

Penerapan Pola Karier Berbasis Sistem Merit di Lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Purwokerto

Delfi Kalwa Kurniawan¹, Padmono Wibowo²

^{1,2}Prodi Manajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan
Email: delfikalwa24@gmail.com

Abstrak

Pada hakekatnya sistem pemasyarakatan yang berjalan merupakan bagian yang tidak terlepas dari proses pembangunan di bidang hukum. Oleh karenanya, dibutuhkan unsur sumber daya manusia yang dijadikan penggerak utama dari adanya proses pembangunan ini. Pembangunan ini dapat berjalan dengan adanya manajemen karier yang jelas. Pola karier berbasis sistem merit digunakan untuk mengukur dan membandingkan antara kualifikasi, kompetensi, serta kinerja dari setiap Aparatur Sipil Negara dengan posisi yang akan ia tempati. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan sistem merit di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Purwokerto. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pada penelitian ini menunjukkan bawasannya penerapan sistem merit di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Purwokerto berjalan sesuai dengan regulasi yang ada pada Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 8 Tahun 2021 tentang Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Hal tersebut terlihat pada penempatan posisi kepada seorang Aparatur Sipil Negara yang sudah terqualifikasi melalui persyaratan administrasi, berkompoten dilihat dari pendidikan dan pelatihan yang diikuti, serta kinerja yang dibuktikan dengan masa kerja masing-masing individu yang sudah memenuhi batas minimum seseorang dalam menduduki jabatan tertentu.

Kata Kunci: *pemasyarakatan, sistem merit, pola karier*

Abstract

In essence, the current correctional system is an inseparable part of the development process in the legal field. Therefore, it takes elements of human resources that are used as the main driver of this development process. This development can run with a clear career management. The merit system-based career pattern is used to measure and compare the qualifications, competencies, and performance of each State Civil Apparatus with the position he will occupy. The purpose of this study was to find out how the merit system was implemented in Purwokerto Class IIA Correctional Institution. The method used in this study is a qualitative method with a descriptive approach. In this study, it shows that the implementation of the merit system Purwokerto Class IIA Correctional Institution is in accordance with the existing regulations in the Regulation of the Minister of Law and Human Rights Number 8 of 2021 concerning Career Management of Civil Servants of the Ministry of Law and Human Rights. This can be seen in the placement of a position to a State Civil Apparatus who has been qualified through administrative requirements, competent in terms of education and training followed, as well as performance as evidenced by the service period of each individual who has met the minimum limit of someone in occupying a certain position.

Keywords: *correctional, merit system, career pattern*

PENDAHULUAN

Visi Nasional yang tercantum dalam rancangan pembangunan jangka Panjang ialah untuk menciptakan manusia yang sehat, cerdas, produktif, dan berakhlak dengan tujuan untuk menyejahterakan masyarakat serta mempersatukan bangsa yang berkarakter tangguh. Dalam rentang tahun 2005-2025 diharapkan Indonesia mampu untuk mewujudkan bangsa yang mandiri, maju, adil dan Makmur dengan tidak mengesampingkan landasan Negara Kesatuan Republik Indonesia yaitu Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Dalam rancangan ini visi dan arah pembangunan sumber daya manusia menjadi suatu hal yang vital.

Pemasyarakatan merupakan suatu instansi dibawah naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Senada dengan instansi lainnya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya pemasyarakatan di

tuntut untuk bisa berinovasi guna berkembang kearah yang lebih baik lagi. Tujuan dari adanya inovasi ialah untuk mewujudkan suatu lembaga yang kredibel dan dipercaya oleh masyarakat luas. Pengembangan yang dilakukan tercantum dalam Peraturan Menteri dan Hak Asasi Manusia Nomor 35 Tahun 2018 tentang revitalisasi pemasyarakatan. Pada hakekatnya sistem pemasyarakatan yang berjalan merupakan bagian yang tidak terlepas dari proses pembangunan di bidang hukum. Hal ini dikarenakan sistem pemasyarakatan ialah satu rangkaian kesatuan penegakan hukum pada hukum pidana.

