

**SISTEM MERIT DALAM PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI
NEGERI SIPIL : STUDI DI PEMERINTAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

**Oleh :
Novang Cahya Sri Kartini
NIM.2005020003**

ABSTRAK

Prosedur pengembangan karier yang tidak mengutamakan kompetensi dan kinerja sebagai ukuran penempatan dan promosi berdampak pada rendahnya motivasi berprestasi. Pegawai yang berkompeten, memiliki potensi tinggi, kualitas kinerja yang baik kehilangan motivasi bekerja akibat kekecewaan terhadap lingkungan kerja yang tidak mendukung dan menyediakan mekanisme yang mampu menjamin kejelasan serta kepastian karier pegawai atas pertimbangan yang rasional dan terukur. Tujuan kajian studi ini untuk menganalisis proses manajemen pengembangan karier yang dijalankan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dan menganalisis dalam pelaksanaannya apakah sudah berbasis sistem merit atau belum. Penelitian ini menempatkan asumsi teoritis dari *organisational career management* (OCM) sebagai pisau analisis. Adapun pendekatan yang digunakan adalah *interpretivism* dengan jenis penelitian berdasarkan tujuan yaitu kualitatif deskriptif, berfokus pada pengembangan karier organisasi sektor publik, berbasis sistem merit, dan berfokus pada subjek pegawai negeri sipil. Hasil temuan menunjukkan bahwa pengembangan karier dijalankan berfokus pada individu bukan dikelola oleh organisasi, sehingga penelitian ini membantah dari teori OCM. Konsep pengembangan karier dipahami sebagai konsep pengembangan diri yang terdiri dari pengembangan kompetensi dan pengembangan karier. Dalam pelaksanaannya belum berdasarkan sistem merit terkhusus jabatan struktural yang masih atas pertimbangan politik.

Kata Kunci : Pengembangan Karier, Jenjang Karier, Pengembangan Kompetensi, Sistem Merit.

**MERIT SYSTEM IN CAREER DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANTS:
A STUDY IN THE GOVERNMENT OF RIAU ISLANDS PROVINCE**

By :
Novang Cahya Sri Kartini
NIM.2005020003

ABSTRACT

Career development procedures that do not prioritise competence and performance as a measure of placement and promotion have an impact on low achievement motivation. Employees who are competent, have high potential, good performance quality lose motivation to work due to disappointment with the work environment that does not support and provide mechanisms that are able to guarantee clarity and certainty of employee careers for rational and proven considerations. The purpose of this study is to analyse the career development management process carried out by the Riau Islands Provincial Government and analyse in its implementation whether it is based on a merit system or not. This research places the theoretical assumptions of organisational career management (OCM) as an analytical knife. The approach used is interpretivism with the type of research based on objectives, namely descriptive qualitative, focusing on the career development of public sector organisations, merit system-based, and focusing on the subject of civil servants. The findings show that career development is run focused on the individual rather than managed by the organisation, so this research refutes the OCM theory. The concept of career development is understood as a self-development concept consisting of competency development and career development. In its implementation, it is not yet based on a merit system, especially structural positions that are still based on political considerations.

Keywords: *Career Development, Career Ladder, Competency Development, Merit System.*