




## Research Article

# Konsep Penerapan Merit Sistem di Lembaga Pendidikan Islam

Leli Yana<sup>1</sup>, M.Sirozi<sup>2</sup>

1. Raden Fatah State Islamic University, Palembang, Indonesia  
E-mail: [leli9649@gmail.com](mailto:leli9649@gmail.com) 
2. Raden Fatah State Islamic University, Palembang, Indonesia  
E-mail: [m.sirozi@radenfatah.ac.id](mailto:m.sirozi@radenfatah.ac.id)



Copyright © 2025 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : September 25, 2025  
Accepted : November 12, 2025

Revised : October 27, 2025  
Available online : December 10, 2025

**How to Cite:** Leli Yana and M.Sirozi (2025) "The Concept of Implementing the Merit System in Islamic Educational Institutions", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 8(4), pp. 1730-1738. doi: 10.31943/afkarjournal.v8i4.1827.

## The Concept of Implementing the Merit System in Islamic Educational Institutions

**Abstract.** The implementation of a merit system in Islamic educational institutions is a crucial strategy for improving human resource quality and institutional management. This study aims to analyze the concept of the merit system, the challenges faced, and the solutions for its implementation in Islamic educational institutions. Using a descriptive method with a qualitative approach based on literature review, this research explores the social and cultural phenomena influencing the success of the merit system. The findings reveal that the merit system offers various advantages, such as improved efficiency, productivity, and fairness in human resource management. However, its application in

Islamic educational institutions faces challenges, including traditional work culture, internal resistance, lack of accountability, and limited resources. Proposed solutions include the socialization of the merit system, capacity building for educators, strengthening performance evaluation mechanisms, and ensuring transparency in decision-making. This study concludes that consistent implementation of the merit system can foster a professional work environment, support educational quality improvement, and reduce favoritism practices. Therefore, institutional commitment is essential to overcoming obstacles and integrating the merit system as part of Islamic educational management.

**Keywords:** Merit System, Islamic Education, Human Resource Management, Educator Management, Transparency.

**Abstrak.** Penerapan sistem meritokrasi di lembaga pendidikan Islam merupakan strategi penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan manajemen institusional. Studi ini bertujuan untuk menganalisis konsep sistem meritokrasi, tantangan yang dihadapi, dan solusi untuk penerapannya di lembaga pendidikan Islam. Dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif berdasarkan tinjauan pustaka, penelitian ini mengeksplorasi fenomena sosial dan budaya yang memengaruhi keberhasilan sistem meritokrasi. Temuan menunjukkan bahwa sistem meritokrasi menawarkan berbagai keuntungan, seperti peningkatan efisiensi, produktivitas, dan keadilan dalam manajemen sumber daya manusia. Namun, penerapannya di lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan, termasuk budaya kerja tradisional, resistensi internal, kurangnya akuntabilitas, dan keterbatasan sumber daya. Solusi yang diusulkan meliputi sosialisasi sistem meritokrasi, peningkatan kapasitas pendidik, penguatan mekanisme evaluasi kinerja, dan memastikan transparansi dalam pengambilan keputusan. Studi ini menyimpulkan bahwa penerapan sistem meritokrasi secara konsisten dapat menumbuhkan lingkungan kerja profesional, mendukung peningkatan kualitas pendidikan, dan mengurangi praktik favoritisme. Oleh karena itu, komitmen institusional sangat penting untuk mengatasi hambatan dan mengintegrasikan sistem meritokrasi sebagai bagian dari manajemen pendidikan Islam.

**Kata Kunci :** Sistem Merit, Pendidikan Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Pendidik, Transparansi.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen paling vital dalam setiap organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan. Kualitas tenaga pengajar, staf administrasi, dan manajemen di sebuah lembaga pendidikan sangat berpengaruh terhadap pencapaian visi dan misi institusi tersebut<sup>1</sup>. Salah satu pendekatan yang banyak dianggap ideal dalam mengelola SDM secara adil dan profesional adalah dengan menerapkan merit system<sup>2</sup>, yaitu sistem manajemen yang menekankan pada

---

<sup>1</sup> Muhammad Ghoris Arkan Mahasina and Maemunah Sa'diyah, "Manajemen Dan Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah/ Madrasah," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 6, no. 4 (2024): 3384-93, <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i4.7239>.

