



## Optimalisasi Penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Kabupaten Nias

Juniso Lase<sup>1</sup>, Odaligoziduhu Halawa<sup>2</sup>, Eliagus Telaumbanua<sup>3</sup>, Emanuel Zebua<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Nias

E-mail: lasejuniso@gmail.com<sup>1</sup>, oda15halawa@gmail.com<sup>2</sup>,  
eliagus.tel@gmail.com<sup>3</sup>, Emanuelzebua578@gmail.com<sup>4</sup>

**Abstract.** *The merit system in the management of the State Civil Apparatus (ASN) has been introduced in Indonesia since the Dutch colonial era, but the implementation of a structured and modern merit system officially began in the post-independence era, especially when the Republic of Indonesia was just formed. Based on the results of the assessment of the State Civil Apparatus Commission on the measurement of the merit system above, information was obtained that the Nias Regency Government is in the bad category. This study uses a qualitative research approach where qualitative research as a scientific method is often used and implemented by a group of researchers in the field of social sciences, including education. The results of the study show that the implementation of the merit system in the Nias Regency government is currently an important step in building clean, effective, democratic, and trusted governance. Optimizing the implementation of the merit system in the Nias Regency government has a significant impact, including improving organizational performance, better public services, filling key positions by competent individuals, transparency in employee management, and creating a more productive and collaborative work environment.*

**Keywords:** *optimization, merit system, Nias Regency,*

**Abstrak.** Sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), telah diperkenalkan di Indonesia sejak zaman pemerintahan kolonial Belanda, namun penerapan sistem merit yang terstruktur dan modern secara resmi dimulai pada era paska-kemerdekaan, terutama ketika negara Republik Indonesia baru dibentuk. Berdasarkan hasil penilaian Komisi Aparatur Sipil Negara terhadap pengukuran sistem merit di atas diperoleh informasi bahwa Pemerintah Kabupaten Nias berada pada kategori buruk. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu sosial, termasuk juga ilmu pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan penerapan sistem merit dalam pemerintahan Kabupaten Nias saat ini merupakan langkah yang penting dalam membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya. Optimalisasi penerapan sistem merit di pemerintahan Kabupaten Nias memiliki dampak yang signifikan, termasuk peningkatan kinerja organisasi, pelayanan publik yang lebih baik, pengisian posisi kunci oleh individu yang kompeten, transparansi dalam pengelolaan pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kolaboratif.

**Kata kunci:** optimalisasi, sistem merit, kabupaten nias,

### 1. LATAR BELAKANG

Sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), telah diperkenalkan di Indonesia sejak zaman pemerintahan kolonial Belanda, namun penerapan sistem merit yang terstruktur dan modern secara resmi dimulai pada era paska-kemerdekaan, terutama ketika negara Republik Indonesia baru dibentuk (Rizal, 2020). Sejak saat itu, sistem merit terus diperbarui dan ditingkatkan melalui berbagai regulasi, kebijakan, dan reformasi administrasi.

## *Optimalisasi Penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Kabupaten Nias*

Implementasi sistem merit di Indonesia juga telah menghadapi tantangan, termasuk masalah korupsi, nepotisme, dan kolusi yang pada beberapa periode sejarah mempengaruhi keadilan dan transparansi dalam proses pengangkatan dan promosi ASN (Hartati, 2020).

Sistem kepegawaian negara memainkan peran yang sangat penting dalam proses pemerintahan di setiap negara. Keberhasilan pembangunan suatu negara sangat bergantung pada sistem kepegawaian yang ada, karena Badan kepegawaian merupakan faktor dinamis dalam birokrasi yang memegang peran kunci dalam penyelenggaraan pemerintahan. Efektivitas suatu pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kualitas sistem kepegawaian negara tersebut. Sebuah sistem kepegawaian yang baik dan berbasis pada prinsip-prinsip merit, transparansi, dan akuntabilitas dapat mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang efisien, adil, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Sebaliknya, sistem kepegawaian yang tidak efisien, korupsi, atau tidak berbasis merit dapat menghambat perkembangan dan kemajuan suatu negara, oleh karena itu, penting bagi setiap negara untuk memiliki sistem kepegawaian yang baik dan profesional agar dapat mencapai tujuan pembangunan dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat.

