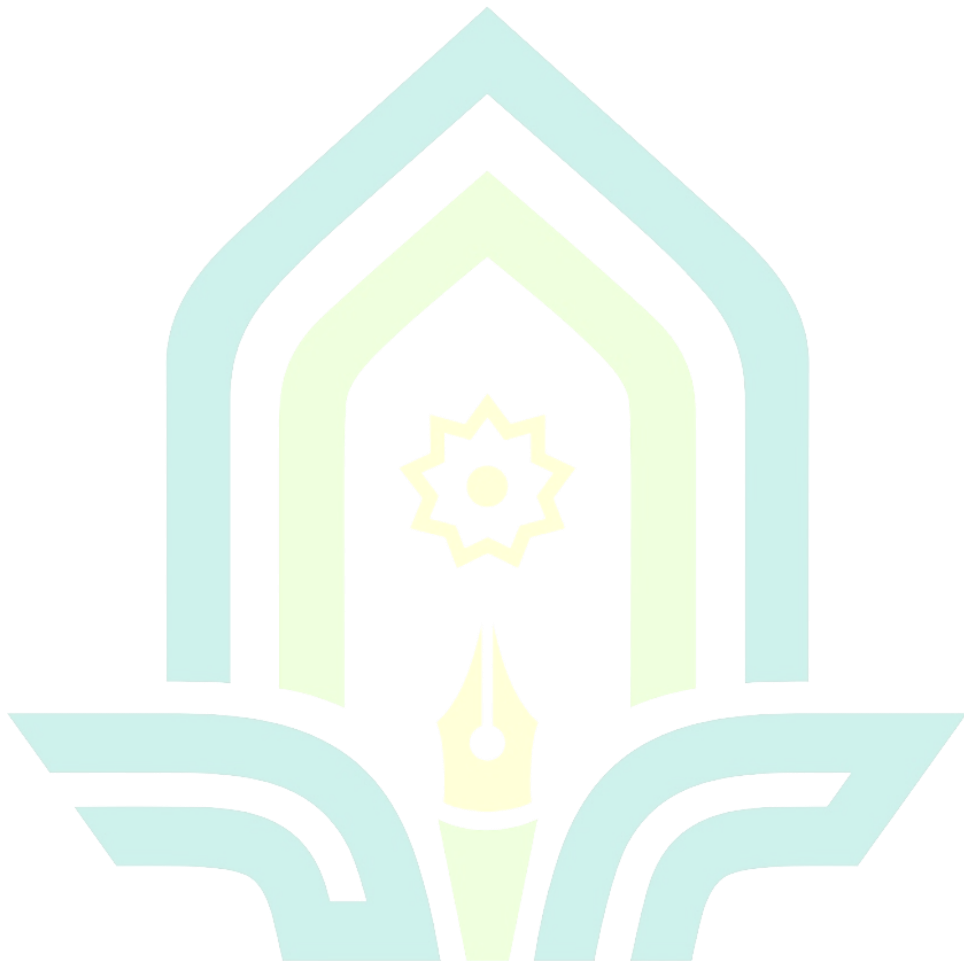
- Anggara, Sahya. *Administrasi Kepegawaian Negara*. Edited by Sahya Anggara. I. Bandung: CV Pustaka Setia, 2016.
- . “Teori Keadilan John Rawls Kritik Terhadap Demokrasi Liberal.” *Jispo* 1, no. 1 (2013): 2. doi:10.15575/jispo.v1i1.710.
- Aries Angraini, Sehan. *Skripsi Pelaksanaan Merit System Dalam Mutasi Jabatan Di Organisasi Perangkat Daerah*. Universitas Brawijaya, 2018.
- Dalimunthe, Ira Shanty, and Aldri Frinaldi. “Peranan AAUPB (Azas-Azas Umum Pemerintahan Yang Baik) Dalam Terwujudnya Good Governance.” *Jurnal Multidisiplin Ilmu* 2 (2024): 687–96.
- Fardiansyah, Hardi dkk. *Pengantar Ilmu Hukum*. Bali: CV. Intelektual Manifes Media, 2023.
- Fattah, Damanhuri. “Teori Keadilan Menurut John Rawls.” *Jurnal TAPIS* 9, no. 2 (2013): hlm 35.
- Halim. *SISTEM MERIT Dalam Perspektif Perbandingan Hukum Kepegawaian Aparatur Sipil Negara*. Kedua. Yogyakarta: Deepublish, 2022.
- Irwanti, Marlinda. *Manajemen Krisis Komunikasi*. Bandung: Penerbit Widina, 2023.
- Karso, A Junaedi. *Good Governance*. Makassar: Penerbit Samudra Biru, 2022.
- Kartina, Rita, and Atik Krustiyati. *KEPEGAWAIAN DALAM PEMERINTAHAN DI INDONESIA*. Maret 2023. Jakarta Selatan: Damera Press, n.d.
- Madani, Andri Tri. “Implementasi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (Jpt) Pratama Melalui Uji Kesesuaian (Job Fit) Di Pemerintah Provinsi Jambi.” 2022.
- Mangindaan, Joanne V. *Pengelolaan Keuangan Desa Berdasarkan Prinsip Good Governance*. Manado: Unsrat Press, 2017.

