

Pengembangan Buku Panduan Sistem Merit Guna Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai di IAKN Tarutung

Sihar Manurung^{1*}, Lince Sihombing², Lustani Samosir³
Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengembangkan buku panduan sistem merit Guna Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai di Institut Agama Kristen Negeri Tarutung. Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan (*Research and Development R&D*). Model pengembangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah model pengembangan dari Borg dan Gall yang sudah dimodifikasi dengan enam langkah penelitian dan pengembangan, yaitu pengumpulan informasi, perencanaan, tahap pengembangan, validasi ahli, uji coba produk, dan revisi produk. Berdasarkan validasi dosen ahli bahasa dan ahli materi menyimpulkan bahwa pengembangan buku panduan sistem merit sudah layak digunakan untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai di Institut Agama Kristen Negeri Tarutung. Kemudian hasil evaluasi angket yang dilakukan pada kelompok kecil dengan responden sebanyak 10 orang ASN didapatkan rata-rata penilaian sebesar 3,06 (setuju) dengan persentase 76,5% lalu uji coba lapangan dengan 30 orang ASN, diperoleh rata-rata skor 3,35 (setuju) dengan persentase 83,83%. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan buku panduan sistem merit layak digunakan untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai di Institut Agama Kristen Negeri Tarutung. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan pengembangan buku panduan sistem merit efektif diimplementasikan untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai dan untuk menghasilkan sumber daya manusia aparatur yang lebih baik lagi di Institut Agama Kristen Negeri Tarutung.

Kata kunci: pengembangan, buku panduan sistem merit, produktivitas kinerja

Abstract:

The purpose of this study was to develop a merit system handbook to increase employee performance productivity at the Tarutung State Christian Institute. This research is research development (Research and Development R&D). The development model used in this study is the development model of Borg and Gall which has been modified with six steps of research and development, namely information gathering, planning, development stage, expert validation, product testing, and product revision. Based on the validation of lecturers, linguists and material experts, they concluded that the development of a merit system handbook was appropriate to be used to increase employee performance productivity at the Tarutung State Christian Institute. Then the results of the questionnaire evaluation conducted in small groups with 10 ASN respondents obtained an average rating of 3.06 (agreed) with a percentage of 76.5% then field trials with 30 ASNs, obtained an average score of 3.35 (agree) with a percentage of 83.83%. This indicates that the development of a merit system handbook is appropriate to be used to increase employee performance productivity at the Tarutung State Christian Religious Institute. Based on the results of the study, it was concluded that the development of an effective merit system handbook was implemented to increase employee performance productivity at the Tarutung State Christian Institute.

Keywords: development, merit system book, performance productivity

*Sihar Manurung
Email: sihar.manurung80@gmail.com

PENDAHULUAN

Sistem merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Sejalan dengan uraian diatas maka Pemerintah Republik Indonesia sedang gencarnya melakukan reformasi birokrasi yang sejalan dengan sistem merit sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 (lima) tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Hal tersebut dilakukan untuk memprioritaskan pelayanan yang cepat, tepat dan berbasis melayani kepada masyarakat.

Persoalan yang terjadi seperti pola pikir Aparatur Sipil Negara sebagai perpanjangan tangan pemerintah dalam struktur pemerintah, yakni seperti menempatkan diri sebagai penguasa bukan pelayan publik, terlihat dari pelayanan yang lambat, menerapkan prosedur yang berbelit dan budaya afiliasi yang melekat sehingga mendorong terjadinya praktik KKN seperti contoh prosedur kenaikan pangkat dan jabatan fungsional yang berbelit-belit dan layanan publik lainnya.

Aparatur Sipil Negara selanjutnya disingkat ASN merupakan tulang punggung negara dalam mengelola profesional, produktif, jujur distributif dan layanan berkualitas sesuai dengan tujuan, fungsi, dan kewenangan. Aparatur Sipil Negara merupakan faktor utama penggerak birokrasi pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik serta merupakan keseluruhan pejabat negara yang telah memenuhi syarat tertentu, disertai tugas serta diberi gaji yang bekerja untuk kepentingan negara.

Untuk menciptakan Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja tinggi, telah ditetapkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara untuk menggantikan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagai dasar pengaturan Aparatur Sipil Negara agar dalam setiap kebijakan penyelenggaraannya mengutamakan landasan perundangundangan, kepatutan, dan keadilan daya Aparatur Sipil Negara. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara merupakan suatu profesi yang

memiliki kewajiban untuk melakukan pengembangan diri dan wajib mempertanggungjawabkan kinerja serta menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara. (Komisi Aparatur Sipil Negara 2018:1).