Adanya rencana pembangunan ini dibutuhkan unsur sumber daya manusia yang dijadikan penggerak utama dari adanya proses pembangunan ini. Diperlukan adanya individu yang berkarakter tangguh, bermental kuat dan berkualitas baik supaya pembangunan yang direncanakan dapat terselenggara dengan sebagaimana mestinya. Adanya karakter, mental, dan kualitas dari seorang individu dapat diperlihatkan dari profesionalitas, kompetensi, dan tanggung jawab atas apa yang mereka lakukan berdasarkan tugas dan fungsinya. Sumber Daya Manusia khususnya Aparatur Negeri Sipil (ASN) dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka untuk memberikan pelayanan publik harus memiliki manajemen ASN atau pola karier yang terstruktur dan sistematis. Aparatur sipil negara harus memiliki pola karier yang jelas yang dibangun dalam sistem karier yang baik (Handoko: 2012) Dalam lingkungan pemasyarakatan jenjang profesi ini dilakukan berdasarkan pada sistem merit. Sistem merit diartikan sebagai suatu batasan minimal akumulasi dari kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang diperlukan untuk mengisi jabatan tertentu. Nantinya, dari batasan tersebut akan dibandingkan dengan yang dimiliki oleh calon tersebut baik dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, maupun promosi pada jabatan. Proses ini bersifat terbuka dan kompetitif sehingga dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Penyusunan jenjang profesi yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja ini juga dapat digunakan untuk memotivasi para calon dan atau aparatur sipil negara untuk mendapatkan posisi yang mereka inginkan dengan cara berkompetisi secara sehat dengan yang lainnya. Hal lainnya yang perlu dipertimbangkan dalam menyusun kebutuhan suatu instansi pemerintahan ialah masalah integritas dan moralitas dari aparatur sipil negara.

Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Purwokerto merupakan salah satu unit pelaksana teknis yang berada di bawah naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Purwokerto (Lapas) merupakan salah satu satuan kerja yang terdapat di wilayah Jawa Tengah yang memiliki tugas untuk melaksanakan pembinaan terhadap Warga Binaan Pemasyarakatan dan memiliki fungsi sebagai pelayan publik. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal mengenai hak-hak yang didapatkan oleh Warga Binaan Pemasyarakatan khususnya dalam proses pelaksanaan pembinaan mereka di dalam Lapas untuk menjalani masa pidananya. Sebagai salah satu pelayan publik di lingkungan Kantor Wilayah Jawa Tengah, Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Purwokerto dalam pelaksanaannya perlu didukung oleh adanya sistem pengelolaan atau manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang terstruktur, tersistematis, dan profesional. Hal ini dilakukan supaya organisasi dapat bergerak maju dan inovatif, karena ditunjang oleh petugas yang memiliki komitmen dan profesionalitas yang tinggi. Tujuan dari adanya manajemen SDM ini sesuai dengan semboyan Kemenkumham PASTI (Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, Inovatif). Pegawai diharapkan mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik sesuai dengan semboyan Kemenkumham. Salah satu kiat yang memungkinkan dalam menumbuhkan komitmen pegawai secara optimal adalah dengan menciptakan seperangkat sistem organisasi yang digunakan untuk mengelola pegawai. Dalam hal ini, Aparatur Sipil Negara mengenalnya dengan pola karier ASN. Karier merupakan sejumlah posisi kerja yang dijabat oleh seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas (Sinambela: 2017).

Suatu pola karier yang terarah dan transparan akan dapat memotivasi seluruh pegawai dalam mengembangkan karier dan profesionalismenya dikarenakan memiliki tujuan yang jelas. Dengan adanya pola karier ini, membuat setiap ASN memiliki peluang dan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kapabilitas mereka dalam melakukan pekerjaannya hingga ketinggian maksimal. Guna menunjang hal tersebut, perlu adanya kesiapan dari para Aparatur Sipil Negara yang terdapat di Lembaga Kelas IIA Purwokerto. Corey & Corey (2006) mengungkapkan bawasannya perencanaan karier adalah suatu proses yang mencakup penjelajahan pilihan dan persiapan diri untuk sebuah karier. Hal tersebut dapat dilihat dari ketiga unsur yang ada dalam sistem yang digunakan di lingkungan Kementrian Hukum dan Hak Asasi

Manusia yaitu sistem merit. Ketiga unsur tersebut harus digunakan sebagai dasar dan tolak ukur untuk mengetahui apakah seorang pegawai layak dan cakap untuk mengemban tugasnya pada posisi tersebut.

