

Peran Pemerintah Kota Cilegon Dalam Pelaksanaan Sistem Merit Untuk Mewujudkan ASN Yang Profesional Di Pemerintah Kota Cilegon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Bunga Nur Khofifah

Email: Bunganurkhofifah11@gmail.com

Fakultas Hukum, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Jl. Raya Palka Km 3 Sindangsari, Pabuaran, Kab. Serang Provinsi Banten.

Info Artikel

| Submitted: 16 Juni 2023 | Revised: 24 Juli 2023 | Accepted: 26 Juli 2023

How to cite: Bunga Nur Khofifah, "Peran Pemerintah Kota Cilegon Dalam Pelaksanaan Sistem Merit Untuk Mewujudkan Asn Yang Profesional Di Pemerintah Kota Cilegon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara", *Beleid: Journal Of Administrative Law And Public Policy*, Vol. 1 No. 1, (Mei, 2023)", hlm. 62-76.

ABSTRACT

The implementation of the merit system in Cilegon City Government is to find out whether the 8 (eight) important aspects used in the merit system assessment are properly implemented and are able to produce professional apparatus or not. The method used in this study is a review of 8 (eight) important aspects of the merit system assessment based on the mandate of law number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatuses also based on KASN assessments through Regulation of the State Civil Apparatus Commission Number 9 of 2019 concerning Procedures for Assessment Mandiri Merit System in the Management of State Civil Apparatuses in Government Agencies that apply to the problems discussed in this study. Research that uses a statutory approach is often referred to as normative legal research. The results of this research are that the City Government of Cilegon has not fully implemented the 8 important aspects of the merit system assessment as mandated by Article 51 of Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatuses that ASN management is organized based on a merit system.

Keyword: *The Government, Merit System, ASN.*

ABSTRAK

Pelaksanaan sistem merit di Pemerintahan Kota Cilegon adalah untuk mengetahui apakah 8 (delapan) aspek penting yang digunakan dalam penilaian sistem merit tersebut benar dilaksanakan dan mampu menghasilkan aparatur yang professional atau tidak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini berupa penelaahan terhadap 8 (delapan) aspek penting terhadap penilaian sistem merit berdasarkan amanat undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga berdasarkan penilaian KASN melalui Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah yang berlaku dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, Penelitian yang menggunakan pendekatan undang-undang ini sering disebut juga dengan penelitian hukum normatif. Hasil dari penelitian ini Pemerintah Kota Cilegon belum sepenuhnya melaksanakan 8 aspek penting penilaian sistem merit sebagaimana amanat dari Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit.

Kata Kunci: *Pemerintah, Sistem Merit, ASN*

Pendahuluan

Upaya untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih, dan berwibawa telah menjadi prioritas utama bagi rakyat dan pemerintah Indonesia pada era reformasi ini. Peristiwa dramatis yang membawa kondisi Indonesia terpuruk telah menjadikan awal timbulnya kesadaran akan mekanisme birokrasi dan menjadi tonggak kesadaran pemerintah untuk menata sistem pemerintahan yang baik.

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dalam bidang pemerintahan telah terjadi perubahan yang cukup mendasar. Salah satu perubahan itu adalah perwujudan tata pemerintah yang demokratis dan baik (democratic and good governance). Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintah yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi adalah penataan aparatur pemerintah.

Pasal 27 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 menjelaskan negara secara garis besar membahas warga negara dan penduduk bahwa: "Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Makna dalam pasal tersebut adalah warga negara dijamin oleh negara pekerjaan yang layak dengan menyelenggarakan suatu jabatan pemerintah yang kemudian disertai tugas didalamnya yaitu aparatur pemerintah. Aparatur sipil negara sendiri merupakan salah satu jabatan penting yang diberikan oleh pemerintah dengan tanggung jawab didalamnya, mereka dibentuk karena memiliki peran penting sebagai pelaksana pembangunan nasional.¹

Tertuang dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia sejak tahun 1945, pencapaian tujuan nasional memerlukan tenaga profesional, bebas dari intervensi politik dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan juga dalam kaitannya dengan Pancasila dan pelaksanaan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan UUD 1945.²

Pertanggung jawaban terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi oleh penyelenggara pemerintahan merupakan suatu hal yang mutlak untuk dilakukan kepada publik atau masyarakat. Hal ini dilatari oleh tugas dan fungsi serta kewenangan yang dimiliki merupakan amanat yang diberikan oleh rakyat sebagai pemilik kekuasaan dan pemegang kedaulatan yang dijamin oleh konstitusi.³

¹ Sri Hartini Dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm. 33.