Merit sistem adalah sistem kinerja berbasis kompetensi, profesionalisme, bersifat terbuka dan memberikan kesempatan serta mendukung pada setiap ASN untuk mengembangkan prestasi yang terbaik bagi organisasi, mewujudkan perubahan sekaligus pembinaan pada setiap pegawai, dan menciptakan kompetensi dan produktifitas. Menurut Ahmad Faiz (2020:407), bahwa sistem merit merupakan suatu proses rekrutmen, penunjukan dan promosi pegawai berdasarkan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan. Manajemen kepegawaian pemerintah di Indonesia menggunakan pendekatan sistem merit sebagai masintream. Undang-Undang ASN telah menerapkan prinsip-prinsip sistem merit dalam proses rekrutmen, pengangkatan pegawai, penempatan, mutasi, promosi, penggajian, penghargaan dan pengembangan karier hingga pemberhentian. Seluruh aturan-aturan manajemen kepegawaian yang lebih teknis dibawah naungan Undang-Undang ASN dan sekaligus merupakan tonggak penting reformasi birokrasi di Indonesia.

Tujuan sistem merit pada umumnya adalah untuk merekrut ASN yang profesional dan berintegritas dan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya, mengembangkan kemampuan dan kompetensi ASN, memberikan kepastian karir dan melindungi karir ASN dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan, mengelola ASN secara efektif dan efisien dan memberikan penghargaan yang adil dan layak bagi ASN sesuai kinerja. Melihat belum pernah ada buku panduan sistem merit untuk memandu pelaksanaan sistem merit khususnya dalam lembaga pendidikan tinggi IAKN Tarutung yang berada dibawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia maka melalui Tesis ini akan dibuat buku panduan.

Atas dasar pemikiran itu, Peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengembangan Buku Panduan Sistem Merit Guna Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai di Institut Agama Kristen Negeri Tarutung.” Sehingga dapat disimpulkan menyediakan buku panduan sistem merit dapat menjadi solusi bagi masalah-masalah yang dihadapi lembaga pendidikan yang dibawah naungan

Kementerian Agama terkhusus sebagai manajemen pengembangan karir Aparatur Sipil Negara berbasis merit sistem agar tercipta kualitas sumber daya manusia yang lebih.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dan pengembangan (*Research and Development*) dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian dan pengembangan digunakan untuk menghasilkan, mengembangkan produk atau menyempurnakan produk. Produk tersebut dapat berbentuk benda atau perangkat keras (hardware), seperti buku, modul atau juga perangkat lunak (software) seperti program komputer Trianto, (2010: 243).

Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian Pengembangan Buku Panduan Sistem Merit Guna Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung adalah para ASN yang bekerja atau bertugas pada Sub Bidang Fungsi Kepegawaian Biro Administrasi Umum, Akademik & Kemahasiswaan dan Para Kepala Bagian Tata Usaha karena organisasi tersebut memiliki peran yang penting dan saling terkait.

Tabel 3.1. Subjek Penelitian

No	Instansi	Jumlah	Validator
1	Biro Administrasi Umum, Akademik & Kemahasiswaan	1	Kepala Biro Administrasi Umum Akademik & Kemahasiswaan
2	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	1	Bag Kepegawaian
3	Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Ilmu Teologi	1	Kepala Bagian Tata Usaha
4	Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial & Humaniora Kristen	1	Kepala Bagian Tata Usaha
5	Kepala Bagian Akademik & Kerjasama	1	Kepala Bagian Akademik & Kerjasama

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan prosedur penelitian dan pengembangan mengacu pada rancangan penelitian dan pengembangan modifikasi dari model pengembangan menurut Borg *and* Gall. Teknik pengumpulan data merupakan

langkah penting yang harus dilakukan didalam penelitian. Setelah produk Pengembangan Buku Panduan Sistem Merit Guna Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung yaitu pada materi pokok dari merit sistem dibuat kemudian dilakukan langkah-langkah pengumpulan data sebagai berikut:

a) Penyebaran Angket

Instrumen ini dilakukan peneliti untuk tidak langsung bertanya kepada responden. Angket atau kuesioner (*questionnaire*) merupakan sekumpulan pertanyaan yang berkaitan dengan Pengembangan Buku Panduan Sistem Merit Guna Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung yaitu pada materi kebijakan pokok sebagai sub-sistem dari *merit system*. Teknik angket ini juga digunakan untuk mengetahui kelayakan penggunaan buku merit.