Negara yang telah berhasil menerapkan sistem merit dalam mengelola kepegawaian diantaranya adalah negara Singapura, dimana sistem merit yang diterapkan dalam rekrutmen dan promosi ASN dilakukan secara objektif sehingga kinerja dan prestasi kerja para pegawai mencapai standar pelayanan publik yang tinggi. Negara Swedia yang memiliki sistem pemerintahan yang sangat transparan dan akuntabel. Pengelolaan kepegawaian dalam merekrut, mempromosikan, dan pemberi pengakuan terhadap prestasi ASN dilakukan dengan menerapkan prinsip-prinsip sistem merit, sehingga sehingga meningkatkan kualitas layanan publik dan mengurangi korupsi. Pemerintah Kanada telah berhasil menerapkan sistem merit dalam manajemen ASN, dimana rekrutmen, promosi, dan penghargaan berdasarkan kinerja dan kualifikasi yang sesuai sehingga menciptakan birokrasi yang responsif dan berkualitas tinggi. Australia memiliki sistem merit yang kuat dalam manajemen ASN dimana penilaian para ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, sehingga para ASN yang berprestasi memiliki kesempatan untuk dipromosikan dan penghargaan berdasarkan pencapaian. Belanda dikenal dengan sistem birokrasi yang transparan dan efisien dimana penilaian

para ASN dilakukan berdasarkan pencapaian dan kualifikasi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan berkinerja tinggi (Halim, 2020). Selanjutnya negara Filipina, yang mengembangkan *Civil Services System* yang bertujuan untuk mengatur kerangka kerja sistem merit dalam proses penunjukan dan promosi pegawai secara kompetitif, Filipina juga membentuk Civil Services Commission (CSC) untuk mengawasi proses tersebut. Saat ini, CSC memiliki kewenangan dalam perlindungan dan promosi berbasis merit, memastikan bahwa pengangkatan dan promosi pegawai didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja mereka, serta memastikan perlindungan hak-hak pegawai yang berkinerja baik. (Siregar & Jannah, 2023). Selanjutnya Pemerintah Amerika Serikat telah mengeluarkan dua belas paket reformasi manajemen sumber daya manusia sejak tahun 1980, sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam administrasi publik, dimana pengisian jabatan di birokrasi dinilai berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan prestasi kerja, yang mendukung prinsip-prinsip merit. Pendekatan ini membantu memastikan bahwa pegawai yang diangkat atau dipromosikan memenuhi standar kualifikasi yang diperlukan untuk posisi tersebut, dan memastikan bahwa keputusan pengangkatan didasarkan pada kinerja dan kompetensi (Raharjanto, 2019).

Sistem merit adalah pendekatan dalam kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menilai kinerja, promosi, atau pengakuan prestasi berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan prestasi kerja secara adil tanpa diskriminasi, dalam sistem ini, keputusan pengangkatan, promosi, atau penghargaan diberikan berdasarkan kriteria objektif dan terukur, seperti keterampilan, pengetahuan, dan pencapaian kerja, bukan berdasarkan faktor-faktor non-kompetitif seperti hubungan kekeluargaan atau pertimbangan politik. Sistem merit bertujuan untuk memastikan bahwa individu yang menduduki posisi ASN memang memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik (Bewinda et al., 2023). Sistem merit memberikan pedoman kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) yang memiliki wewenang untuk menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN, serta bertanggung jawab atas pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Rahman & Bakri, 2019).

## *Optimalisasi Penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Kabupaten Nias*

Penerapan sistem merit diberbagai Propinsi, Kota dan Kabupaten, Pemerintah mengharapkan Pejabat Pembina Kepegawaian dapat mengangkat dan mempromosikan ASN pada jabatan tertentu, tidak didasarkan pada latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Sistem merit adalah pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yang mempertimbangkan kualifikasi, kemampuan, keahlian, dan prestasi individu sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengangkatan, promosi, atau penghargaan kepada ASN yang ada pada organisasi perangkat daerah, tanpa memandang faktor-faktor lain seperti nepotisme, korupsi, atau hubungan pribadi (Sahambangung et al., 2019).