² Jogloabang, "UU 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara", <https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-5-2014-aparatur-sipil-negara>, Dikunjungi Pada 21 Januari 2023 Pukul 14.15.

³ Nona Sandra Polihu, Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Kementerian Agama Kota Manado, *Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara*, Lembaga

Pemerintah pada dasarnya telah memberlakukan berbagai Peraturan Perundang-undangan untuk mengatur aparatur sipil negara agar dapat mewujudkan eksistensinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, diantaranya adalah Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagaimana diubah menjadi Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan telah diperbaharui kembali di tahun 2014, menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Undang-Undang ASN).⁴

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa aparatur sipil negara yang selanjutnya disebut ASN merupakan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas negara dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-undangan.

Kedudukan Aparatur Sipil Negara sendiri disebutkan dalam Pasal 8 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa "Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur Aparatur Negara". Konsideran atau bagian menimbang huruf c Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menyatakan kembali bahwa :

Untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Pemerintah pada dasarnya telah memberlakukan berbagai Peraturan Perundang-undangan untuk mengatur aparatur sipil negara agar dapat mewujudkan eksistensinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, diantaranya adalah Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagaimana diubah menjadi Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan telah diperbaharui kembali di tahun 2014, menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Undang-Undang ASN).⁵

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa aparatur sipil negara yang selanjutnya disebut ASN merupakan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja

Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, Universitas Negeri Manado, Volume 2 No 1, Juli 2020, hlm. 21.

DOI: <https://doi.org/10.53682/Administro.V2i2.1684>.

⁴ Evi Oktarina, Sanksi Hukum Bagi Aparatur Sipil Negara Terlibat Dalam Partai Politik, *Solusi*, Fakultas Hukum, Universitas Palembang, Volume 18 No 2, Mei 2020, hlm. 183. DOI: <https://doi.org/10.36546/solusi.v18i2.285>.

⁵ Evi Oktarina, Sanksi Hukum Bagi Aparatur Sipil Negara Terlibat Dalam Partai Politik, *Solusi*, Fakultas Hukum, Universitas Palembang, Volume 18 No 2, Mei 2020, hlm. 183. DOI: <https://doi.org/10.36546/solusi.v18i2.285>.

yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas negara dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-undangan.

Pelaksanaan sistem merit merupakan bagian dari reformasi aparatur negara untuk mewujudkan pemerintahan yang terpercaya pada masyarakat. Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu objek penting dalam penelitian ini karena pengelolaan sistem merit ditujukan dan dilaksanakan sepenuhnya oleh aparatur sipil negara melalui Peran Pemerintah Kota Cilegon.⁶

Sistem Merit sendiri memiliki pengertian yang telah dijabarkan di dalam Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yang berbunyi:

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.

Sistem Merit memiliki pengertian sebagai 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.

Sistem Merit sendiri mulai digunakan pada pertengahan abad kesembilan belas sebagai prinsip utama dalam sistem manajemen pejabat layanan publik di amerika serikat. Sistem merit di amerika serikat digunakan sebagai *counter* atau perlawanan terhadap berbagai praktik patronase untuk mengembangkan pejabat federal yang murni berbasis kompetensi, sistem ini kemudian semakin berkembang pada abad ke-17.⁷ Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan landasan terkait pelaksanaan sistem merit ini. Sistem Merit sendiri memiliki pengertian yang telah dijabarkan di dalam Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yang berbunyi:

“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.”

Menurut konsep disiplin ilmu, Sistem Merit ini merupakan suatu sistem manajemen kepegawaian yang menekankan pada pertimbangan dasar kompetensi

⁶ Meisi Kalesaran, Penerapan Sistem Merit Menuju Pemerintahan Yang Terpercaya, *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara,, Volume 6 No 1, Juli 2021, hlm. 73.
DOI: <https://doi.org/10.33701/jipsk.v6i1.1703>.

⁷ Mohammad Ilham Maulana, Seleksi Merit Sistem PNS Pratama Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Provinsi, *Jurnal Sosial Dan Teknologi*, Universitas Brawijaya Malang, Volume 1 No 9, September 2021, hlm. 1008.

bagi calon pejabat berdasarkan Undang-Undang yang berlaku. Sedangkan menurut Merriam-Webster Dictionary “sistem merit adalah sistem rekrutmen dan promosi pegawai yang dilaksanakan berdasarkan kemampuan dalam melaksanakan tugas, bukan dikarenakan adanya koneksi politik”.