Angket dalam penelitian digunakan untuk mengumpulkan data tentang ketepatan materi. Pemberian angket dilakukan saat uji skala kecil dan skala besar Selanjutnya angket yang digunakan dianalisis untuk kelayakan dan dijadikan untuk merevisi buku merit untuk memperoleh produk yang lebih baik. Berikut adalah kisi-kisi instrumen yang digunakan:

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen

No	Aspek Penilaian	Indikator	Jumlah Pertanyaan	Jumlah No. Item
1.	Sistematika Penulisan	a. Sistem Penulisan sesuai dengan EYD	1	7
		b. Penulisan yang telah terstruktur	2	
		c. Tujuan dan manfaat produk disampaikan dengan jelas	2	
		d. Bahasa yang digunakan mudah dipahami	2	
3.	Isi Materi	a. Isi Materi sesuai dengan kebutuhan ASN	2	6
		b. Isi Materi memudahkan ASN memahami buku merits	2	
		c. Produk relevan dengan materi yang harus dipahami oleh ASN	2	
4.	Interaksi	a. Produk mudah dipahami/ digunakan	2	2
Jumlah total				15

b) Uji Angket Skala Kecil (*Preliminary Field Testing*)

Untuk menguji kelayakan Pengembangan Buku Panduan Sistem Merit Guna Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai Institut Agama Kristen

Negeri Tarutung yaitu pada materi pokok dari merit sistem dilakukan uji lapangan pada skala kecil yang terdiri dari 10 orang pegawai IAKN Tarutung sebagai objek penelitian. Setelah produk diuji pada uji lapangan skala kecil, dilakukan perbaikan sesuai dengan kritikan, masukan-masukan dan kesalahan-kesalahan yang diperoleh dari uji coba lapangan pada skala kecil.

c) Uji Angket Skala besar (*Main Field Testing*)

Setelah dilakukan revisi pada pengujian skala kecil produk Pengembangan Buku Panduan Sistem Merit Guna Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung yaitu pada materi pokok dari merit sistem Kemudian dilakukan uji angket skala besar kepada 30 orang pegawai IAKN Tarutung untuk mengetahui kebermanfaatannya. Setelah dilakukan uji coba skala besar, peneliti melakukan perbaikan dan penyempurnaan buku yang dikembangkan merupakan desain produk akhir yang siap untuk divalidasi.

d) Uji Validasi

Pada tahapan ini peneliti melakukan validasi terhadap produk yang telah dikembangkan dan dihasilkan. Mengingat waktu dan biaya, maka peneliti hanya melakukan uji validasi Pengembangan Buku Panduan Sistem Merit Guna Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung yaitu pada materi kebijakan pokok dari merit sistem pada dan uji validasi desain/layout pengembangan yaitu kepada ahli materi dan ahli bahasa. Kepada Ahli bahasa penulis mengadakan validasi kepada 5 orang ahli kepegawaian yaitu Kepala Biro Administrasi Umum Akademik & Kemahasiswaan, Kepala Bagian Kepegawaian, Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Ilmu Teologi, Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial & Humaniora, Kepala Bagian Akademik & Kerjasama, dan kepada ahli Bahasa satu orang dosen ahli bahasa di IAKN Tarutung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tersedianya Buku Panduan Sistem Merit Guna Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung pada materi kebijakan pokok

sebagai sub-sistem dari sistem merit. Prosedur Penelitian dan pengembangan dari Borg dan Gall yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian yaitu:

1. Pengumpulan Informasi (*Research and Information Collecting*)

Pada langkah ini peneliti melakukan observasi untuk mengumpulkan informasi yang ada di lapangan mencakup pemahaman pegawai tentang sistem merit. Peneliti menemukan bahwa sebagian besar pegawai belum memahami tentang sistem merit, berhubung karena sistem merit ini belum diterapkan dalam lembaga IAKN Tarutung. Selain itu peneliti melihat bahwa materi dalam sistem merit susah dipahami.

