

Penerapan Sistem Merit ASN untuk Mewujudkan *Good Governance* Pada Kabupaten Pasaman Barat

Nelfa Roza¹, Sufyarma M², Syahril³, Irsyad⁴,
Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang
e-mail: rozanelfa78@gmail.com, sufyarma1954@gmail.com, syahril@fip.unp.ac.id,
irsyad1122@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui informasi tentang penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan *good governance* pada kabupaten Pasaman Barat. Penelitian dilakukan pada pemerintahan yang sudah mengarah pada penerapan sistem merit, peneliti memilih di kabupaten Pasaman Barat. Jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif yang disebut analisis deskriptif yang menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode analisis keabsahan data dengan menggunakan teknik triangulasi yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: 1) penerapan sistem merit ASN pada kabupaten Pasaman Barat belum dilaksanakan dengan maksimal, 2) belum terwujud *good governance* pada pemerintahan kabupaten Pasaman Barat karena sistem merit ASN belum dilaksanakan dengan maksimal dan pemerintahan Pasaman Barat belum memenuhi prinsip *good governance*, 3) faktor penghambat dalam penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan *good governance* pada kabupaten Pasaman Barat adalah intervensi politik dan Covid-19, 4) faktor pendukung dalam penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan *good governance* pada kabupaten Pasaman Barat adalah komitmen pimpinan, ASN yang memenuhi kualitas dan Tambahan Penghasilan Pegawai, 5) solusi agar penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan *good governance* pada kabupaten Pasaman Barat dilaksanakan dengan maksimal yaitu ASN tidak terpengaruh oleh intervensi politik, pemimpin yang komitmen dalam menerapkan sistem merit ASN, dan memperbaiki kualitas sumber daya manusia aparatur.

Kata Kunci: Sistem Merit, Aparatur Sipil Negara, *Good Governance*

Abstract

This study aims to find out information about how the application of the ASN merit system to realize *good governance* in West Pasaman district. The research was conducted on the government that leads to the application of a merit system, the researchers chose in the West Pasaman district. This study uses a type of descriptive research called descriptive analysis that uses qualitative research methods. The method of analyzing the validity of the data using triangulation techniques, namely source triangulation and technical triangulation. The results of data analysis show that: 1) the application of the ASN merit system in West Pasaman district has not been implemented optimally, 2) *good governance* has not been realized in the West Pasaman district government because the ASN merit system has not been implemented optimally and the West Pasaman government has not fulfilled the principles of *good governance*. , 3) the inhibiting factor in the application of the ASN merit system to realize *good governance* in West Pasaman district is political intervention and Covid-19, 4) the supporting factor in the application of the ASN merit system to realize *good governance* in West Pasaman district is the commitment of the leadership, ASN who fulfill quality and additional employee income, 5) solutions so that the application of the ASN merit system to realize *good governance* in West Pasaman district is carried out optimally, namely ASN is not affected by political intervention, leaders who are committed to implementing the ASN merit system, and improving the quality of resources in various directions.

Keywords: Merit System, State Civil Apparatus, *Good Governance*

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara merupakan tokoh utama birokrasi pemerintahan, yang melaksanakan tanggung jawab pemerintahan, pengembangan, dan pelayanan masyarakat. Berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 Perlunya aparatur sipil negara yang jujur, profesional, bebas dari intervensi politik, korupsi, kolusi, dan nepotisme. Birokrasi Indonesia telah menjelma menjadi pemerintahan yang dinamis berbasis aturan berkat adanya program reformasi birokrasi yang tercantum dalam UU ASN Nomor 5 Tahun 2014. Alasannya adalah untuk mengelola sumber daya manusia dengan lebih baik dan mengembangkan potensi sumber daya manusia. Hal tersebut diterapkan dari pemerintah pusat sampai pada pemerintah di daerah-daerah seluruh wilayah negara Indonesia.