Dalam pelaksanaan pola karier di Lapas Kelas IIA Purwokerto berbasis sistem merit ini masih dijumpai pegawai yang sudah menetap lama dibagian tertentu baik keamanan maupun bagian administrasi. Hal ini yang membuat para pegawai menjadi kurang termotivasi untuk terus melakukan pengembangan diri. Berangkat dari permasalahan inilah penulis mencoba untuk meneliti bagaimana kondisi yang sebenarnya dari adanya penerapan sistem merit yang diharapkan mampu untuk memotivasi pegawai untuk mengembangkan dirinya tetapi masih terdapat suatu hal yang bertolak belakang dengan apa yang diharapkan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode ini digunakan sebagai strategi dalam mengumpulkan dan memanfaatkan semua data dan informasi yang memiliki keterkaitan dengan pokok permasalahan yang dianalisis. Melalui pendekatan deskriptif peneliti berusaha untuk menggambarkan kondisi sebenarnya yang merupakan fakta di lapangan yang dibandingkan dengan regulasi yang ada. Pelaksanaan kebijakan dalam penerapan sistem merit bagi petugas masyarakat di Lembaga Masyarakat Kelas IIA Purwokerto. John W. Creswell menyatakan bawasannya penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan karakteristik analisis data induktif dan deduktif. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan wawancara kepada petugas dan observasi dengan melihat langsung kondisi nyata di lapangan. Sedangkan, untuk data sekunder diperoleh dari kajian pustaka dan mempelajari dokumen melalui pengumpulan regulasi yang terkait dalam penelitian ini dan data dari daftar urut kepangkatan (DUK) kepegawaian di Lapas Kelas IIA Purwokerto.

Dalam pelaksanaannya penelitian kualitatif bersifat fleksibel guna menyesuaikan dengan kebutuhan penulis, serta situasi dan kondisi di lapangan. Pengumpulan data yang dilakukan dengan melihat fenomena sebenarnya yang terjadi di lapangan dan kemudian diolah lalu dipahami secara mendalam. Dari permasalahan yang ada, pola pikir dalam metode kualitatif pada penelitian ini bersifat induktif (empiris dan rasional). Dalam hal ini, perspektif partisipan menjadi prioritas utama dan dihargai tinggi. Berangkat dari makna menurut persepsi partisipan yang diteliti menimbulkan minat peneliti dalam menganalisis permasalahan yang ada, sehingga peneliti dapat menemukan fakta yang ada di lapangan sekaligus memahami secara mendalam gejala atau fenomena yang sebenarnya terjadi (Creswell, 2014).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Salah satu proses penting yang terdapat dalam suatu organisasi terlihat pada penempatan seseorang pegawai pada suatu posisi di organisasi tersebut. Posisi atau jabatan yang ditempati diharapkan sesuai dengan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi tertentu, Mathis dan Jackson mengemukakan bawasannya penempatan ialah dengan menempatkan seseorang pada posisi yang tepat. Penempatan pada suatu posisi tertentu perlu didukung dengan syarat tertentu pula yang sudah disepakati oleh organisasi. Hal ini senada dengan pendapat dari Sikula yang berpendapat bahwa penempatan berarti mencocokkan atau penyesuaian antara kualifikasi individu dengan tuntutan pekerjaannya. Oleh karena itu, Mathis dan Jackson mengemukakan adanya beberapa faktor yang menjadi pertimbangan seseorang ketika ia akan menduduki posisi dalam jabatan tertentu adalah penempatan adalah keterampilan, kemampuan, preferensi, dan kepribadian karyawan.

Wahyudi menyatakan bawasannya dalam proses penempatan pegawai kedalam posisi tertentu hendaklah mempertimbangkan berbagai faktor, yaitu Pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja.