Stahl menyatakan bahwa “*a personal system in the service and in which the condition and reward performance contribute to the competency and continuity of the service*”. Maksudnya sistem merit adalah sistem kepegawaian dimana terdapat perbandingan kecakapan atau prestasi yang berpengaruh terhadap masing-masing seleksi dan kemajuan individu-individu dalam pelayanan dan dimana kondisi dan penghargaan kinerja berkontribusi pada kompetensi dan keberlanjutan pekerjaan.⁸ Pada sektor publik sendiri di lingkungan organisasi pemerintah Indonesia, sistem merit masih merupakan hal yang relatif baru. Sistem yang relatif baru diterapkan di lingkungan birokrasi pemerintahan Indonesia, diperlukan sebuah pemahaman konseptual sistem merit dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik. Secara umum, sistem merit dapat dipahami sebagai bagian dari konsep manajemen sumber daya manusia.

Woodard dalam jurnal Mohammad Ilham Maulana menyatakan bahwa Dalam manajemen pelayanan publik, sistem merit berfungsi sebagai nilai atau prinsip yang berkonotasi keadilan, kesetaraan dan rasa hormat dalam pekerjaan publik, yang didasarkan pada kinerja, bukan atas dasar politik, diskriminasi atau tindakan pilih kasih lainnya. Sistem merit digunakan dalam tradisi pelayanan publik atau sebagai tema dan diimplementasikan dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik.⁹

Sistem merit dalam praktik manajemen publik pada Pemkot Cilegon didasarkan pada UU ASN dimana prinsip kualifikasi, kompetensi, prestasi kerja dan keadilan digunakan dalam setiap proses manajemen ASN. Pemerintah Kota Cilegon dalam penyelenggaraan sistem merit ini harus memiliki tujuan untuk melakukan reformasi birokrasi, agar selaras dengan perkembangan zaman dan kebutuhan publik menetapkan sejumlah langkah untuk menjadikan manajemen birokrasi pemerintahan lebih baik lagi.

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, ataupun kondisi kecacatan. Sistem ini dijalankan

⁸ Dida Daniarsyah, Penerapan Sistem Merit Dalam Rekrutmen Terbuka Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi Asn (Suatu Pemikiran Kritis Analisis), *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Padjajaran Bandung, Volume 11 No 2, Februari 2019, hlm. 42.

DOI: <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/43>.

⁹ *Ibid*, hlm. 1009.

melalui seleksi dan promosi secara adil dan kompetitif, menerapkan prinsip *fairness*, penggajian, *reward and punishment* berbasis kinerja, standar integritas dan perilaku untuk kepentingan publik, manajemen SDM secara efektif dan efisien, melindungi pegawai dari intervensi politik dan dari tindakan semena-mena. Sistem ini dengan tegas ingin memagari biro Krasi agar mempunyai karakteristik organisasi adaptif, harmonis, apolitik, netral dan berorientasi pada pelayanan publik

Fokus permasalahan pada pelaksanaan sistem merit di Pemerintahan Kota Cilegon adalah untuk mengetahui apakah 8 (delapan) aspek penting yang digunakan dalam penilaian sistem merit tersebut benar dilaksanakan dan mampu menghasilkan aparatur yang profesional atau tidak.¹⁰ Melalui aspek-aspek tersebut akan memberikan acuan pada ASN untuk dapat meningkatkan kompetensi dan keahliannya. Sistem Merit dalam pelaksanaannya menggunakan penilaian mandiri sebagaimana yang dimaksud dalam Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah. Sejalan dengan upaya tersebut, manajemen aparatur sipil negara dalam melakukan pengelolaan ASN sebagai upaya menghasilkan pegawai ASN yang profesional dalam UU ASN, menyebutkan salah satu ketentuan terkait penerapan manajemen sumber daya manusia dalam aparatur pemerintah yang didalamnya menetapkan penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara.¹¹

Menurut konsep disiplin ilmu, Sistem Merit ini merupakan suatu sistem manajemen kepegawaian yang menekankan pada pertimbangan dasar kompetensi bagi calon pejabat berdasarkan Undang-Undang yang berlaku. Sedangkan menurut Merriam-Webster Dictionary “sistem merit adalah sistem rekrutmen dan promosi pegawai yang dilaksanakan berdasarkan kemampuan dalam melaksanakan tugas, bukan dikarenakan adanya koneksi politik”.