Aparatur sipil negara merupakan pegawai yang berperan dalam menjalankan pemerintahan yang sesuai dengan *governance* atau tata pemerintahan, dan harus memahami bagaimana konsep dan penyelenggaraan dari sebuah tata pemerintahan yang baik. Menurut Sarundajang dalam Nur Khobiburrohma et al (2020) aparatur adalah komunitas individu dengan tanggung jawab dan kewajiban yang dilembagakan untuk membantu masyarakat. Mereka dapat dipahami sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pemantau proses kegiatan negara yang memajukan dan membimbing masyarakat atas nama pemimpin daerah. Aparatur pemerintah adalah mereka yang bisa memberikan apa yang dibutuhkan masyarakat bahkan sebelum masyarakat memintanya. Aparatur sipil negara harus memiliki kemampuan untuk mengubah posisi dan perilakunya. Dipahami pula bahwa aparatur sipil negara adalah pengatur dan pejabat yang memberikan pelayanan secara profesional, jujur, adil dan merata. Bekerja secara efektif, efisien dan ekonomis dalam lingkup tugas konseptual negara dan tanggung jawab untuk kesejahteraan dan kepuasan masyarakat sebagai penyedia layanan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Pegawai ASN adalah Pegawai pemerintah yang diangkat oleh pengawas kepegawaian dan telah ditugaskan pada jabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya. Pegawai ASN tersebut merupakan sumber daya manusia yang utama untuk dikembangkan potensinya menuju tata kelola pemerintahan yang baik dan bisa bersaing di era globalisasi. Oleh karena itu perlunya pemerintah menerapkan sistem merit dalam manajemen ASN sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dengan diterapkannya sistem merit diharapkan pemerintah memiliki ASN yang berprestasi, memiliki kompetensi, terbebas dari intervensi politik sehingga dapat mewujudkan *good governance*. Dalam mewujudkan tujuan nasional dan pemerintahan yang jujur dan bermutu, dibutuhkan aparatur sipil negara yang profesional dan dikelola melalui sistem merit. Penerapan sistem merit sesuai UU ASN dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Pengelolaan Pegawai Negeri Sipil menekankan pada kualifikasi pendidikan, kompetensi, dan kinerja pegawai tanpa pembedaan atas dasar agama, suku, atau ras.

Untuk memperjelas bagaimana bentuk dari penerapan sistem merit tersebut, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit menjadi acuan bagi setiap instansi pemerintah dalam menerapkan sistem merit. Mengklaim bahwa instansi pemerintah telah memperkenalkan sistem merit dalam keadaan sebagai berikut: 1) standar kompetensi untuk semua jabatan telah disusun dan ditetapkan untuk semua jabatan, 2) perencanaan kebutuhan kepegawaian sesuai dengan beban kerja, 3) seleksi dan promosi dilakukan di terbuka dan transparan, 4) memiliki sistem manajemen karir yang meliputi perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok perencanaan suksesi yang berasal dari pengelolaan talent; 5) menerapkan kode etik dan perilaku pegawai ASN; 6) Merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan keterampilan berdasarkan hasil penilaian kinerja individu, 7) Melindungi pegawai ASN dari penyalahgunaan jabatan, 8) Memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi yang dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN.

Namun kenyataan masih ada dan ditemukannya Pegawai Negeri Sipil yang menempati jabatan tidak sesuai dengan kualifikasi dari pendidikannya. Pelaksanaan sistem merit di kabupaten Pasaman Barat masih belum diterapkan secara menyeluruh pada