Selanjutnya peneliti memilih mengembangkan Buku Panduan Sistem Merit Guna Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung yaitu pada materi pokok merit sistem. Dalam hal ini terdapat empat subsistem merit sistem yakni penilaian kinerja, pemberian gaji dan tunjangan, peingkatan karier dan pendidikan serta pelatihan kedinasan. Dengan pengembangan materi dari empat subsistem merit tersebut akan dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai atau dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka organisasi akan mendapatkan manfaat yang berorientasi kepada kemajuan, untuk itu jika sistem merit dilaksanakan dengan baik maka lembaga pemerintahan dan pegawai akan mendapat manfaat yang lebih baik.

2. Perencanaan (*Planning*)

Langkah selanjutnya adalah melakukan perencanaan yang dimulai dari memilih dan menentukan desain yang akan digunakan, mencari dan mengumpulkan sumber yang dapat memudahkan pemahaman yang membaca buku panduan merit.

3. Tahap Pengembangan Draf Produk (*Develop Preliminary Form of Product*)

Pada perancangan materi kebijakan pokok sebagai sub-sistem dari sistem merit menggunakan beberapa sumber sebagai panduan materi. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam pengembangan materi kebijakan pokok sebagai sub-sistem dari sistem merit ini yaitu: 1) mencari sumber-sumber referensi yang berkaitan dengan materi yang dikembangkan. 2) menentukan

empat subsistem merit yang dikembangkan, 3) menentukan tujuan, 4) menyusun materi, 5) membuat materi agar mudah dipahami, 6) Menyusun materi sesuai dengan kebutuhan ASN, 7) melengkapi materi agar mudah dipahami.

4. Validasi ahli

Langkah pertama evaluasi yang dilakukan terhadap produk awal atau draft yang dikembangkan adalah melakukan validasi ahli. Tujuannya adalah untuk memperoleh penilaian, tanggapan, atau masukan-masukan dari para ahli terhadap produk yang dikembangkan dan sekaligus untuk mengetahui layak tidaknya produk yang dikembangkan. Hasil penilaian atau tanggapan dari ahli dijadikan pertimbangan untuk melakukan perbaikan atau revisi untuk menghasilkan produk akhir. Validasi ahli bertujuan untuk mengetahui kesiapan produk penelitian yang dikembangkan oleh peneliti untuk melakukan perbaikan atau revisi dari kekurangan-kekurangan produk tersebut.

Untuk tahap ini, maka penulis memperoleh validasi mengenai pengembangan Buku Panduan Sistem Merit Guna Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung dari satu orang dosen ahli bahasa dan lima orang ahli dari materi, hasilnya adalah:

a. Penilaian ahli Bahasa

Untuk tahap ini, penulis memperoleh hasil validasi dengan bahasa pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung, oleh Maryska Debora Silalahi, M.Pd yang menyatakan bahwa: pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung telah menggunakan bahasa dengan ejaan yang disempurnakan.

Dengan demikian menurut penilaian ahli bahasa bahwa materi pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung sudah menggunakan ejaan yang disempurnakan, artinya materi pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung sudah sangat layak menurut ahli bahasa.

b. Penilaian ahli Materi

Untuk tahap ini, penulis memperoleh validasi mengenai pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung dari ahli materi yakni lima orang yang terlibat langsung dengan pelaksanaan sistem merit sebagai berikut:

- 1) Dr. Yan Kristianus Kadang, MM., Karo AUAK

Validator Materi 1

Aspek Penilaian	Indikator	Komentar	Masukan Validator (Jika Ada)
Sistematika Penulisan	a. Sistem Penulisan sesuai dengan EYD	Sesuai	
	b. Penulisan yang telah terstruktur	Sesuai	
	c. Tujuan dan manfaat produk disampaikan dengan jelas	Tata Bahasa yang tepat EYD	
	d. Bahasa yang digunakan mudah dipahami		
Isi Materi	a) Isi Materi sesuai dengan kebutuhan ASN	Fokus penerapan disiplin dan manajemen	
	b) Isi Materi memudahkan ASN memahami buku merits	Meningkatkan minat ASN	
	c) Produk relevan dengan materi yang harus dipahami oleh ASN	Relevansi sesuai dengan tujuannya	
Interaksi	Produk mudah dipahami/ digunakan	Relevan sesuai dengan merit system	

Dengan demikian menurut penilaian ahli materi bahwa pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung sudah sangat baik dan tidak ada masukan dari validator, artinya pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung sudah sangat layak menurut ahli materi.