<sup>2</sup> Tri Raharjanto, "Systematic Literature Reviews: Sistem Merit Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik," *Jurnal Pemerintahan Dan Keamanan Publik (JP Dan KP)*, 2019, 103-16, <https://doi.org/10.33701/jpkp.vii2.708>.

kualifikasi, kompetensi, dan prestasi individu sebagai dasar pengambilan keputusan dalam hal rekrutmen, promosi, serta pemberian penghargaan<sup>3</sup>.

Meskipun merit sistem memiliki tujuan mulia untuk menciptakan keadilan dan meningkatkan kualitas kinerja, penerapannya di lembaga pendidikan masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa lembaga pendidikan masih terjebak dalam budaya yang lebih mengutamakan senioritas, nepotisme, dan kedekatan personal dalam pengambilan keputusan. Hal ini menyebabkan proses pengembangan karir dan promosi menjadi kurang objektif dan adil, yang pada gilirannya dapat menghambat inovasi dan penjaminan kualitas pendidikan<sup>4</sup>.

Merit sistem menekankan pada pencapaian berdasarkan kinerja dan kompetensi, membutuhkan infrastruktur evaluasi yang jelas dan transparan<sup>5</sup>. Penilaian yang subjektif atau tanpa standar yang jelas sering menjadi kendala besar dalam penerapannya di sektor pendidikan. Di sisi lain, merit sistem juga membutuhkan dukungan dalam bentuk pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, yang sering kali terkendala oleh keterbatasan sumber daya dan anggaran<sup>6</sup>.

Dalam konteks ini, penerapan merit sistem di lembaga pendidikan Islam<sup>7</sup> memiliki peran penting untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar dan memperbaiki sistem pengelolaan SDM secara keseluruhan. Namun, agar merit sistem dapat diterapkan secara konsisten dan konsekuen, perlu dilakukan perubahan mendasar dalam budaya kerja, sistem evaluasi, serta pengembangan SDM. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian mendalam mengenai kendala-kendala yang dihadapi dalam penerapan merit sistem di lembaga pendidikan, serta bagaimana solusi terbaik untuk mengatasinya<sup>8</sup>.

Pondok Pesantren, Madrasah, dan lembaga pendidikan dasar menengah hingga perguruan tinggi keIslaman penting dan membutuhkan penerapan sistem merit ini. Hal ini dimaksudkan untuk melakukan pengelolaan SDM yang termasuk

---

<sup>3</sup> Asrop Safii Ilham Yahya Romandoni, Binti Maunah, "Rekrutmen Dan Seleksi Calon Sumber Daya Manusia Berbasis Merit Sistem," *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 7, no. 2 (2024): 37-48.

<sup>4</sup> Philip Kolter and Kevin Lane Keller, *A Framework for Marketing Management*, *British Library Cataloguing-in-Publication Data*, vol. 11, 2019, [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttp://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SYSTEM\\_PEMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttp://www.researchgate.net/publication/305320484_SYSTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI).

<sup>5</sup> Nurkholis et al., "Information Management of State Civil Apparatus in Achieving Merit System (A Study at the Regional Civil Service Agency of East Java Province)," *European Journal of Molecular and Clinical Medicine* 7, no. 7 (2020): 398-410.

<sup>6</sup> Eviva Nur Khobiburrohma, 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, <https://doi.org/10.31334/transparansi.v3i2.900>.

<sup>7</sup> Maya Inayati Sari, "Pengaruh Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru PAI Pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Di Kota Batam," 2022, 1-214.