instansi pemerintah karena komitmen dan konsisten dari pimpinan lembaga pemerintah yang belum ada. Instansi pemerintahan belum memenuhi delapan kriteria yang tercantum dalam PermenPAN RB Nomor 40 Tahun 2018 tersebut. Penelitian ini diadakan untuk mengetahui bagaimana penerapan sistem merit tersebut pada kabupaten Pasaman Barat, apakah sudah dilaksanakan dengan maksimal atau belum. Sasaran dalam penelitian ini untuk mengetahui tentang 1) bagaimana penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan *good governance* pada kabupaten Pasaman Barat, 2) apakah penerapan sistem merit ASN telah dapat mewujudkan *good governance* pada kabupaten Pasaman Barat, 3) apa faktor penghambat penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan *good governance* pada kabupaten Pasaman Barat, 4) apa faktor pendukung penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan *good governance* pada kabupaten Pasaman Barat, 5) bagaimana solusi penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan *good governance* pada kabupaten Pasaman Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif yang disebut analisis deskriptif yang menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian dilakukan di beberapa instansi pemerintah Kabupaten Pasaman Barat dalam rangka mengkaji aparatur negara di Kabupaten Pasaman Barat. Instrument kunci dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri, dibantu dengan petunjuk observasi, petunjuk wawancara, petunjuk dokumentasi, dan alat bantu yang dibutuhkan selama penelitian. Informan adalah pimpinan instansi pemerintah di kabupaten Pasaman Barat. Untuk menentukan informan digunakan *snowball sampling*, yang membantu untuk mentransfer informasi dari satu informan ke informan lainnya.

Dalam menganalisis data digunakan teknik kualitatif dengan model kolerasi, kemudian dilanjutkan menjadi model-model baru yang dibuat terus menerus hingga datanya lengkap. Berdasarkan komponen analisis data model interaktif Miles, Matthew (2009), kegiatan dalam menganalisis data adalah 1) pengumpulan data, 2) reduksi data, 3) penyajian data, 4) penarikan kesimpulan. Peneliti menggunakan teknik keabsahan data, dengan cara triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sumber lain (seperti statistik atau informasi dari penyedia lain). Peneliti menggunakan teknik triangulasi yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil

Dari hasil pengumpulan data yang didapatkan oleh peneliti saat melaksanakan kegiatan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, peneliti mendapatkan hasil pengumpulan data mengenai penerapan sistem merit ASN pada kabupaten Pasaman Barat, penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan *good governance* pada kabupaten Pasaman Barat, faktor penghambat penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan *good governance* pada kabupaten Pasaman Barat, faktor pendukung penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan *good governance* Pada kabupaten Pasaman Barat, solusi dalam penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan *good governance* pada kabupaten Pasaman Barat.

Penerapan Sistem Merit ASN pada Kabupaten Pasaman Barat

Penerapan sistem merit ASN belum dilaksanakan dengan maksimal terlihat dari hasil temuan penelitian bahwa instansi pemerintah kabupaten Pasaman Barat pada umumnya belum memenuhi delapan kriteria yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018.

Penerapan Sistem Merit ASN untuk mewujudkan *Good Governance* pada Kabupaten Pasaman Barat

Ada tiga prinsip dalam *good governance* yaitu tanggung jawab, keterbukaan, dan peran serta masyarakat. Pemerintahan kabupaten Pasaman Barat hanya memenuhi dua

prinsip oleh karena itu mengakibatkan belum terwujudnya *good governance* selain itu sistem merit ASN juga belum diterapkan dengan maksimal.

Faktor Penghambat Penerapan Sistem Merit ASN untuk Mewujudkan *Good Governance* pada Kabupaten Pasaman Barat

Undang-undang ASN mengenai penerapan sistem merit tersebut masih tergolong baru disahkan oleh pemerintah pusat sehingga masih terdapat beberapa faktor penghambat dalam penerapannya. Masih terdapat faktor pergolakan politik yang tidak dapat dihindari, hal ini disampaikan oleh kepala BKPSDM dan beberapa Kepala Dinas. Selain politik, pandemi yang saat ini terjadi benar-benar menjadi hambatan bagi pemerintah untuk melaksanakan program-program berdasarkan sistem merit tersebut, hal ini terjadi karena dana yang ada untuk program tersebut dialihkan kepada penanganan kasus covid-19 tersebut.

Faktor Pendukung Penerapan Sistem Merit ASN untuk Mewujudkan *Good Governance* pada Kabupaten Pasaman Barat

Dalam penerapan sistem merit ASN ada beberapa faktor yang mendukung agar penerapannya bisa dilaksanakan dengan maksimal yaitu komitmen pimpinan dalam menerapkan sistem merit ASN, Aparatur Sipil Negara yang memenuhi kualitas, dan Tambahan Penghasilan Pegawai. Akan tetapi faktor pendukung ini belum semuanya ada pada pemerintahan kabupaten Pasaman Barat yang telah dilaksanakan adalah adanya TPP untuk pegawai negeri sipil pada saat ini.