Sistem merit merupakan kebalikan dari *spoil system*, yaitu sebuah sistem dimana jabatan pemerintahan diisi oleh teman-teman, keluarga atau pendukung dari partai yang berkuasa. Penerapan dari sistem merit itu sendiri yaitu untuk memastikan bahwa jabatan yang ada di birokrasi pemerintah disusuki oleh pegawai yang memang memenuhi persyaratan kualifikasi dan juga kompetensi. Dapat dipahami bahwa tujuan dari pembangunan terutama pada bidang SDM ialah untuk mewujudkan ASN yang profesional, berkinerja tinggi, berintegritas dan menjunjung tinggi netralitas.¹² Penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur

¹⁰ Meisi Kalesaran, Penerapan Sistem Merit Menuju Pemerintahan Yang Terpercaya, *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara, Volume 6 No 1, Juli 2021, hlm. 73.

¹¹ Meisi Kalesaran, *Op. Cit*, hlm. 72.

¹² Eviva Nur Khobiburrohma, Priska Septiana Margareta, Penerapan Sistem Merit Dalam Birokrasi Indonesia Untuk Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik, *Transparasi: Jurnal Ilmiah Ilmu*

sipil negara merupakan salah satu amanat utama yang termatub dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Penerapan dari sistem merit ini diharapkan pengangkatan pegawai, mutasi, promosi, penggajian, penghargaan, dan pengembangan karier dari pegawai itu sendiri sesuai didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja pegawai. Sehingga sistem tersebut tidak hanya menimbulkan keadilan pada pegawai tetapi juga mendorong peningkatan kompetensi dan juga kinerja dari pegawai tersebut.

Metode Penelitian

Pengertian metodologi adalah pengkajian terhadap langkah-langkah dalam menggunakan sebuah metode. Menurut Hidayat pengertian dari metodologi sendiri adalah “pembahasan mengenai konsep teoritik berbagai metode, kelebihan dan kekurangan, yang dalam karya ilmiah dilanjutkan dengan pemilihan metode yang digunakan”.

Metodologi penelitian dideskripsikan sebagai suatu proses investigasi yang dilakukan dengan aktif, tekun, dan sistematis yang bertujuan untuk menemukan, menginterpretasikan, dan merevisi fakta-fakta.¹³ Soerjono Soekanto menjelaskan “penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya”.¹⁴

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.¹⁵ Penelitian yang seksama dan sistematis dijadikan solusi terbaik bagi upaya pemecahan suatu masalah.¹⁶ Pada penelitian hukum sendiri penelitian adalah kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu dua atau beberapa gejala hukum yang ada dengan jalan menganalisis hukum itu sendiri.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berupa penelaahan terhadap 8 (delapan) aspek penting terhadap penilaian sistem merit berdasarkan amanat undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga berdasarkan penilaian KASN melalui Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah yang

Administrasi, Institut Ilmu Sosial Dan Manajemen, STIAMI, Volume 3, Nomor 2, Desember 2020, hlm. 139. DOI: 10.31334/Transparansi.V3i2.900.

¹³ Ade Fauji, *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif*, CV. AA Rizky, Serang, 2020, hlm. 1.

¹⁴ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Mataram NTB, 2020, hlm. 17.

¹⁵ Sudryono, *Metodologi Penelitian*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2017, hlm. 60.

¹⁶ Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Alfabeta CV, Bandung, 2013, hlm. 1.

berlaku dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, Penelitian yang menggunakan pendekatan undang-undang ini sering disebut juga dengan penelitian hukum normatif atau sering juga disebut oleh para peneliti menggunakan pendekatan masalah secara *yuridis normative*, yaitu dengan mengolah dan menganalisis peraturan hukum.¹⁷

Hasil dan Diskusi

Analisis Peran Pemerintah Kota Cilegon dalam Pelaksanaan Sistem Merit Bagi ASN Di Pemerintah Kota Cilegon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Sistem merit merupakan salah satu pelaksanaan sistem pemerintahan yang dijalankan oleh Pemerintah Kota Cilegon sebagai pengelolaan manajemen ASN melalui amanat langsung pada Pasal 51 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara bahwa Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit. Penilaian mandiri sistem merit pada tahun 2022 terkait sistem merit di pemerintah kota cilegon ialah terdapat 174 instansi pemerintah yang mendapat penghargaan dari KASN termasuk Pemerintah Kota Cilegon.