Pengangkatan ASN dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja, organisasi perangkat daerah dapat meningkatkan standar profesionalisme dalam pelaksanaan tugas-tugasnya dan cenderung lebih kompeten dan berkinerja baik. Pengangkatan ASN berdasarkan sistem merit dapat menghilangkan faktor nepotisme dan hubungan pribadi dari proses seleksi dan promosi, sehingga peluang terjadinya korupsi dalam pengangkatan atau promosi pegawai menjadi lebih kecil. Implementasi sistem merit membantu mengurangi praktik-praktik nepotisme, korupsi, dan ketidakadilan dalam seleksi dan promosi pegawai, serta memastikan bahwa ASN yang dipekerjakan atau dipromosikan adalah orang-orang yang paling layak dan berkompeten untuk posisi tersebut. Pengangkatan ASN berdasarkan sistem merit kepercayaan masyarakat terhadap Pemerintah akan meningkat terutama dalam kinerja ASN memberikan pelayanan publik di berbagai sektor organisasi perangkat daerah (Kalesaran, 2021).

Prinsip dasar dari sistem merit adalah memberikan penghargaan, promosi, atau kesempatan kerja kepada aparatur sipil negara yang memiliki kualifikasi dan prestasi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Sistem merit bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, transparan, dan objektif, serta mendorong kompetisi yang sehat di antara aparatur sipil negara yang ingin memperoleh atau mempertahankan posisi atau keuntungan dalam organisasi perangkat daerah (Nur Khobiburrohma et al., 2020).

Sistem merit akan memungkinkan pemerintah untuk menyaring calon ASN dengan lebih cermat. Prosedur seleksi yang ketat akan memastikan bahwa hanya ASN yang memenuhi kualifikasi dan keahlian yang diperlukan yang dapat menjabat, baik dalam jabatan tinggi pratama, administrator, pengawas dan fungsional tertentu pada instansi pemerintah (Kementerian PANRB, 2018). ASN yang memiliki keahlian dan

kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan layanan yang lebih profesional dan efisien kepada masyarakat. ASN yang berkualitas dan profesional akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, masyarakat akan merasa lebih percaya diri dengan pelayanan publik dan keputusan-keputusan yang diambil oleh aparatur sipil negara. Para ASN yang dipromosikan melalui sistem merit cenderung lebih efisien dan produktif dalam melaksanakan tugas serta memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan akurat. ASN yang berkualitas cenderung lebih kreatif dan inovatif, serta memiliki kemampuan untuk mencari solusi baru dan menghadapi tantangan dengan cara yang inovatif, yang dapat membawa perubahan positif dalam penyelenggaraan pelayanan publik. ASN yang berkualitas dapat memberikan dukungan administratif dan regulasi yang diperlukan untuk pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan (Suryanto & Darto, 2020).

Pengukuran sistem merit terdiri dari delapan aspek yakni: perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan, dan sistem informasi (Putri, 2022). Aspek pengukuran sistem merit ini agar efektif dan efisiensi dalam pelaksanaannya maka Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia sebagai Organisasi Perangkat Daerah untuk mengelola dan mengatur seluruh sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara yang berada dilingkungan Pemerintah Kabupaten Nias melalui persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian (Republik Indonesia, 2017), dimana kepala Badan harus mampu menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam mengelola kepegawaian, seperti halnya fungsi manajemen yang digagas oleh George R. Terry yang disingkat dengan PAOC (Rijal et al., 2023); 1) *Planning* yaitu bagaimana Kepala BKPSDM merencanakan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan, dan sistem informasi; 2) *Actuating* yaitu bagaimana Kepala BKPSDM mengimplementasikan atau melaksanakan apa yang sudah direncanakan, baik memenuhi kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan, maupun dalam sistem informasi pelayanan publik; 3) *Organizing* yaitu bagaimana kepala BKPSDM mengorganisasikan seluruh SDM dan SDA dalam mencapai tujuan pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir, promosi dan mutasi,

## *Optimalisasi Penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Kabupaten Nias*

manajemen kinerja, penggajian, penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan, maupun dalam sistem informasi pelayanan publik; 4) *Controlling* yaitu bagaimana Kepala BKPSDM mengawasi seluruh kegiatan dalam memenuhi kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan, maupun dalam sistem informasi pelayanan publik.