- 2) Fernando A. Sirait, S.Kom Kabag Umum dan Layanan Akademik

Menurut penilaian ahli materi bahwa pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung sudah sangat baik dan tidak ada masukan dari

validator, artinya pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung sudah sangat layak menurut ahli materi

3) Yetty Sihombing, MM, Kabag TU Fakultas Ilmu Teologi

Menurut penilaian ahli materi bahwa pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung sudah sangat baik dan masukannya memperbaiki penulisan kata dalam kalimat, artinya pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung sudah sangat layak menurut ahli materi.

4) Hetty B. Sihombing, S.Sos, MM, Kabag TU FIPK

Menurut penilaian ahli materi bahwa pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung harus disempunakan yaitu pengetikan agar lebih diperhatikan karena ada kata-kata yang kurang, perlu dibuatkan pembahasan latar belakang dan perlu ditambahkan tujuan khusus di IAKN, artinya pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung walaupun masih ada masukan sudah layak digunakan menurut ahli materi

5) Okto J.O. Silaban, S.Sos, Analisis SDM Aparatur Ahli Muda

Menurut penilaian ahli materi bahwa pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung sudah sangat baik dan tidak ada masukan dari validator, artinya pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung sudah sangat layak menurut ahli materi.

5. Uji Angket pelaksanaan

a. Uji Angket Skala Kecil

Setelah produk melalui tahap validasi oleh ahli bahasa dan ahli materi, selanjutnya produk diuji cobakan dengan uji coba kelompok kecil yang terdiri

dari 10 responden yaitu 10 orang pegawai ASN di IAKN Tarutung adapun hasil uji angket produk adalah :

Tabel Hasil Uji Angket Skala Kecil

Nomor Resp	Nomor Item															Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	49
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	40
5	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	48
6	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	20
7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	50
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	57
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
Jlh	30	29	31	30	30	31	31	32	31	29	31	31	30	32	31	459
Rata-rata	3	2,9	3,1	3	3	3,1	3,1	3,2	3,1	2,9	3,1	3,1	3	3,2	3,1	45,9
Persentase	75	72,5	77,5	75	75	77,5	77,5	80	77,5	72,5	77,5	77,5	75	80	77,5	
Rata-rata Keseluruhan																3.06
Persentase																76.5%

Berdasarkan tabel di atas hasil respon pegawai IAKN terhadap pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung diperoleh rata-rata 3,06 dengan kriteria interpretasi yang di capai yaitu “setuju”, hal ini berarti pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung mempunyai kriteria setuju untuk digunakan untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung. Berdasarkan persentase yang diperoleh sebesar 76,5% berada pada kategori layak, artinya berdasarkan ujicoba skala kecil pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung layak digunakan.

b. Penyebaran Angket Skala Besar

Setelah melakukan penyebaran angket skala kecil, kemudian produk disebarakan kembali ke skala besar. Penyebaran angket ini dilakukan untuk memperoleh keakuratan data dan mengetahui kelayakan buku secara luas. Responden pada penyebaran angket skala besar ini berjumlah 30 orang ASN di IAKN Tarutung dengan cara memberi angket untuk mengetahui respon ASN terhadap pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung. Penyebaran angket skala besar dilakukan di IAKN Tarutung.

Hasil penyebaran angket skala besar diperoleh nilai rata-rata keseluruhan 3,25 dengan kriteria interpretasi yang dicapai yaitu “setuju”, hal ini berarti buku panduan sistem merit yang dikembangkan oleh peneliti mempunyai kriteria setuju untuk digunakan untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung. Berdasarkan persentase keseluruhan yang diperoleh sebesar 83,83% berada pada kategori layak, artinya berdasarkan ujicoba skala besar menunjukkan bahwa pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung layak digunakan.

Berdasarkan hasil penyebaran angket skala kecil dan skala besar dapat dilihat perbandingannya sebagaimana terdapat dalam table berikut ini:

Hasil rata-rata dan persentase Penyebaran Angket skala kecil dan skala besar

No	Uraian	Angket Skala Kecil	tingkat kepuasan	Angket Skala Besar	tingkat kepuasan
1	Rata-rata	3,06	Setuju	3,35	Setuju
2	Persentase	76,5%	Layak	83,83%	Layak

Dari hasil uji coba pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung terlihat rata-rata hasil uji coba meningkat dimana pada uji coba skala kecil rata-ratanya adalah 3,06 dengan kriteria “setuju” dan uji coba skala besar 3,35 dengan kriteria ”setuju”. Dari hasil uji coba tersebut terlihat hasilnya meningkat dan sama-sama memiliki kriteria setuju dengan persentase uji coba

skala kecil sebesar 76,5% dan persentase uji coba skala besar sebesar 83,83%, jadi produk pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung tersebut layak digunakan.