Sebanyak 174 instansi pemerintah yang memperoleh kategori pelaksanaan sistem merit "Sangat Baik" dan "Baik". Pemerintah Kota Cilegon sebagai pemerintah daerah yang melaksanakan sistem merit dalam manajemen ASN dikategorikan "Baik" oleh KASN. Kriteria penilaian mandiri sistem merit melalui sendiri didasarkan pada 8 (delapan) aspek penting yang tercermin pada Pasal 6 Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah yang disebutkan bahwa penilaian mandiri sistem merit dalam manajemen ASN di Instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan aspek seperti Perencanaan Kebutuhan Pegawai, pengadaan, pembinaan Karir dan Peningkatan Kompetensi, mutasi, Rotasi dan Promosi, pengelolaan Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin, perlindungan serta sistem Informasi Pendukung.

Berikut penerapan 8 (delapan) aspek penting dalam sistem merit yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Cilegon:

a. Aspek Perencanaan Kebutuhan

Pemerintah Kota Cilegon berdasarkan data hasil wawancara melalui yuyun zahriatul uyun selaku asesor SDM aparatur, badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, pemerintah kota cilegon telah merencanakan pemenuhan kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun.

¹⁷ Leni Dwi Nurmala, Pertanggungjawaban Pidana dan Perlindungan Hukum terhadap Anak dalam Tindak Pidana Narkotika, *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Gorontalo, volume 2 nomor 2, Desember 2022, hlm. 139

b. Aspek Pengadaan

Pelaksanaan penerimaan calon pegawai negeri sipil untuk kuota tambahan pegawai (formasi) ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Nasional berdasarkan usulan kebutuhan. Hal tersebut dapat dipenuhi seluruhnya atau sebagian, ditambah atau dikurangi sesuai dengan kemampuan keuangan. Berdasarkan hasil penetapan formasi dari Badan Kepegawaian Nasional tersebut, Pemerintah Kota Cilegon harus menyusun kebutuhan pegawai lalu dialokasikan untuk disabilitas minimal 2% dari jumlah total formasi pegawai yang diterima oleh menpan.

c. Aspek Pengembangan Karir

Pemerintah Kota Cilegon memiliki standar kompetensi untuk setiap jabatan yang ditetapkan, namun dalam hal pengembangan karir Pemerintah Kota Cilegon sendiri belum menyempurnakan pembangunan talent pool dan rencana suksesi yang harus disusun berdasarkan profil ASN. Berdasarkan data yang didapatkan, Pemerintah Kota Cilegon seharusnya melakukan pemetaan kompetensi pegawai untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui diklat, Pegawai Negeri Sipil memiliki hak 20 jam pelajaran setiap tahunnya. Namun dalam hal ini Pemerintah Kota Cilegon masih belum bisa memenuhi proses pengembangan karir tersebut karena memakan biaya yang cukup banyak atau memiliki anggaran yang terbatas dan berbanding terbalik dengan jumlah ASN di Pemerintah Kota Cilegon yang cukup banyak.

d. Aspek Promosi, Mutasi, Rotasi

Data yang didapatkan melalui Pemerintah Kota Cilegon yang telah menyusun dan menetapkan kebijakan internal untuk promosi, mutasi dan rotasi melalui PermenPAN-RB Nomor 22 Tahun 2021 Tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil. Pemerintah Kota Cilegon dalam melaksanakan aspek promosi, mutasi dan rotasi menggunakan tim penilai kinerja yang sebelumnya dilakukan oleh BAPERJAKAT.

e. Manajemen Kinerja

Pemerintah Kota Cilegon dalam manajemen kinerja mempunyai 2 (dua) aplikasi pengukur penilaian kinerja bagi pegawai. Penilaian kinerja tersebut terdiri dari kinerja organisasi melalui aplikasi e-SAKIP dan kinerja individu melalui aplikasi KHAS. Aplikasi E-SAKIP merupakan karya kolaborasi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Cilegon yang 1 tahun terakhir ini sudah diimplementasikan pada proses monev kinerja perangkat daerah. peluncuran aplikasi E-SAKIP dilakukan sebagai proses memperbaiki kualitas SAKIP dan reformasi birokrasi dari pelanggaran-pelanggaran serta sebagai upaya peningkatan kualitas pelaksanaan akuntabilitas kinerja di lingkungan instansi Pemerintah Kota Cilegon untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan.

f. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin

Pemerintah Kota Cilegon menerapkan perhitungan hasil penilaian kinerja sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja, Tunjangan kinerja selama ini dibayarkan hanya berdasarkan faktor disiplin kerja. Terkait penghargaan Pemerintah Kota Cilegon belum mengadakan kebijakan internal terkait penghargaan pegawai yang bersifat nonfinansial secara rutin kepada pegawai yang berprestasi.