1. Pendidikan, yaitu suatu syarat pendidikan minimum dari seorang pegawai yang menyangkut:
 - a. Pendidikan yang seharusnya (formal), artinya Pendidikan yang sudah seharusnya dijalankan sebagai syarat
 - b. Pendidikan alternatif (informal), Pendidikan lain yang dilaksanakan untuk mengisi syarat yang seharusnya apabila terpaksa, dapat ditempuh dengan mengikuti tambahan latihan tertentu.

2. Pengetahuan kerja, yaitu suatu pengetahuan yang wajib dimiliki oleh seorang pegawai supaya dapat melakukan kerja dengan semestinya.
3. Keterampilan kerja adalah suatu keahlian dalam melakukan suatu pekerjaan yang diperoleh hanya dari praktek dilapangan dan merupakan suatu kecakapan dalam menangani suatu masalah. Keterampilan kerja ini dikelompokkan menjadi tiga kategori:
 - a. Keterampilan Fisik, seperti menembak, berolahraga, menggali, dan lain lain;
 - b. Keterampilan mental, seperti menilai seseorang, mengambil keputusan, menganalisa, menghafal, dan lain lain;
 - c. Keterampilan sosial, seperti berpidato, bergaul dengan orang lain, mempengaruhi orang lain, dan lain lain.
4. Pengalaman Kerja, yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja ini dapat dilihat dari:
 - a. Pekerjaan yang seharusnya dilakukan
 - b. Lamanya melakukan pekerjaan itu.

Pendapat yang sudah dikemukakan dari beberapa ahli diatas menegaskan bawasannya penempatan seorang pegawai tidak hanya menempatkan mereka begitu saja, melainkan perlu adanya spesifikasi khusus dari syarat yang telah ditentukan oleh organisasi terhadap para pegawainya dan harus mencocokkan serta membandingkan antara kemampuan dan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan atau pekerjaan yang akan mereka tempati dalam organisasi bahkan untuk memperoleh suatu jabatan tertentu, sehingga organisasi dapat menempatkan seseorang kedalam pekerjaan yang sesuai dengan kata lain *the right man on the right job* dapat tercapai. Oleh karena itu, unsur diatas harus dilaksanakan sebagai suatu syarat, sehingga nantinya seorang pegawai diharapkan mampu bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia juga memiliki sebuah pola karier yang selanjutnya digunakan oleh seluruh instansi dibawah naungannya tak terkecuali di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Purwokerto yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 125 dengan latar belakang yang berbebeda-beda. Dalam konsepsi disiplin ilmu sistem merit merupakan suatu sistem yang tertuju pada manajemen kepegawaian yang menekankan pertimbangan mendasar pada kompetensi bagi calon pegawai yang akan diangkat, ditempatkan, dipromosi, dan dipensiunkan sesuai peraturan yang berlaku. Dalam pelaksanaannya, sistem merit mendukung keberadaan prinsip transparansi dan akuntabilitas yang sekarangt ini menjadi sorotan dan tuntutan utama dalam sektor pelayanan publik. Sedangkan, bagi pegawai sistem ini merupakan suatu acuan yang nantinya menciptakan suatu dorongan atau motivasi mereka dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan menjamin keadilan bagi semua pegawai karena mereka memiliki kesempatan yang sama dan juga menyediakan ruang keterbukaan bagi seorang pegawai dalam menyusuri perjalanan karirnya.

Menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bawasannya sistem merit merupakan suatu kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja seorang pegawai secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Berdasarkan regulasi yang ada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Purwokerto juga menerapkan sistem tersebut kepada semua pegawainya baik pada Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) maupun Jabatan Fungsional Umum (JFU). Dari hasil wawancara dan observasi serta kajian pustaka yang dilakukan peneliti didapatkan hasil, sebagai berikut:

1. Kualifikasi Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Purwokerto

Kualifikasi merupakan suatu Pendidikan atau keahlian khusus yang diperoleh guna menunjang mereka dalam menduduki suatu pekerjaan, posisi atau jabatan tertentu. Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Purwokerto para pegawainya memiliki jenjang pendidikan mulai dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) sampai dengan Strata 2 (Magister) dalam bidang tertentu yang tertera dalam tabel dibawah.