Pembahasan

1. Data hasil validasi pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung diperoleh dari enam validator, yaitu 1 dosen ahli bahasa dan 5 ASN ahli materi. Data yang diperoleh berupa data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif berupa angket penilaian dan data kualitatif berupa tanggapan saran, kritik dan kesimpulan secara umum terhadap pengembangan buku panduan sistem merit yang dikembangkan.
2. Data kualitatif berupa saran dan kritik yang digunakan sebagai bahan untuk melakukan perbaikan terhadap instrument pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung yang dikembangkan. Berdasarkan validasi dosen ahli bahasa dan ASN ahli materi tanpa perbaikan.
3. Data kuantitatif dianalisis dengan perhitungan nilai rata-rata dari angket yang berupa skala penilaian 1, 2, 3, 4. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil evaluasi angket yang dilakukan pada skala kecil dengan responden sebanyak 10 orang ASN di IAKN Tarutung didapatkan rata-rata penilaian sebesar 3,06 (setuju) dengan persentase 76,5% lalu uji coba lapangan skala besar dengan 30 orang ASN di IAKN Tarutung, diperoleh rata-rata skor 3,35 (setuju) dengan persentase 83,83%. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung layak digunakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan langkah-langkah pengembangan, tujuan, hasil dan pembahasan mengenai pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan

produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung, maka dapat disimpulkan yaitu dari hasil penelitian yang dilakukan.

1) Pengumpulan Informasi (*Research and Information Collecting*)

Pada langkah ini peneliti melakukan observasi untuk mengumpulkan informasi yang ada di lapangan mencakup pemahaman pegawai tentang sistem merit. Peneliti menemukan bahwa sebagian besar pegawai belum memahami tentang sistem merit, berhubung karena system merits ini belum sepenuhnya diterapkan dalam lembaga IAKN Tarutung. Selain itu peneliti melihat bahwa materi dalam sistem merit susah dipahami. Dengan pengembangan materi dari buku panduan merit akan dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai atau dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan baik pula, oleh karena itu, system merit jika diterapkan dengan baik akan memacu semangat dan motivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam kinerja.

2. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan dimulai dari memilih dan menentukan desain yang akan digunakan, mencari dan mengumpulkan sumber yang dapat memudahkan pemahaman yang membaca buku panduan merit sistem.

3. Tahap Pengembangan Draf Produk (*Develop Preliminary Form of Product*)

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengembangan materi kebijakan pokok sebagai sub-sistem dari *merit system* ini yaitu: 1) mencari sumber-sumber referensi yang berkaitan dengan materi yang dikembangkan. 2) menentukan empat subsistem merit yang dikembangkan, 3) menentukan tujuan, 4) menyusun materi, 5) membuat materi agar mudah dipahami, 6) Menyusun materi sesuai dengan kebutuhan ASN, 7) melengkapi materi agar mudah dipahami.

4. Pemahaman Pegawai IAKN Tarutung belum maksimal dalam memahami Buku Panduan Sistem Merit yang dibuktikan dengan uji coba skala kecil dan skala besar yang peneliti lakukan oleh karena masih minimnya minat baca dan memahami regulasi yang ada.

5. Buku Panduan sistem merit yang tepat untuk digunakan dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai di IAKN Tarutungs

6. Validasi ahli. Langkah pertama evaluasi yang dilakukan terhadap produk awal atau draft yang dikembangkan adalah melakukan validasi ahli. Hasil dari validasi dari satu orang dosen ahli bahasa dan lima orang ahli dari materi, adalah bahwa pengembangan buku panduan merit sudah layak digunakan, pada umumnya penilaian dari para ahli sudah sangat baik, sehingga produk yang dikembangkan dapat di ujicobakan.
7. Penyebaran Angket. Dari hasil angket pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung terlihat rata-rata hasil penyebaran angket meningkat yang pada penyebaran angket skala kecil dengan rata-ratanya 3,06 dengan kategori “setuju” dan penyebaran angket skala besar 3,35 dengan kategori ”setuju”. Dari hasil uji coba tersebut hasilnya meningkat dan sama-sama memiliki prinsip setuju dengan persentase uji coba skala kecil sebesar 76,5% dan persentase uji coba skala besar sebesar 83,83%, jadi produk pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung tersebut layak digunakan.
8. Revisi Produk. Dari hasil penelitian berdasarkan hasil validasi dan uji lapangan menyimpulkan bahwa pengembangan buku panduan sistem merit guna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung layak digunakan.