g. Perlindungan dan Pelayanan

Berdasarkan data yang ada Pemerintah Kota Cilegon dalam melaksanakan perlindungan terhadap pegawai menyediakan beberapa fasilitas seperti bantuan hukum jika pegawai terlibat hukum (kecuali korupsi). Namun dalam hal regulasi perlindungan terhadap pegawai masih belum terealisasi oleh Pemerintah Cilegon, sehingga ASN di Pemerintah Kota Cilegon masih banyak yang sulit untuk mengajukan perlindungan hukum.

h. Sistem Informasi

Data dari hasil wawancara, sistem informasi kepegawaian yang dimiliki Pemerintah Kota Cilegon ialah dibangun dan digunakan berdasarkan assessment center sebagai pembinaan karir seluruh pegawai. pelaksanaan sistem merit di Pemerintah Kota Cilegon telah berkembang dengan mencoba memanfaatkan digitalisasi melalui aplikasi-aplikasi online dalam mendukung pelaksanaan sistem merit. Dalam sistem informasi kepegawaian sendiri menggunakan e-KINERJA untuk menunjang kegiatan pegawai Pemerintah Kota Cilegon.

Pada intinya Pemerintah Kota Cilegon belum sepenuhnya melaksanakan 8 aspek penting penilaian sistem merit sebagaimana amanat dari Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa "Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit". Dalam delegasi presiden melalui Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa ada 8 aspek penting yang harus dijalankan sebagai penilaian dari pelaksanaan sistem merit ini. Pada aspek perencanaan Pemerintah Kota Cilegon telah merencanakan kebutuhan pegawai untuk jangka 5 tahun sebagai dasar penyusunan formasi penerimaan pegawai. Kemudian aspek pengadaan Pemerintah Kota Cilegon menyusun rencana pengadaan pegawai dan oleh Pemerintah Kota Cilegon dikirimkan sebagai usul penetapan formasi pengadaan CPNS kepada BKN. Aspek pengembangan karir sendiri belum disempurnakan pada pembangunan talent pool, PNS melalui diklat memiliki hak 20 jam pelajaran setiap tahunnya, namun Pemerintah Kota Cilegon belum memenuhi proses tersebut karena anggaran. Pada aspek Promosi, mutasi, rotasi, Pemerintah Kota Cilegon menetapkan kebijakan melalui PermenPAN-RB dan dalam pelaksanaannya digunakan tim penilai kinerja yaitu BAPERJAKAT. Lalu pada manajemen kinerja terdapat 2 aplikasi pengukur penilaian kinerja yaitu e-SAKIP dan KHAS. Dalam hal Penggajian dan penghargaan, Pemerintah Kota Cilegon belum mengadakan kebijakan untuk penghargaan yang bersifat

nonfinansial, namun penghargaan diberikan karena berapa lama jabatan pegawai tersebut. Lalu Pemerintah Kota Cilegon dalam melaksanakan perlindungan terhadap pegawai menyediakan beberapa fasilitas seperti bantuan hukum. Dan terakhir yaitu pada sistem informasi pemerintah telah mengadakan aplikasi seperti e-KINERJA dan e-OFFICE untuk menunjang pelaksanaan kinerja pegawai.

Analisis Kendala Pemerintah Kota Cilegon dalam Pelaksanaan Sistem Merit bagi ASN di Pemerintah Kota Cilegon

Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Cilegon ditetapkan pada Kategori III yaitu baik, dengan Nilai 276 (dua ratus tujuh puluh enam) dan Indeks 0,67 (nol koma enam puluh tujuh) dan dapat dikatakan sudah baik. Pelaksanaan sistem merit di Pemerintah Kota Cilegon menyebabkan implikasi yang besar pada manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) pada saat ini. Beberapa faktor yang menyebabkan pelaksanaan sistem merit masih belum maksimal yaitu salah satunya karena terbatas pada anggaran dan terbatasnya pengetahuan serta pengalaman para pegawai yang bertanggung jawab untuk mengelola Aparatur Sipil Negara dalam pelaksanaan sistem merit, kurangnya komitmen Pembina Kepegawaian dan tingginya intervensi politik juga menjadi salah satu faktor penyebab pelaksanaan sistem merit di Pemerintah Kota Cilegon masih belum maksimal. Berikut beberapa kendala dalam pelaksanaan sistem merit di lingkungan pemerintah Kota Cilegon yang telah Penulis rangkum dalam hasil wawancara, terdapat beberapa poin yaitu:

1. Keterbatasan anggaran dalam hal ini yang dimaksud adalah anggaran yang dibutuhkan tidak mencukupi sehingga dari anggaran yang ada harus dipergunakan dengan baik, contoh anggaran yang paling dibutuhkan adalah pada saat proses pengembangan karir;

2. Keterbatasan kemampuan pengelola pegawai dalam menyiapkan prasyarat yang diperlukan dalam pelaksanaan sistem dikarenakan regulasi dari pemerintah pusat yang terus berubah-ubah. Kurangnya pemahaman pengelola pegawai dan belum menguasai sepenuhnya pengetahuan yang berkaitan dengan pelaksanaan pelaksanaan sistem merit juga menjadi salah satu faktor kendala;

3. Keterbatasan sumber daya manusia hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman terkait sistem merit sehingga membuat sumber daya manusia yang dibutuhkan masih belum sesuai dengan yang diharapkan, dan dalam hal ini kekurangan pegawai yang dapat menangani sistem merit.

4. Keterbatasan regulasi yang ada dalam pelaksanaan sistem merit menjadi hal yang cukup krusial. Pemerintah Kota Cilegon telah mengadakan beberapa kali kebijakan terkait regulasi yang digunakan dalam pelaksanaan sistem merit, namun regulasi yang ada terus menerus diharuskan melakukan perubahan dimana harus selaras dengan regulasi yang diadakan oleh pemerintah pusat.

Kesimpulan

Sistem merit berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja birokrasi agar mampu netral dan professional serta menghilangkan faktor kecurangan dalam perekrutan jabatan pegawai. Pada Pelaksanaan Sistem Merit juga diharapkan dapat meningkatkan kompetensi individu yakni, produktif, integritas, independen, pelayanan prima, pengawasan dan akuntabilitas.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap Peran Pemerintah Kota Cilegon Dalam Pelaksanaan Sistem Merit Untuk Mewujudkan ASN Yang Profesional Di Pemerintah Kota Cilegon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, sebagaimana telah diuraikan dan dibahas, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemerintah Kota Cilegon belum sepenuhnya melaksanakan 8 aspek penting penilaian sistem merit sebagaimana amanat dari Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa "Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit". Dalam delegasi presiden melalui Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa ada 8 aspek penting yang harus dijalankan sebagai penilaian dari pelaksanaan sistem merit ini. Pada aspek perencanaan Pemerintah Kota Cilegon telah merencanakan kebutuhan pegawai untuk jangka 5 tahun sebagai dasar penyusunan formasi penerimaan pegawai.

Kemudian aspek pengadaan Pemerintah Kota Cilegon menyusun rencana pengadaan pegawai dan oleh Pemerintah Kota Cilegon dikirimkan sebagai usul penetapan formasi pengadaan CPNS kepada BKN. Aspek pengembangan karir sendiri belum disempurnakan pada pembangunan talent pool, PNS melalui diklat memiliki hak 20 jam pelajaran setiap tahunnya, namun Pemerintah Kota Cilegon belum memenuhi proses tersebut karena anggaran. Pada aspek Promosi, mutasi, rotasi, Pemerintah Kota Cilegon menetapkan kebijakan melalui PermenPAN-RB dan dalam pelaksanaannya digunakan tim penilai kinerja yaitu BAPERJAKAT. Lalu pada manajemen kinerja terdapat 2 aplikasi pengukur penilaian kinerja yaitu e-SAKIP dan KHAS. Dalam hal Penggajian dan penghargaan, Pemerintah Kota Cilegon belum mengadakan kebijakan untuk penghargaan yang bersifat nonfinansial, namun penghargaan diberikan karena berapa lama jabatan pegawai tersebut. Lalu Pemerintah Kota Cilegon dalam melaksanakan perlindungan terhadap pegawai menyediakan beberapa fasilitas seperti bantuan hukum. Dan terakhir yaitu pada sistem informasi pemerintah telah mengadakan aplikasi seperti e-KINERJA dan e-OFFICE untuk menunjang pelaksanaan kinerja pegawai.