<sup>8</sup> Riswanti Rini Rintha Wisangsari, Nandang Kosasih Ananda, "IMPLEMENTASI SISTEM MERIT DI SMP AL KAUTSAR KOTA BANDAR LAMPUNG," *Unila*, no. 1 (2020).

ustaz dan atau tenaga pengajar yang berkualitas dan mampu mendorong kualitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian deskriptif<sup>9</sup> dengan jenis/pendekatan penelitian yaitu pendekatan Kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menggali konsep merit system yang baik diterapkan dalam manajemen pendidikan Islam<sup>10</sup>. Penelitian ini akan berfokus pada fenomena sosial dan budaya yang mempengaruhi implementasi merit sistem, termasuk bagaimana pengambil keputusan, tenaga pengajar, dan staf lain memandang sistem tersebut.

Metode penelitian literature review<sup>11</sup> yang digunakan dalam penelitian ini dengan pengumpulan data yang bersumber dari buku dan jurnal-jurnal ilmiah. Teknik analisis data dengan teknik analisis interaktif<sup>12</sup> pada penelitian ini diawali dengan pengklasifikasian data, analisis, dan penyimpulan data sesuai dengan tujuan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Merit sistem adalah sistem dalam manajemen atau administrasi sumber daya manusia yang didasarkan pada pencapaian individu, kualifikasi, dan prestasi kerja, bukan pada faktor-faktor lain seperti hubungan pribadi, politik, atau nepotisme<sup>13</sup>. Dalam merit sistem, penempatan, promosi, dan pemberian kompensasi kepada karyawan didasarkan pada penilaian objektif terhadap kinerja, kemampuan, dan kualifikasi mereka. Tujuan utama dari merit sistem adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, kompetitif, dan produktif, serta memastikan bahwa individu yang paling layak mendapatkan kesempatan terbaik.

Secara lebih rinci, beberapa karakteristik utama dari merit sistem adalah<sup>14</sup>:

1. Rekrutmen Berdasarkan Kualifikasi. Rekrutmen dalam merit sistem dilakukan melalui seleksi yang adil dan objektif. Biasanya, ini mencakup ujian, wawancara, atau penilaian lain yang mengukur kemampuan dan potensi kandidat berdasarkan kriteria yang jelas dan relevan dengan posisi yang dilamar<sup>15</sup>.

---

<sup>9</sup> Hossein Nassaji, "Qualitative and Descriptive Research: Data Type versus Data Analysis," *Language Teaching Research* 19, no. 2 (2015): 129–32, <https://doi.org/10.1177/1362168815572747>.

<sup>10</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan RnD*, 27th ed. (Bandung: Alfabet, 2017).

<sup>11</sup> Yati Afiyanti, "Penggunaan Literatur Dalam Penelitian Kualitatif," *Jurnal Keperawatan Indonesia* 9, no. 1 (2014): 2003–6, <https://doi.org/10.7454/jki.v9i1.157>.

<sup>12</sup> Burhan Bungin, "Penerbit Pustaka Ramadhan, Bandung," *Analisis Data Kualitatif*, 2016, 180, <https://core.ac.uk/download/pdf/228075212.pdf>.

<sup>13</sup> Indra Sandinirwan et al., "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Keberhasilan Implementasi Sistem Merit Dalam Organisasi Pemerintahan Di Indonesia," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3, no. 2 (2022): 1165–77, <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1369>.

<sup>14</sup> Anhar Dana Putra and Jumalia Mannayong, "Do Civil Servants' Perceptions of the Implementation of a Merit System Influence the Personal Growth Initiative?," *KnE Social Sciences* 2022 (2022): 1424–42, <https://doi.org/10.18502/kss.v7i9.11025>.

<sup>15</sup> Dadang Supriatna, "Analisis Penempatan Pegawai Berdasarkan Merit System Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Di Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat," *Jurnal Moderat* 6, no. 3 (2020): 525–38, <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/moderat>.