Pembahasan

Penerapan adalah tindakan melaksanakan rencana yang dibuat oleh pemerintah untuk mencapai tujuannya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), konsep penerapan adalah tindakan menerapkan. Penerapan sistem merit ASN dalam penelitian ini mencakup pada penerapan sistem merit ASN pada kabupaten Pasaman Barat, penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan *good governance* pada kabupaten Pasaman Barat, faktor penghambat penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan *good governance* pada kabupaten Pasaman Barat, faktor pendukung penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan *good governance* pada kabupaten Pasaman Barat, solusi penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan *good governance* pada kabupaten Pasaman Barat.

Penerapan Sistem Merit ASN pada Kabupaten Pasaman Barat

Penerapan sistem merit pada saat ini memang belum diterapkan dengan maksimal terlihat dari hasil temuan penelitian yang mana masih ada kekurangan sebagai berikut: Instansi pemerintah daerah belum memenuhi delapan kriteria dalam PermenPAN RB Nomor 40 tahun 2018 tentang pedoman sistem merit yang menandakan bahwa instansi tersebut sudah menerapkan sistem merit ASN. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 dalam kalesaran Meisi (2021) ada sembilan prinsip sistem merit yang menjadi acuan bagi instansi pemerintah daerah yaitu: 1) semua jabatan sudah memiliki standar kompetensi profesional, 2) perencanaan kebutuhan pegawai sesuai beban kerja, 3) seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka, 4) memiliki sistem manajemen yang meliputi perencanaan, pengembangan, pola karir dan perencanaan suksesi yang diperoleh dari talent management, 5) Memberikan penghargaan dan sanksi berdasarkan penilaian kinerja yang objektif dan transparan, 6) Penerapan kode etik dan perilaku pegawai ASN, 7) Merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan keterampilan berdasarkan hasil evaluasi kinerja, 8) Perlindungan pegawai ASN dari penyalahgunaan jabatan, 9) Memiliki sistem sistem informasi terintegrasi berbasis kompetensi dan dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN.

Kenyataan di lapangan kebanyakan organisasi perangkat daerah menyatakan bahwa mereka hanya membuat untuk perencanaan kebutuhan ASN dengan membuat analisis jabatan dan analisis beban kerja lalu diserahkan ke kantor BKPSDM. Sedangkan di dalam teorinya PermenPAN RB Nomor 40 Tahun 2018 memuat pedoman pelaksanaan

yang lebih kompleks seperti instansi harus memiliki database yang berisi ketersediaan data pegawai yang disusun berdasarkan jabatan, pangkat, satuan kerja, kualifikasi dan kompetensi, hal ini tidak hanya dilakukan oleh kantor BKPSDM saja melainkan setiap instansi pemerintah. Belum tertulis dengan baik standar kompetensi jabatan yang ada di organisasi perangkat daerah. Hal ini didukung oleh pendapat Rusliandy (2019) PermenPAN RB Nomor 40 dan PermenPAN RB Nomor 38 Tahun 2017 mengamanatkan agar setiap instansi menyusun standar kompetensi jabatan manajerial dan sosial budaya dan Kementerian sebagai lembaga pembinaan menetapkan standar kompetensi teknis. Kegiatan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara seperti pendidikan dan pelatihan yang pelaksanaannya terhenti kurang lebih dua tahun terakhir karena dana yang dianggarkan untuk kegiatan tersebut dialihkan untuk penanganan kasus Covid-19. Berdasarkan hasil rapat koordinasi yang dilakukan oleh DPRD, Bupati, OPD dan satgas penanganan Covid-19 di Pasaman Barat untuk menetapkan pergeseran anggaran dari beberapa dinas yang disetujui oleh DPRD.