Tabel 1
Daftar Pendidikan Pegawai

Pendidikan	Jumlah
Sekolah Menengah Pertama/Kejuruan	1
Sekolah Menengah Atas	79
Diploma III	4
Strata 1	39
Strata 2	2

Pada tabel diatas menggambarkan bawasannya pegawai pemasyarakatan di Lapas Kelas IIA Purwokerto memiliki kualifikasi yang belum sesuai dengan harapan dikarenakan masih banyak pegawai yang belum termotivasi untuk mengembangkan potensi mereka dalam hal ini di bidang pendidikan. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu anggota di regu jaga yang menyatakan bawasannya banyak dari mereka yang masih belum mau memulai untuk meneruskan pendidikan dikarenakan sudah terlalu nyaman dengan apa yang mereka dapatkan saat ini. Disamping itu, masih terdapat beberapa pegawai khususnya mereka yang merupakan hasil rekrutmen pada tahun 2017 dan 2019 memiliki motivasi untuk meningkatkan jenjang pendidikan mereka. Hal ini dikarenakan 79 pegawai merupakan ASN yang direkrut hanya dengan menggunakan ijazah SMA mereka dan bahkan terdapat beberapa dari mereka merupakan *fresh graduate* dari tahun sebelumnya. Para pegawai yang ingin untuk meneruskan pendidikan mereka memiliki persepsi bawasannya pendidikan itu bagian yang vital dalam menunjang karir mereka, sehingga mereka tidak mau menunda apa yang seharusnya bisa mereka lakukan sekarang tanpa menunda. Pemikiran seperti inilah yang diharapkan dari adanya pola karier bersistem merit ini, yaitu untuk menciptakan dorongan dan motivasi setiap pegawai untuk terus maju dalam mengembangkan diri mereka.

2. Kompetensi Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Purwokerto

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang sifatnya abstrak dan batiniah tidak dapat dijelaskan secara fisik semata. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai suatu keterampilan, pengetahuan, sekaligus sikap/perilaku yang ditunjukkan seorang pegawai Aparatur Sipil Negara yang hanya dapat diamati, diukur dan dikembangkan ketika ia sedang dalam melaksanakan tugas jabatannya. Hal ini dapat dilihat dengan cara seseorang tersebut berbicara dan mempengaruhi orang untuk mengikuti kemauan orang tersebut. Dalam peraturan ASN kompetensi ini dapat dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu:

- a. Kompetensi Teknis, yaitu sebuah pengetahuan mendasar, keterampilan, serta sikap/perilaku yang harus dan dapat diamati, diukur, dan dikembangkan calon pegawai untuk dijadikan bahan pertimbangan yang merujuk pada bidang utama. teknis Jabatan. Kompetensi teknis diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional yang didapatkan, dan pengalaman kerja.
- b. Kompetensi Manajerial adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku yang bisa dilihat kemudian diamati, diukur, dan kemudian dikembangkan yang nantinya kemampuan tersebut digunakan untuk memimpin dan atau mengelola suatu unit organisasi. Kompetensi ini diukur dari tingkat pendidikan pegawai, pelatihan structural yang diikuti, dan bisa dari pengalaman memimpin sebelumnya.
- c. Kompetensi Sosial Kultural merupakan pengetahuan, keterampilan, serta sikap atau perilaku yang diamati dan dapat diukur, serta dikembangkan mengenai pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, suku dan budaya, perilaku, emosi dan prinsip, serta hal agama sekaligus. Hal tersebut yang harus dipenuhi oleh para pejabat yang menduduki posisi tertentu supaya nantinya pejabat tersebut dapat memberi peran yang positif guna memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, serta jabatan. Kompetensi Berikut ini adalah kompetensi yang ini diukur dari

pengalaman kerja berkaitan diajarkan kepada lulusan Poltekop dan dengan masyarakat majemuk dalam Poltekim berdasarkan program studi: hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan

Pentingnya kompetensi terlihat pada saat seseorang atau individu yang telah menduduki sebuah jabatan melakukan proses pengambilan keputusan yang menyangkut kewenangan pegawai tersebut sesuai dengan perannya. Dari sinilah kompetensi berperan sebagai suatu karakter atau ciri khas dari mendasar dari suatu individu dalam mencapai capaian kinerja yang tinggi atau rendah tergantung bagaimana kompetensi individu tersebut.

