

## **BKD SULBAR SEGERA TERAPKAN SISTEM MERIT DI LINGKUP PEMPROV SULBAR DEMI MENJAGA KARIER ASN**



*Kompasiana.com*

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Barat (Sulbar), tengah membahas rencana penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Provinsi (Pemprov) Sulbar. Pembahasan sistem merit itu dilakukan bersama dengan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dari Jakarta di Kantor BKD Sulbar, Jl Abdul Malik Pattana Endeng, Kecamatan Simboro, Mamuju, Senin (4/3/2024). Sistem merit merupakan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi.

Sekretaris BKD Sulbar Suhamta mengatakan, Pemprov Sulbar akan menuju sistem merit dan ada beberapa indikator untuk bisa menerapkan sistem merit, seperti beberapa format-format isian yang nantinya wajib diisi oleh BKD dan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terkait. Suhamta menambahkan bahwa sistem merit ini regulasinya sudah ada tapi tinggal penetapannya. Suhamta menuturkan, ada tiga regulasi yang didorong dalam sistem merit ini yakni pola karier ASN, Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (Abjab ABK) dan manajemen talenta. Beliau menhatakan bahwa nanti pada penerapan sistem merit ini, misalkan kita membutuhkan pejabat disuatu tempat itu tidak lagi melalui seleksi terbuka, tapi dia hanya melihat bagaimana pengalamannya kompetensinya di merit sistem itu, Namun kata dia, pihaknya tidak bisa lebih jauh menjelaskan seperti apa penerapan sistem merit ini, karena saat ini masih ada pembenahan-pembenahan dilakukan.

Komisioner KASN Pengawasan Bidang Penerapan Sistem Merit Wilayah II Mustari Irawan menyatakan, ada empat poin mengapa harus menerapkan sistem merit yaitu pertama untuk membangun sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan

berkinerja. Kemudian, dinamika perkembangan zaman menuntut agar organisasi dipimpin dan digerakkan oleh orang-orang yang kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan. Selanjutnya, tanpa adanya jaminan keadilan kelayakan dan kesempatan yang sama di antara semua ASN, organisasi akan ditinggalkan orang-orang yang handal. Mustahil mencapai tujuan organisasi tanpa adanya dukungan talenta yang mempunyai.

Selanjutnya Mustari Irawan mengatakan bahwa untuk manfaat penerapan sistem merit ini, ASN dapat mengembangkan diri sesuai dengan kebutuhannya, melindungi karier ASN dari politisasi dan favoritisme yang bertentangan dengan sistem merit, hingga meningkatkan motivasi ASN. Bagi organisasi pemerintahan, manfaat sistem merit ini adalah dapat merekrut ASN yang profesional dan berintegritas, serta menempatkan sesuai dengan kompetensinya sehingga target organisasi mudah tercapai. Selain itu, mempermudah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam pengisian jabatan dan dapat mempertahankan ASN yang berkompeten dan berkinerja dengan kompetensi layak. Beliau menambahkan bahwa Sistem merit akan membuat birokrasi pemerintahan lebih baik dan memberikan pelayanan kepada masyarakat lebih terjamin. Slogan birokrasi kuat dan negara maju akan tercapai.

#### **Sumber berita:**

1. <https://sulbar.tribunnews.com/2024/03/04/bkd-sulbar-segera-terapkan-sistem-merit-di-lingkup-pemprov-sulbar-demi-menjaga-karier-asn>, BKD Sulbar Segera Terapkan Sistem Merit di Lingkup Pemprov Sulbar Demi Menjaga Karier ASN, 4 Maret 2024;
2. <https://berita.sulbarprov.go.id/index.php/kegiatan/item/5662-pemprov-sulbar-dorong-percepatan-penerapan-merit-sistem-di-seluruh-instansi>, Pemprov Sulbar Dorong percepatan Penerapan Merit Sistem di Seluruh Instansi, 4 Maret 2024;
3. <https://makassar.antaranews.com/berita/529680/pemprov-sulbar-dorong-percepatan-penerapan-sistem-merit-di-seluruh-instansi>, Pemprov Sulbar dorong percepatan penerapan sistem merit di seluruh instansi, 4 Maret 2024.

#### **Catatan:**

1. Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, pada Pasal 1 angka 24 dijelaskan bahwa Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan;

2. Berdasarkan pasal 162 peraturan tersebut, maka Pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit;
3. Sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, pada Pasal 3 dijelaskan bahwa Ruang Lingkup Sistem Merit meliputi:
  - a. melakukan rekrutmen, seleksi dan promosi berdasarkan kompetisi yang terbuka dan adil dengan menyusun perencanaan sumber daya manusia aparatur secara berkelanjutan;
  - b. memperlakukan Pegawai ASN secara adil dan setara;
  - c. mengelola pegawai ASN secara efektif dan efisien;
  - d. memberikan remunerasi yang setara untuk pekerjaan-pekerjaan yang setara dengan memperhatikan hasil kinerja;
  - e. memberikan penghargaan atas kinerja pegawai yang tinggi;
  - f. memberikan hukuman atas pelanggaran disiplin;
  - g. menjaga standar yang tinggi untuk integritas, perilaku, dan kepedulian untuk kepentingan masyarakat;
  - h. menerapkan pengisian jabatan dengan uji kompetensi sesuai standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan;
  - i. memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi kepada pegawai ASN;
  - j. melaksanakan manajemen kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi;
  - k. melindungi pegawai ASN dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan; dan
  - l. memberikan perlindungan kepada pegawai;
4. Berdasarkan Pasal 4 peraturan tersebut, kriteria sisten merit, meliputi:
  - a. seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan;
  - b. perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
  - c. pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;
  - d. memiliki manajemen karier yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karier, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
  - e. memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;
  - f. menerapkan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
  - g. merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja individu;

- h. memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan
  - i. memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN;
5. Sesuai Pasal 5 peraturan tersebut, tahapan penerapan sistem merit, meliputi:
- a. Road Map Penerapan Sistem Merit pada masing-masing Instansi Pemerintah;
  - b. pembentukan dan tugas tim penilai mandiri Sistem Merit pada Instansi Pemerintah;
  - c. penetapan penilaian tingkat penerapan Sistem Merit pada masing-masing Instansi Pemerintah;
  - d. pelaksanaan rekomendasi hasil penilaian penerapan Sistem Merit pada masing-masing Instansi Pemerintah; dan
  - e. pengawasan dan evaluasi dampak penerapan sistem merit yang sudah dilaksanakan pada Instansi Pemerintah.