Kurangnya sumber daya aparatur yang terjadi di lapangan seperti pada kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah di dinas ini belum ada satupun arsiparis dan pustakawan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari dinas tersebut. Selain itu pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di dinas ini belum ada psikolog padahal disini mereka membutuhkan seorang psikolog untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Selain itu sistem informasi yang belum dapat diakses oleh seluruh pegawai aparatur sipil Negara, sistem informasi yang dimiliki oleh pemerintah daerah masih belum memadai sesuai dengan kriteria yang dijelaskan dalam PermenPAN RB Nomor 40 Tahun 2018 tentang pedoman sistem merit dalam manajemen aparatur sipil Negara. Pemerintah masih belum memberikan sosialisasi terkait penerapan sistem merit ASN yang sesuai dengan pedoman penerapannya ke organisasi perangkat daerah kabupaten Pasaman Barat. Karena hal tersebut organisasi perangkat daerah masih banyak yang belum memahami bagaimana konsep sistem merit ini sebenarnya, keadaan dilapangan yang terjadi setiap organisasi perangkat daerah menyatakan bahwasanya sistem merit ASN tersebut hanya diterapkan oleh kantor BKPSDM, sedangkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 menyatakan bahwa sistem merit diterapkan pada lingkungan instansi pemerintah. Hal ini didukung oleh teori menurut Pendapat dari, Nur Khobiburrohma et al (2020) Pemerintah menggunakan sistem merit untuk memastikan bahwa jabatan-jabatan dalam birokrasi negara disusupi oleh pegawai yang memenuhi persyaratan keterampilan dan keahlian. Sasaran pengembangan adalah agar aparatur mencapai profesional, berkinerja tinggi, berintegritas, dan bersikap netralitas terwujud.

Penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan good governance pada kabupaten Pasaman Barat

Sistem merit ASN merupakan sistem yang mendukung berjalannya roda pemerintahan dalam rangka mewujudkan good governance. Sistem merit ditujukan untuk pengelolaan Aparatur Sipil Negara. Pendapat Nanang Sampurno dan Agus Wahono dalam Nur Khobiburrohma et al (2020) menyatakan bahwa tanggung jawab aparatur sipil negara (ASN) dalam beberapa kasus berimplikasi signifikan terhadap pelaksanaannya *good governance*. Penerapan sistem merit ASN pada kabupaten Pasaman Barat masih belum terlaksana secara maksimal tentu dari berbagai hal yang masih belum terlaksana menggambarkan bahwa "*good governance*" belum terwujud pada pemerintahan Pasaman Barat. Karena masih terdapat kekurangan yang perlu dibenahi secara bersama oleh pemerintahan kabupaten Pasaman Barat. Kekurangan tersebut pertama terletak pada sumber daya aparatur yang belum mencukupi, mengacu pada teori dari pendapat Setiyono dalam Nurnadhifa & Syahrina (2021) menyatakan bahwa sebagai salah satu unsur penggerak birokrasi elemen sumber daya manusia aparatur menjadi hal yang patut untuk terus dikembangkan, sebagaimana performa dan kapasitas instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kapasitas aparaturnya.

Kedua penerapan sistem merit ASN belum dilaksanakan secara menyeluruh di setiap instansi pemerintah daerah, hal ini bertentangan dengan PermenPAN RB Nomor 40 Tahun 2018 yang menyatakan bahwa sistem merit diterapkan oleh setiap instansi pemerintah. Ketiga belum diterapkan semua prinsip *good governance* pada pelaksanaan pemerintahan kabupaten Pasaman Barat, mengacu pada teori dari pendapat Nur Khobiburrohma et al (2020) menyatakan bahwa ada tiga prinsip *good governance* yaitu tanggung jawab, keterbukaan, dan peran serta masyarakat merupakan tiga nilai penting yang mendorong partisipasi masyarakat. Akan tetapi pemerintahan Pasaman Barat saat ini sudah transparan dalam hal keuangan karena memang masalah keuangan ini diawasi langsung oleh KPK, sedangkan aparatur sipil negara juga ada yang mengawasi yaitu KASN (Komisi Aparatur Sipil Negara), dan ada ombudsman yang merupakan lembaga negara yang mengawasi pelayanan publik.. Oleh karena itu mau tidak mau tata kelola pemerintahan pasaman barat harus lebih baik lagi, walaupun keadaannya sekarang masih mengarah dan belum seratus persen mencapai "*good governance*".