Tabel 2
Daftar Eselon di Lapas Kelas IIA Purwokerto

Eselon	Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	Pangkat	Jumlah
Eselon IIIa	Diklatpim IV/Administrasi Umum (ADUM)	IV/a	1
Eselon IVa	Diklat Pra Jabatan Pra Jabatan Umum Tingkat II	III/b - III/d	5
Eselon V	Prajabatan Umum Tingkat II	III/c – III/d	8

Dari tabel diatas jabatan yang ada dalam struktur organisasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Purwokerto sudah ditempati sesuai dengan regulasi yang berlaku. Dimana posisi tersebut sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Hal ini terlihat dari para pejabat structural sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan posisi yang mereka tempati. Pada kolom kepangkatan, jabatan yang diduduki sudah sesuai dengan batasan minimum yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 08 Tahun 2021 mengenai manajemen karier bagi ASN dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM.

3. Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Purwokerto

Unsur yang terakhir dalam mengukur kapabilitas seorang aparatur Sipil Negara guna menduduki suatu pekerjaan, posisi, ataupun jabatan tertentu ialah dengan melihat kinerja mereka selama masa kerjanya ketika akan ataupun sudah menjadi anggota dari ASN di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Seseorang yang ingin menempati jabatan tertentu khususnya di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Purwokerto juga harus memiliki masa kinerja yang cukup dan memiliki prestasi yang baik sebelumnya.

Tabel 3
Masa Kerja dan Mutasi Pejabat Struktural

Eselon	Jabatan	Mutasi (Jabatan Sebelumnya)	Masa Kerja (Thn-Bln)
Eselon IIIa	Kepala Lapas Kelas IIA Purwokerto	Kepala Lapas Narkotika Kelas IIA Karang Intan	31-10
Eselon IVa	Kepala sub bagian tata usaha	Kepala Rupbasan Kelas I Rengat	23-10
	Kepala kesatuan pengamanan lembaga pemasyarakatan	Kepala Seksi Pelayanan Tahanan Rutan Kelas I Bandar Lampung	14-9

	Kepala seksi adm. Keamanan dan ketertiban	Kepala Subbag Tata Usaha Lapas Kelas IIA Purwokerto	26-10
	Kepala seksi bimbingan nabi/anak didik	Kepala Klp Lapas Kelas IIB Cilacap	21-10
	Kepala seksi kegiatan kerja	Kepala Sub Seksi Registrasi Lapas Kelas IIA Purwokerto	30-10
Eselon V	Kepala urusan kepegawaian dan keuangan	Pengolah Data Narapidana dan Sekretaris Pimpinan	27-10
	Kepala urusan umum	-	22-0
	Kepala subseksi registasi	Kepala Subseksi Keamanan Lapas Kelas IIA Purwokerto	19-1
	Kepala subseksi bimbingan kemasyarakatan dan perawatan	Kepala Urusan Kepegawaian Dan Keuangan Lapas Kelas IIA Purwokerto	23-10
	Kepala subseksi bimbingan kerja dan pengelolaan hasil kerja	Satuan Pengaman Tahanan/Narapidana Penjaga Pintu Utama Pemasarakatan	26-10
	Kepala subseksi sarana kerja	Pengolah Data Laporan Lapas Kelas IIA Purwokerto	13-10
	Kepala subseksi keamanan	Pengelola Sistem Database Pemasarakatan	20-10
	Kepala subseksi pelaporan dan tata tertib	Pengolah Data Laporan Keamanan Dan Ketertiban Lapas Kelas IIA Purwokerto	26-10