2. Promosi Berdasarkan Prestasi. Karyawan yang menunjukkan kinerja terbaik dan memiliki kualifikasi yang memenuhi syarat diberi kesempatan untuk naik jabatan. Penilaian prestasi ini biasanya melibatkan evaluasi berkala tentang kinerja karyawan, target yang tercapai, dan kontribusi nyata terhadap organisasi.
3. Penilaian kinerja yang terukur. Merit sistem mengharuskan adanya mekanisme penilaian kinerja yang terukur dan transparan. Penilaian ini dilakukan secara berkala dan berdasarkan indikator-indikator kinerja yang sudah ditetapkan. Hasil penilaian ini kemudian menjadi dasar untuk keputusan terkait penghargaan, promosi, atau pengembangan karir<sup>16</sup>.
4. Penghargaan Berdasarkan Kinerja. Merit sistem juga memastikan bahwa penghargaan (baik berupa bonus, kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya) diberikan kepada karyawan berdasarkan kontribusi dan hasil kerja mereka, bukan faktor favoritisme atau hubungan sosial.
5. Pengembangan Karir dan Pelatihan. Karyawan yang berprestasi dalam merit sistem akan diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karirnya lebih lanjut melalui pelatihan atau pendidikan yang relevan dengan bidang kerjanya. Hal ini untuk memastikan mereka terus memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk berkembang dalam organisasi.
6. Keputusan yang Adil dan Transparan. Semua keputusan terkait sumber daya manusia harus transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Artinya, karyawan harus tahu mengapa seseorang dipromosikan, diberi bonus, atau mungkin tidak terpilih untuk suatu posisi, dan semua ini berdasarkan kriteria yang dapat diukur.

Merit Sistem memiliki Kelebihan dan kekurangan, dari segi kelebihan Merit Sistem memiliki Efisiensi dan Produktivitas Tinggi, Karena keputusan berbasis kinerja dan kompetensi, organisasi cenderung lebih produktif dan efektif. Kepercayaan Karyawan, dengan sistem yang adil, karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Pengurangan Korupsi dan Nepotisme, merit sistem membantu mencegah praktek-praktek yang tidak adil seperti nepotisme dan favoritisme dalam rekrutmen dan promosi.

Kekurangan dari Merit Sistem antara lain, Proses seleksi dan evaluasi kinerja yang ketat membutuhkan sumber daya dan waktu yang lebih banyak. Jika sistem penilaiannya tidak dirancang dengan baik, potensi bias dari pihak penilai masih bisa terjadi.

Dalam konteks pemerintahan, merit sistem juga sering digunakan sebagai kebijakan dalam administrasi pegawai negeri atau aparatur sipil negara untuk memastikan bahwa pelayanan publik dilakukan oleh orang-orang yang kompeten. Misalnya, di Indonesia, merit sistem diimplementasikan dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) agar penempatan jabatan didasarkan pada kompetensi, kinerja, dan kualifikasi, bukan karena hubungan politik atau kedekatan dengan pejabat tertentu.

---

<sup>16</sup> Rintha Wisangsari, Nandang Kosasih Ananda, "IMPLEMENTASI SISTEM MERIT DI SMP AL KAUTSAR KOTA BANDAR LAMPUNG."

Menerapkan merit sistem secara konsisten dan konsekuen di lembaga-lembaga pendidikan Islam bisa menghadapi sejumlah kendala yang cukup signifikan. Berikut adalah beberapa tantangan<sup>17</sup> utama yang mungkin dihadapi:

1. Budaya dan Mentalitas Tradisional. Di banyak lembaga pendidikan, terutama yang sudah lama berdiri, masih ada budaya dan mentalitas tradisional yang mungkin menghambat penerapan merit sistem. Beberapa lembaga mungkin lebih mengutamakan faktor kedekatan, senioritas, atau hubungan pribadi dalam pengambilan keputusan terkait promosi, penempatan, atau pengembangan karir staf pengajar. Nepotisme dan favoritisme sering kali menjadi kendala utama dalam mengubah budaya organisasi menuju meritokrasi.
2. Kualitas Penilaian Kinerja. Merit sistem sangat bergantung pada penilaian kinerja yang objektif dan terukur. Di lembaga pendidikan, terutama dalam menilai kinerja dosen atau guru, terdapat unsur yang sulit diukur secara kuantitatif. Misalnya, bagaimana mengukur kualitas pengajaran atau hubungan baik dengan siswa? Jika penilaian kinerja dilakukan secara subjektif atau tanpa indikator yang jelas, penerapan merit sistem bisa menjadi tidak konsisten dan rentan bias.
3. Ketidakjelasan Kriteria dan Standar. Seringkali di lembaga pendidikan, kriteria untuk promosi, kenaikan pangkat, atau penghargaan tidak jelas atau tidak distandarisasi. Jika kriteria kinerja tidak dipahami secara merata atau transparan, akan sulit untuk menilai siapa yang benar-benar layak diberi penghargaan atau promosi. Kurangnya transparansi ini bisa menyebabkan rasa ketidakadilan di kalangan staf dan mempengaruhi konsistensi penerapan merit sistem.
4. Resistensi dari Pihak Internal. Perubahan menuju merit sistem dapat menimbulkan resistensi dari staf yang terbiasa dengan sistem lama yang lebih mengutamakan senioritas atau hubungan sosial. Beberapa pihak mungkin merasa bahwa sistem meritokrasi mengancam posisi atau pengaruh mereka, sehingga mereka dapat memberikan perlawanan secara pasif atau bahkan aktif. Penolakan perubahan ini bisa memperlambat atau menggagalkan penerapan merit sistem secara konsisten.
5. Minimnya Sumber Daya untuk Pengembangan Kualitas SDM. Merit sistem mensyaratkan adanya investasi besar dalam pengembangan SDM, seperti pelatihan, sertifikasi, dan pengembangan karir staf pengajar. Namun, di banyak lembaga pendidikan, terutama yang terbatas secara finansial, keterbatasan anggaran menjadi kendala dalam memberikan program pelatihan yang tepat atau menciptakan peluang pengembangan karir yang setara bagi semua staf. Tanpa dukungan pengembangan SDM yang memadai, sulit untuk menerapkan merit sistem secara optimal.
6. Kurangnya Akuntabilitas dalam Pengambilan Keputusan. Untuk menerapkan merit sistem yang adil, harus ada akuntabilitas dalam setiap keputusan yang diambil terkait penempatan dan promosi. Namun, di beberapa lembaga, proses pengambilan keputusan masih kurang transparan atau didasarkan pada preferensi subjektif para pengambil keputusan. Hal ini bisa memicu ketidakpercayaan di kalangan staf, yang merasa bahwa keputusan tidak sepenuhnya berdasarkan kinerja atau kualifikasi.

---

<sup>17</sup> Sandinirwan et al., "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Keberhasilan Implementasi Sistem Merit Dalam Organisasi Pemerintahan Di Indonesia."

7. Keterbatasan Infrastruktur Evaluasi. Merit sistem membutuhkan infrastruktur evaluasi kinerja yang canggih, baik dalam bentuk teknologi maupun proses manual. Di lembaga pendidikan yang belum memiliki sistem penilaian yang kuat atau perangkat teknologi yang memadai, penilaian kinerja bisa menjadi tidak efektif atau tidak efisien. Kurangnya data kinerja yang terukur dan sistem evaluasi berbasis teknologi menjadi penghambat dalam penerapan merit sistem yang konsisten.

8. Kesenjangan Antar Staf. Merit sistem berpotensi menciptakan perpecahan atau kesenjangan di antara staf pengajar jika tidak diterapkan dengan hati-hati. Jika ada staf yang merasa diperlakukan tidak adil karena faktor-faktor yang mungkin sulit diukur (misalnya, pengalaman atau kualitas pribadi yang tidak terlihat dalam angka), ini bisa menyebabkan frustrasi dan ketidakpuasan. Selain itu, sistem merit yang berfokus pada kinerja individu juga dapat mendorong persaingan yang tidak sehat di antara staf pengajar.