Saran

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan, dengan ini direkomendasikan kepada Kepala Biro Administrasi Umum Akademik Kemahasiswaan:

1. Pelaksanaan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah merupakan sebuah sistem yang sangat penting untuk dilakukan sebagai upaya untuk terciptanya birokrasi yang sehat, efektif dan efisien. IAKN Tarutung khususnya harus berbenah dalam menjawab tantangan undang-undang dalam mengimplemetasikan sistem merit sebagai bagian dari upaya reformasi birokrasi dalam mewujudkan tata kelola pemeritahan yang baik. Harmonisasi regulasi, optimalisasi pengawasan, dukungan fasilitas, sosialisasi yang masif ke masyarakat, dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia adalah langkah-

langkah pembenahan yang harus diambil dengan mewujudkannya dalam program-program yang konkrit dalam rangka mengimplementasikan sistem merit sebagaimana amanat undang-undang.

2. Agar penggunaan buku merit sistem terus ditingkatkan demi mencapai produktivitas kinerja pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung.
3. Pegawai Institut Agama Kristen Negeri Tarutung harus terus meningkatkan kinerja dengan profesional meningkatkan minat baca khususnya regulasi-regulasi terbaru khususnya buku Sistem Merit.
4. Peneliti berikutnya melakukan pengembangan supaya memperhatikan dan menyempurnakan buku merit sistem agar pemahaman ASN semakin mudah dalam pemakaian buku merit sistem.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Faisal, 2011. *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta: Rangkang Education.
- Arief Daryanto, *Merit System Dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, VOL.1, NO.2, November 2007, h. 2
- Brooks, David, 2002. "The Merit of Meritocracy", The Atlantic Monthly, May.
- Bungin. B. 2008. *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Danang Sunyoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Daryanto, Arief *Merit System Dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, VOL.1, NO.2, November 2007.
- Dessler. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I. Edisi 10. Jakarta: Penerbit PT Indeks.
- Dharma, Surya. 2010. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Faisal Abdullah, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta: Rangkang Education.
-

- Faiz, Ahmad at.al. *Sistem Merit pada Sektor Pemerinta han : Proses Pengisian dan Penempatan Jabatan Pelaksana di Badan Kepegawaian Daerah Jawa Tengah* Jurnal PERSPEKTIF, Vol. 9, No.2 tahun 2020.
- Handoko, Toni H. Penyunting. 1997. *Manajemen, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Hartini, Sri. 2008. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Hasibuan Malayu, 2007, *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ismail, Nurwita *Merit System Dalam Mewujudkan Transparansi Pembinaan Karier Aparatur Sipil Negara*, Jurnal Al'Adl, Volume X Nomor 1, Januari 2019.
- Keban. Y. T. 2012. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Lawson, D & J. Garrod, 2002. *The Complete A-Z Sociology Handbook*, Penguin, Boston.
- Martoyo. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Moleong, J. L. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Muchan kranenburg. 1982. *Hukum Kepegawaian*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurwita Ismail, *Merit System Dalam Mewujudkan Transparansi Pembinaan Karier Aparatur Sipil Negara*, Jurnal Al'Adl, Volume X Nomor 1, Januari 2019, h.2.
- Rivai, Veithzal dan Fawzi, Ahmad dan Basri, Mohd. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P.,2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks, Kelompok Gramedia
- Siagian, Sondang, P., 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesepuluh, Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN.
- Thoha, Miftah. 2010. *Ilmu Administrasi Publik Kontenporer*. Jakarta: Kencana.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
-

Veithzal Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Press.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wiroto dan Pasaribu, *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan*, Jurnal MIX, Volume V, No. 3, Oktober 2015, h.. 469.

Wungu, Jiwo dan Hartanto Brotoharsojo, 2003, *Merit System*. Cetakan Pertama, Jakarta: Raja Grafindo Persada.