2. Berdasarkan hasil penelitian, dalam pelaksanaan sistem merit di pemerintah kota cilegon terdapat beberapa kendala yang menjadikan pelaksanaan 8 aspek dalam sistem merit masih harus disempurnakan masing-masing didalamnya. Beberapa kendala tersebut ialah :

a. Pada aspek pengembangan karir serta penghargaan masih belum dikatakan terlaksana dengan baik karena pemerintah kota cilegon sendiri belum menyempurnakan pembangunan talent pool dan rencana suksesi dimana hal ini merupakan salah satu program yang harus dilakukan oleh pemerintah kota cilegon sendiri sebagai pelaksana sistem merit.

b. Dalam hal kebijakan, Pemerintah Kota Cilegon sebagai pelaksana belum membuat peraturan yang secara eksplisit mengatur sistem merit ini. Serta peraturan yang dikeluarkan oleh Pemerintah pusat terus menerus mengalami perubahan sehingga menyebabkan pemerintah kota cilegon terus menerus melakukan adaptasi terhadap peraturan-peraturan baru yang dikeluarkan.

c. Keterbatasan anggaran, dalam proses pengembangan karir yang diperuntukkan bagi ASN seperti diklat ataupun pembangunan talent pool dan rencana suksesi memerlukan anggaran yang cukup besar. Hal tersebut berbanding terbalik dengan jumlah ASN pemerintah kota cilegon yang cukup banyak, sehingga dalam proses pengembangan karir dirasakan belum sempurna.

Saran

3. Pemerintah Kota Cilegon harus menyediakan peraturan serta kebijakan internal yang diperlukan bagi pelaksanaan sistem merit, khususnya terkait dengan Pangkat dan Jabatan, Pedoman Pola Karier dan lain-lain. Harmonisasi regulasi dengan menyempurnakan peraturan perundang-undangan terkait ma

najemen kinerja dan membina pelaksanaannya agar penilaian kinerja lebih terukur dan obyektif serta menyiapkan peraturan dan pedoman terkait penyusunan strategi serta program diklat yang didasarkan pada kesenjangan kompetensi dan kinerja sangat penting dilakukan.

4. Pemerintah Kota Cilegon harus mendorong dan membina tingkat pelaksanaan sistem merit dalam manajemen ASN yang masih baik untuk meningkatkan penerapan sistem meritnya ke kategori yang lebih baik ke depan seperti melakukan akreditasi terhadap assessment center dan sertifikasi assessor sehingga berpengaruh pada proses penyelenggaraan proses layanan publik tugas pemerintahan dan tugas pembangunan.

5. Pemerintah juga harus mengoptimalisasi pengawasan, dukungan fasilitas, sosialisasi yang masif dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia sebagai langkah-langkah pembenahan yang harus diambil dengan mewujudkannya dalam program-program yang konkret dalam rangka pelaksanaan sistem merit sebagaimana amanat Undang-Undang.

Daftar Pustaka

Buku

Ade Fauji, *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif*, CV. AA Rizky, Serang, 2020.

Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Alfabeta CV, Bandung, 2013.

Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Mataram NTB, 2020.

Sri Hartini Dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.

Sudryono, *Metodologi Penelitian*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2017.

Jurnal

Dida Daniarsyah, Penerapan Sistem Merit Dalam Rekrutmen Terbuka Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi Asn (Suatu Pemikiran Kritis Analisis), *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Padjajaran Bandung, Volume 11 No 2, Februari 2019.

Evi Oktarina, Sanksi Hukum Bagi Aparatur Sipil Negara Terlibat Dalam Partai Politik, *Solusi*, Fakultas Hukum, Universitas Palembang, Volume 18 No 2, Mei 2020. DOI: <https://doi.org/10.36546/solusi.v18i2.285>.

Eviva Nur Khobiburrohma, Priska Septiana Margareta, Penerapan Sistem Merit Dalam Birokrasi Indonesia Untuk Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik, *Transparasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, Institut Ilmu Sosial Dan Manajemen, STIAM, Volume 3, Nomor 2, Desember 2020. DOI: [10.31334/Transparansi.V3i2.900](https://doi.org/10.31334/Transparansi.V3i2.900).

Leni Dwi Nurmala, Pertanggungjawaban Pidana dan Perlindungan Hukum terhadap Anak dalam Tindak Pidana Narkotika, *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Gorontalo, Volume 2 nomor 2, Desember 2022.

Meisi Kalesaran, Penerapan Sistem Merit Menuju Pemerintahan Yang Terpercaya, *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara,, Volume 6 No 1, Juli 2021.

Mohammad Ilham Maulana, Seleksi Merit Sistem PNS Pratama Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Provinsi, *Jurnal Sosial Dan Teknologi*, Universitas Brawijaya Malang, Volume 1 No 9, September 2021.

Nona Sandra Polihu, Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Kementerian Agama Kota Manado, *Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara*, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, Universitas Negeri Manado.