9. Kepatuhan terhadap Regulasi dan Kebijakan Pemerintah. Di beberapa negara, lembaga pendidikan diatur oleh peraturan yang mungkin tidak sepenuhnya selaras dengan merit sistem. Kebijakan pemerintah yang mengatur promosi, rekrutmen, atau penghargaan dalam dunia pendidikan mungkin masih berbasis senioritas atau pertimbangan politik tertentu. Jika ada ketidaksesuaian antara regulasi pemerintah dan merit sistem, lembaga pendidikan mungkin menghadapi kesulitan dalam menerapkan merit sistem secara penuh.

10. Peran Serikat Pekerja. Di beberapa lembaga pendidikan, serikat pekerja memiliki peran yang kuat dalam menentukan kebijakan terkait penggajian, promosi, dan penempatan staf. Serikat pekerja mungkin memiliki pandangan yang berbeda tentang bagaimana merit sistem harus diterapkan, atau bahkan menolak penerapan merit sistem jika dianggap merugikan anggotanya. Negosiasi antara manajemen dan serikat pekerja sering kali menjadi salah satu tantangan dalam penerapan merit sistem.

Adapun solusi untuk mengatasi kendala-kendala di atas, ada beberapa langkah yang bisa diambil oleh lembaga Pendidikan antara lain:

1. Sosialisasi dan Edukasi. Mengadakan pelatihan dan sosialisasi tentang merit sistem untuk seluruh staf guna mengubah budaya kerja dan mengurangi resistensi.
2. Penguatan Sistem Penilaian Kinerja. Membangun sistem penilaian kinerja yang jelas, transparan, dan adil dengan indikator-indikator yang terukur.
3. Pengembangan Kapasitas SDM. Mengalokasikan anggaran dan waktu untuk pengembangan keterampilan staf pengajar agar mereka memiliki kompetensi yang diperlukan untuk memenuhi standar merit sistem.
4. Akuntabilitas dalam Pengambilan Keputusan. Menerapkan mekanisme akuntabilitas dan transparansi dalam setiap keputusan terkait promosi, penilaian, dan penghargaan.

Dengan langkah-langkah ini, penerapan merit sistem dalam lembaga pendidikan Islam akan lebih konsisten dan mampu meningkatkan kualitas dan efisiensi lembaga tersebut<sup>18</sup>. Sejauh ini, penerapan merit system baru merambah pada lembaga pemerintahan pusat dan daerah. Sementara sekolah Islam, pesantren, dan atau madrasah

---

<sup>18</sup> Adewale Omotayo Osibanjo and Anthonia Adenike Adeniji, "Impact of Organizational Culture on Human Resource Practices: A Study of Selected Nigerian Private Universities," *Journal of Competitiveness* 5, no. 4 (2013): 115-33, <https://doi.org/10.7441/joc.2013.04.07>.

belum atau tidak mengenal system yang dimaksud. Padahal, dengan menerapkan tata kelola ini, satuan pendidikan Islam dapat memajemen tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan Islam itu sendiri. Hal ini juga bermanfaat untuk secara independen tidak adanya intervensi dari pihak lain untuk “mengatur” manajemen yang diterapkan di pesantren dan atau madrasah.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan merit sistem di lembaga pendidikan Islam merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mencapai tujuan institusi secara lebih efektif dan adil. Meskipun merit sistem menawarkan berbagai keunggulan, seperti efisiensi, transparansi, dan pengurangan nepotisme, penerapannya tidak lepas dari tantangan. Tantangan tersebut meliputi budaya kerja tradisional, resistensi internal, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya akuntabilitas.