Dari data diatas semua jabatan struktural yang ada di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Purwokerto sudah ditempati oleh ASN yang sudah memiliki masa kerja puluhan tahun. Melihat kondisi tersebut, diharapkan mereka memiliki banyak pengalaman yang mampu menunjang kedudukan mereka dalam jabatannya. Masa kerja menjadi indicator yang penting dikarenakan dapat mengukur kecenderungan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat produktivitas kerja seorang pegawai, apabila semakin lama ia bekerja maka akan semakin tinggi pula produktivitasnya. Pegawai akan semakin berpengalaman dan mempunyai keterampilan yang lebih baik dalam menyelesaikan suatu masalah atau tugas dengan cekatan dalam menemukan solusi yang bijak untuk menanganinya. Masa kerja tidak bisa dilepaskan dari suatu pengalaman kerja dari seorang pegawai yaitu lamanya seseorang bekerja di suatu instansi atau organisasi, semakin lama waktu yang mereka lakukan dalam bekerja, pegawai akan semakin dianggap cakap dan berpengalaman untuk menemukan solusi yang efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan dari tugas yang berada dibawah tanggung jawabnya.

Penerapan sistem merit yang sudah berjalan di lingkungan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Purwokerto didukung dengan adanya pemberian reward and punishment kepada pegawai teladan dan pegawai yang melanggar regulasi atau kode etik yang ada. Pemberian penghargaan dan hukuman bagi para ASN di lingkungan Lapas Kelas IIA Purwokerto dilaksanakan setiap bulan. Namun, dalam beberapa bulan terakhir dari bulan Juni pelaksanaan tersebut terhenti. Hal tersebut diungkapkan oleh salah satu staff pada seksi kepegawaian dan keuangan yang selalu memantau kegiatan administrasi dari para ASN di lingkungan Lapas Kelas IIA Purwokerto ini

SIMPULAN

Penerapan sistem merit yang diperuntukan bagi seluruh Aparatur Sipil Negara tak terkecuali di Lemabag Pemasarakatan Kelas IIA Purwokerto. Dalam pelaksanaanya sistem merit menjadikan pegawai menjadi lebih termotivasi untuk mengembangkan dirinya. Meskipun masih terdapat pegawai yang bersikap acuh akan adanya regulasi tersebut dikarenakan sudah berada di zona nyaman mereka dan tidak mau untuk keluar dari zona tersebut. Adapun hal itu disebabkan karena faktor usia para pegawai yang sudah mendekati masa pensiunnya, sehingga merasa untuk tidak mengembangkan dirinya dalam meraih posisi yang mereka inginkan. Dari hasil dan pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bawasannya pola karier berbasis sistem merit memiliki dampak yang positif karena setiap ASN memiliki kesempatan yang sama dalam mencapai posisi yang mereka inginkan. Pemberian penghargaan juga sangat diperlukan dalam rangka memberikan apresiasi atas apa yang mereka lakukan. Hal itu dapat dilaksanakan dalam bentuk piagam penghargaan yang nantinya dapat digunakan sebagai bukti autentik dari kerja keras para ASN pada umumnya dan ASN di lingkungan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA pada khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriansyah, N. (2017). Evaluasi Pola Karir di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 11(1), 41–58. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30641/kebijakan>. 2017. 41-58.
- Creswell. (2014). *Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*.
- Handoko, & Hani, T. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, & Malayu, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Insan Firdaus. (2021). Analisa Kebijakan Penerapan Sistem Merit Dalam Penempatan Lulusan Politeknik Ilmu Pemasarakatan Dan Politeknik Imigrasi. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 15, 271–286.
- Luliyani, D., Listiani, T., & Asmara, N. A. A. (2019). Pola Karier Berbasis Kompetensi di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas IIA Bandung Competency Based Career Patterns in Female Prison Class IIA Bandung. *Jurnal Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Terjemahan Dian Angelia (ed.)). Salemba Empat.
- Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, n.d.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 Tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil, n.d.
- Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2021 Tentang Jabatan Dan Kelas Jabatan Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia, n.d.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2018 Tentang Jabatan Fungsional Analisis Keimigrasian, n.d.