Faktor penghambat penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan *good governance* pada kabupaten Pasaman Barat

Faktor penghambat yang saat ini terjadi dalam penerapan sistem merit ASN adalah faktor politik dan keadaan pandemi Covid-19. Pertama Faktor politik, Aparatur sipil negara adalah golongan yang netral, tidak boleh memihak kepada golongan tertentu dan tidak boleh terlibat dalam kegiatan politik. Mengacu dari pendapat Kalesaran Meisi (2021) Pejabat politik dalam proses pemilihan kepala daerah melanggar undang-undang kepegawaian dalam kasus ini. Adanya intervensi membuat ASN tidak bebas bergerak dan mengemukakan pendapat dikarenakan suatu alasan kepentingan tidak lagi bisa memegang jabatan bagi yang sebelumnya mendapatkan jabatan atau sebaliknya dari yang belum pernah menduduki jabatan begitu antusias mendukung aktor politik dengan harapan jika yang didukung menjadi kepala daerah seorang ASN boleh dengan mudahnya mendapatkan jabatan tanpa melihat syarat dan ketentuan sebagaimana mestinya. Dalam sistem merit pegawai aparatur sipil negara dituntut untuk bersikap profesional, netral, dan tidak dipengaruhi oleh intervensi politik. Pegawai aparatur sipil negara yang menjadi profesional akan melayani masyarakat dengan sepenuh hati dan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, bersikap netral artinya tidak membedakan masyarakat yang dilayani agar tidak timbul kecemburuan sosial serta tidak timbul kebencian dari masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan sehingga menimbulkan rasa kepercayaan dari masyarakat kepada pemerintahan.

Kedua Pandemi Covid-19 merupakan musibah yang membuat negara kesatuan republik Indonesia merasakan dampaknya, karena pandemi ini program-program di instansi pemerintahan tidak berjalan dengan normal seperti biasanya hal ini menyebabkan kurang terlihat kinerja dari aparatur sipil negara. Mengacu pada teori dari pendapat Taufik & Warsono (2020) menyatakan bahwa pandemi Covid-19 adalah keadaan yang dapat beradaptasi dengan perubahan kebiasaan pelayanan kepada masyarakat dari kondisi normal menuju new normal. Adanya pandemi Covid-19 ini menyebabkan semakin sulit untuk menerapkan sistem merit ASN karena saat pandemi jam kerja dikurangi sehingga motivasi dari ASN menurun, tidak terlihat kinerja dari ASN tersebut. Penerapan sistem merit ini membutuhkan waktu, tenaga, dan biaya yang tidak sedikit akan tetapi karena pandemi Covid-19 anggaran dana lebih banyak digunakan untuk penanganan kasus Covid-19. Program-program untuk merealisasikan penerapan sistem merit ASN ini seperti peningkatan kompetensi aparatur sipil negara yaitu kegiatan pendidikan dan pelatihan tidak terlaksana selama pandemi Covid-19, juga tidak ada kegiatan tersebut dilaksanakan secara online oleh pemerintahan kabupaten Pasaman Barat.

Faktor pendukung penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan good governance pada kabupaten Pasaman Barat