Untuk menghadapi tantangan ini, diperlukan komitmen yang kuat dari seluruh pihak terkait, mulai dari sosialisasi konsep merit sistem, pengembangan infrastruktur evaluasi kinerja yang transparan, hingga alokasi sumber daya untuk pengembangan kompetensi tenaga pendidik. Dengan pendekatan yang terencana dan konsisten, merit sistem dapat menjadi solusi untuk menciptakan pengelolaan SDM yang profesional, meningkatkan kualitas pendidikan, dan mendukung pengembangan lembaga pendidikan Islam secara berkelanjutan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afiyanti, Yati. “Penggunaan Literatur Dalam Penelitian Kualitatif.” *Jurnal Keperawatan Indonesia* 9, no. 1 (2014): 2003–6. <https://doi.org/10.7454/jki.v9i1.157>.
- Bungin, Burhan. “Penerbit Pustaka Ramadhan, Bandung.” *Analisis Data Kualitatif*, 2016, 180. <https://core.ac.uk/download/pdf/228075212.pdf>.
- Ilham Yahya Romandoni, Binti Maunah, Asrop Safii. “Rekrutmen Dan Seleksi Calon Sumber Daya Manusia Berbasis Merit Sistem.” *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 7, no. 2 (2024): 37–48.
- Mahasina, Muhammad Ghoris Arkan, and Maemunah Sa’diyah. “Manajemen Dan Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah/ Madrasah.” *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 6, no. 4 (2024): 3384–93. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i4.7239>.
- Nassaji, Hossein. “Qualitative and Descriptive Research: Data Type versus Data Analysis.” *Language Teaching Research* 19, no. 2 (2015): 129–32. <https://doi.org/10.1177/1362168815572747>.
- 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. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v3i2.900>.
- Nurkholis, Soesilo Zauhar, Khairul Muluk, and Endah Setyowati. “Information Management of State Civil Apparatus in Achieving Merit System (A Study at

- the Regional Civil Service Agency of East Java Province)." *European Journal of Molecular and Clinical Medicine* 7, no. 7 (2020): 398–410.
- Adewale Omotayo Osibanjo, and Anthonia Adenike Adeniji. "Impact of Organizational Culture on Human Resource Practices: A Study of Selected Nigerian Private Universities." *Journal of Competitiveness* 5, no. 4 (2013): 115–33. <https://doi.org/10.7441/joc.2013.04.07>.
- Philip Kotler and Kevin Lane Keller. *A Framework for Marketing Management*. British Library Cataloguing-in-Publication Data. Vol. 11, 2019. [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbe.co.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SIS-TEM\\_PEMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbe.co.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SIS-TEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI).
- Putra, Anhar Dana, and Jumalia Mannayong. "Do Civil Servants' Perceptions of the Implementation of a Merit System Influence the Personal Growth Initiative?" *KnE Social Sciences* 2022 (2022): 1424–42. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i9.11025>.
- Raharjanto, Tri. "Systematic Literature Reviews: Sistem Merit Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik." *Jurnal Pemerintahan Dan Keamanan Publik (JP Dan KP)*, 2019, 103–16. <https://doi.org/10.33701/jpkp.vii2.708>.
- Rintha Wisangsari, Nandang Kosasih Ananda, Riswanti Rini. "IMPLEMENTASI SISTEM MERIT DI SMP AL KAUTSAR KOTA BANDAR LAMPUNG." *Unila*, no. 1 (2020).
- Sandinirwan, Indra, Rino Umi Kharomah, Alfi Zubaedah, Muhammad Sueb, Mira Syahraini, and Achmad Fauzi. "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Keberhasilan Implementasi Sistem Merit Dalam Organisasi Pemerintahan Di Indonesia." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3, no. 2 (2022): 1165–77. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1369>.
- Sari, Maya Inayati. "Pengaruh Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru PAI Pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Di Kota Batam," 2022, 1–214.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan RnD*. 27th ed. Bandung: Alfabet, 2017.
- Supriatna, Dadang. "Analisis Penempatan Pegawai Berdasarkan Merit System Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Di Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat." *Jurnal Moderat* 6, no. 3 (2020): 525–38. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/moderat>.