- Mathar, Ahmad. "Saksi Dalam Peraturan Perundang Undangan." *Jurnal Hukum Keluarga Islam* 3, no. 1 (2023).
- Maysura, Neha Aswin. "Peran Sistem Merit Dalam Reformasi Birokrasi Di Indonesia : Tantangan Dan Solusi Dalam Perspektif Hukum Administrasi Negara." *Journal of Administration Law* 6, no. 1 (2025): 8.
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Nusa Tenggara Barat: Mataram University Press, 2020.
- Nur Khobiburrohma, Eviva, 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. doi:10.31334/transparansi.v3i2.900.
- Nurliyo Intan Oktavia, Cicik. *Skripsi Penerapan Sistem Merit Dalam Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Di Pemerintah*. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2023.
- Permana, Andry Prasetya, and Rahmad Taufik. "Implementasi Kebijakan Dan Sistem Merit Pada Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Bangka Selatan." *Responsive* 6, no. 1 (2023): 15.
- Prasetya, Edwyn Hari. "Kompetensi Aparatur Sipil Negara Dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Publik." *Jurnal Juri-Diction* 2, no. 6 (2019): 2082.
- Putusan Pengadilan Nomor 132/Pid.Sus-TPK/2022/PN.Smg*, 2022.
- Putusan Pengadilan Nomor 86/Pid.Sus TPK/2022/PN.Smg*, n.d.
- Raharjanto, Tri. *Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi Perspektif Merit Sistem Indonesia*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka, 2022.
- Raharjanto, Tri. "Systematic Literature Reviews : Sistem Merit Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik." *Jurnal Pemerintahan Dan Keamanan Publik (JP Dan KP)* 1, no. 2 (2019): 106.
- Rakhmawanto, Ajib. "Dikotomi Sistem Merit Dan Politisasi Birokrasi

- Dalam Pengangkatan Jabatan ASN.” In *Civil Apparatur Policy Brief*, 1:1–4, 2018.
- Rizal, Muhammad Hasan Syaifur, and Ernestus Holivil. “Manajemen Merit Sistem Di Indonesia (Studi Kasus Penerapan Merit Sistem Pada ASN Di Daerah 3T Dan Maju).” *Jurnal ADMINISTRATOR* 5, no. 2 (2023).
- Rizki, Winda Tiara, and Slamet Widodo. “Pengaruh Manajemen ASN Dan Good Governance Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Pada Kabupaten Pemekaran Di Provinsi Bengkulu,” n.d.
- Rubina, Rubina, Agus Seswandi, and Dedi Zargustin. “Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan.” *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen* 5, no. 2 (2024): 135. doi:10.35912/jakman.v5i2.2873.
- Rusfiana, Yudi, and Cahya Supriatna. *Memahami Birokrasi Pemerintahan Dan Perkembangan*. Bandung: Alfabeta Bandung, 2021.
- Sabon Duran, Willibrodus. *Tesis Penerapan Merit System Dalam Penempatan Jabatan Struktural ASN Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke*. Universitas Hasanuddin Makassar, 2022.
- Solechan. “Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik Dalam Pelayanan Publik.” *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 3 (2019): 541–57. doi:10.14710/alj.v2i3.541-557.
- Sudarwanto, Al Sentot. “REVITALISASI PARTISIPASI PUBLIK PADA SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI (JPT) DALAM SISTEM KEPEGAWAIAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI INDONESIA” 11 (2022): 319–33.
- Sulaiman, Abdullah. *PENGANTAR ILMU HUKUM*. Bandung: Nusa Media, 2019.
- Susana. “Penerapan Merit Sistem Pada Seleksi Terbuka Sekretaris Daerah Kota Dumai Tahun 2019.” *Jurnal Niara* 15, no. 1 (2022). doi:10.31849/niara.v15i1.9234.
- Tampubolon, Manotar, Nelson Simanjutak, and Fernando Silalahi. *Birokrasi & Good Governance. Birokrasi & Good Governance*.

Pertama. Sumatra Barat: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023.

Widiarty, Wiwik Sri. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Hukum*.
Yogyakarta: Publika Global Media, 2024.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS DIRI

Nama : Putri Cecylia Fajri
Tempat/Tgl Lahir : Pemalang, 03 Agustus 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Desa Payung, RT 003/RW 001, Kec. Bodeh, Kab.
Pemalang

IDENTITAS ORANG TUA

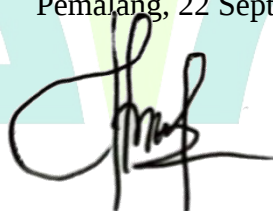
Nama Ayah : Budiono
Nama Ibu : Suciati
Alamat : Desa Payung, RT 003/RW 001, Kec. Bodeh, Kab.
Pemalang

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri 01 Payung
2. SMP Negeri 1 Bodeh
3. SMA Negeri 1 Kesesi

Demikian daftar Riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan seperlunya.

Pemalang, 22 September 2025



Putri Cecylia Fajri