Faktor-faktor yang mendukung agar penerapan sistem merit ASN bisa berjalan secara maksimal yaitu pertama Komitmen Pimpinan, Pemimpin merupakan sosok yang di contoh oleh bawahannya jika pemimpin pemerintahan kabupaten Pasaman Barat memiliki komitmen yang tinggi untuk menerapkan sistem merit ASN ini maka bawahannya atau ASN akan mengikuti. Hal ini mengacu pada pendapat Kalesaran Meisi (2021) menyatakan bahwa faktor pendukung dalam penerapan sistem merit yaitu adanya komitmen dan dukungan pimpinan dalam bidang kepegawaian. Kedua Aparatur Sipil Negara yang memenuhi kualitas, Aparatur Sipil Negara adalah aset bagi suatu instansi pemerintah oleh karena itu sangat dibutuhkan ASN yang memiliki kualitas untuk menjalankan pemerintahan yang bersih, adil dan mampu bersaing di era globalisasi. Tapi pada kenyataannya masih terdapat kurangnya kualitas dari ASN yang ada, mengacu pada teori dari pendapat Nurnadhifa & Syahrina (2021) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menyebutkan pada 2016 sebanyak 64 persen PNS memiliki kualitas di bawah standar. Kurangnya kualitas dari ASN mengakibatkan reformasi birokrasi tidak bisa diwujudkan melalui penerapan sistem merit dalam menjalankan pemerintahan.

Oleh karena itu ASN yang berkualitas merupakan faktor pendukung untuk menerapkan sistem merit ASN dalam reformasi birokrasi yang mengacu pada *human capital*. Sesuai dengan pendapat Kalesaran Meisi (2021) menyatakan bahwa faktor pendukung dalam penerapan sistem merit yaitu sumber daya aparatur, ketersediaan anggaran dan program pendukung, dan struktur organisasi yang kuat. Ketiga Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Tambahan Penghasilan Pegawai ASN pada saat ini bisa membuat aparatur sipil negara memiliki motivasi dan kinerja yang bagus untuk melaksanakan tugasnya sehingga menghasilkan prestasi bagi pegawai ASN tersebut. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tercantum dalam Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 67 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat. Sesuai pendapat Madjid (2016) bentuk baru dari kompensasi pegawai pemerintah, yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka berdasarkan beban kerja, tempat tugas, kondisi kerja, dan kelangkaan profesi atau prestasi kerja. Dari beberapa faktor pendukung tersebut yang telah terlaksana pada saat ini yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) aparatur sipil negara, sedangkan untuk komitmen dari pimpinan dan ASN masih kurang dan kualitas sumber daya aparatur masih belum memadai.

Solusi dalam penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan good governance pada Kabupaten Pasaman Barat

Solusi adalah jalan keluar atau alternatif yang dibuat untuk menyelesaikan permasalahan. Adapun solusi yang ditawarkan kepada pemerintah agar penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan good governance bisa diterapkan dengan maksimal adalah pertama ASN Tidak dipengaruhi oleh intervensi politik. Aparatur Sipil Negara merupakan objek utama dalam penerapan sistem merit karena sistem merit disahkan dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 digunakan dalam manajemen Aparatur Sipil Negara tersebut. Sesuai pendapat Nuprojo dalam Andi Sefullah (2020) Aparatur Sipil Negara telah dikelola dengan buruk, sebagian besar karena politisasi birokrasi. Kedua mempunyai pemimpin yang komitmen, Pemerintah daerah kabupaten Pasaman Barat haruslah mempunyai seorang pemimpin yang berkomitmen agar penerapan sistem merit ini bisa terlaksana dengan maksimal. Mengacu pada pendapat Tamarengki et al (2019) menyatakan bahwa diperlukan komitmen yang tinggi dari pimpinan instansi untuk menerapkan tata kelola ASN yang berbasis merit. Artinya pendapat tersebut menyatakan bahwa dengan adanya komitmen dari pimpinan diharapkan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN bisa dilaksanakan secara maksimal agar terwujudnya *good governance*.

Ketiga memperbaiki kualitas sumber daya aparatur, perlunya memperbaiki kualitas sumber daya aparatur negara agar memiliki kompetensi yang memadai untuk memajukan pemerintahan dan bisa bersaing secara global. Sesuai pendapat Aldelina Berlianti Akny dalam Nur Khobiburrohma et al (2020) menunjukkan bahwa reformasi birokrasi adalah salah satu media bagi suatu negara untuk mencapai tata pemerintahan yang baik, yang terpenting dalam reformasi birokrasi adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur pemerintah. Pendapat diatas juga didukung oleh pendapat lain yaitu sesuai dengan pendapat Nur Khobiburrohma et al (2020) Penerapan sistem kepegawaian baru dan penerapan kompensasi berbasis kinerja bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan memungkinkan terselenggaranya pelayanan dan kinerja sehingga tercapai tata kelola yang baik. Solusi-solusi tersebut jika didengar dan dilaksanakan oleh pemerintah maka harapan kita tentunya akan terwujud tata kelola pemerintahan yang baik "good governance".

SIMPULAN

Sistem merit ASN belum diterapkan dengan maksimal di kabupaten Pasaman Barat karena instansi pemerintahan belum memenuhi kriteria-kriteria yang ada dalam PermenPAN RB Nomor 40 Tahun 2018. Tentunya hal ini harus dibenahi secara bersama-sama, memiliki kemauan bersama untuk menerapkan sistem merit ASN ini agar terwujudnya *good governance* pada kabupaten Pasaman Barat.

Tata kelola pemerintahan yang baik belum terwujud karena sistem merit ASN belum diterapkan dengan maksimal. Masih terdapat kekurangan-kekurangan yaitu sumber daya aparatur yang belum mencukupi, penerapan sistem merit ASN belum dilaksanakan secara menyeluruh di setiap instansi pemerintah daerah, dan belum diterapkan semua prinsip *Good Governance*.

Faktor penghambat penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan *good governance* pada kabupaten Pasaman Barat yaitu faktor politik yang mana masih terdapat ASN yang terpengaruh oleh intervensi politik dan Pandemi Covid-19 yang mengakibatkan terhentinya program-program dari instansi pemerintah dalam menerapkan sistem merit ASN.

Faktor pendukung penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan *good governance* pada kabupaten Pasaman Barat yaitu komitmen pimpinan dalam menerapkan sistem merit ASN, Aparatur Sipil Negara yang memenuhi kualitas, dan Tambahan Penghasilan Pegawai untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai aparatur sipil negara.

Solusi yang ditawarkan kepada pemerintah agar penerapan sistem merit ASN untuk mewujudkan *good governance* pada kabupaten Pasaman Barat berjalan dengan maksimal yaitu Aparatur Sipil Negara tidak dipengaruhi oleh intervensi politik, pemimpin yang komitmen dalam menerapkan sistem merit ASN, dan memperbaiki kualitas sumber daya manusia aparatur.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Sefullah, A. M. F. & M. F. S. (2020). Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Sulawesi Selatan. *Kalabbirang Law Journal*, 2(1), 30–40.
- Kalesaran Meisi. (2021). Penerapan Sistem Merit Menuju Pemerintahan Yang Terpercaya (Trustworthy Government). *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Kahtulistiwa (JIPSK)*, VII(1), 71–80.
- Madjid, M. (2016). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, 4(8).
- Miles, Matthew, and A. M. H. (2009). *Analisis Data Kualitatif*. Universitas Indonesia.
- Nur Khobiburrohma, E., Septiana Margareta, P., & Habbie Hasbullah, M. (2020). Penerapan Sistem Merit Dalam Birokrasi Indonesia Untuk Mewujudkan Good Governance. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 3(2), 139–148. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v3i2.900>

- Nurnadhifa, H., & Syahrina, L. (2021). Implementasi Sistem Merit dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Keuangan Republik Indonesia. *Widya Manajemen*, 3(2), 138–149.
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyamanajemen/article/view/1693>
- Rusliandy. (2019). Hambatan Implementasi Sistem Merit Pada Dinas PUPR Kabupaten Bogor dalam Pengelolaan Infrastruktur Jalan Kabupaten. *Civil Service Journal*, 13(1), 71–80.
- Tamarengki, A. A., Liando, D., & Kumayas, N. (2019). Merit Sistem Dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Talaud. *Eksekutif: Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintah*, 3(3), 1–8.
- Taufik, T., & Warsono, H. (2020). Birokrasi baru untuk new normal: tinjauan model perubahan birokrasi dalam pelayanan publik di era Covid-19. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(1), 1–18.
<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/dialogue/article/view/8182>