Berdasarkan hasil data skunder yang dikumpulkan oleh peneliti terhadap pengukuran nilai sistem merit pada Kabupaten Nias pada periode penilaian tahun 2021 yang dikeluarkan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara sebagaimana diuraikan sebagai berikut;

Tabel 1.1

Hasil Pengukuran Sistem Merit Pemerintah Kabupaten Nias

No	Aspek	Jumlah Sub Aspek	Nilai
1	Perencanaan Kebutuhan	4 Aspek	2
2	Pengadaan	5 Aspek	2
3	Pengembangan Karir	10 Aspek	1
4	Promosi dan Jabatan	3 Aspek	1
5	Manajemen Kinerja	5 Aspek	5
6	Penggajian, Penghargaan dan	4 Aspek	3
7	Perlindungan dan Pelayanan	2 Aspek	8
8	Sistem Informasi	4 Aspek	1
	Total	34 Aspek	<b>1</b>

Sumber: KASN 2021

Berdasarkan hasil penilaian Komisi Aparatur Sipil Negara terhadap pengukuran sistem merit di atas diperoleh informasi bahwa Pemerintah Kabupaten Nias berada pada kategori buruk. Rekap data di atas menunjukkan bahwa dari delapan aspek pengukuran yang menjadi indikator penilaian sistem merit, maka Pemerintah Kabupaten Nias sangat perlu melakukan pembenahan dan perbaikan birokrasi sesuai dengan delapan aspek di atas, dan jika Pemerintah Kabupaten Nias tidak melakukan pembenahan dan perbaikan terhadap delapan aspek pengukuran sistem merit yang telah dinilai buruk oleh Komisi Aparatur Sipil Negara, maka Kualitas pelayanan publik yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan masyarakat yang pada akhirnya masyarakat Kabupaten Nias kehilangan kepercayaan kepada Pemerintah, sistem yang buruk dalam pengadaan, penempatan, dan manajemen kinerja dapat menyebabkan

pemborosan sumber daya dan efisiensi dalam pengelolaan kepegawaian yang pada akhirnya berdampak pada penerimaan pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan penempatan pegawai tidak sesuai dengan kompetensi dan keahliannya, keberadaan birokrasi yang tidak efisien dapat membuat Pemerintah Kabupaten Nias sulit menanggapi tantangan dan perubahan dengan cepat dan tepat, sistem yang tidak transparan dan adil dalam promosi, pengangkatan, dan mutasi para aparatur sipil negara dapat meningkatkan risiko korupsi dan nepotisme (Indonesia, 2018), pengelolaan ASN yang tidak baik cenderung para ASN memiliki motivasi yang rendah sehingga dapat mengurangi produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan pada Pemerintah Kabupaten Nias, oleh karena itu sangat penting bagi Pemerintah Kabupaten Nias untuk segera mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk memperbaiki sistem merit dan meningkatkan efisiensi serta transparansi dalam manajemen kepegawaian, agar menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional, efisien, dan adil, yang pada akhirnya akan mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Nias.

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Dalam penelitian terdahulu (Dr. Maria Susanti:2018) menyatakan meningkatkan transparansi dan efektivitas rekrutmen pegawai. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Dr. Budi Hartono:2019) menyatakan menemukan tingkat kepuasan pegawai terhadap sistem merit.

Berdasarkan hasil studi dokumentasi tentang pengukuran sistem merit pada Pemerintah Kabupaten Nias yang masih buruk, sangat penting bagi Pemerintah Kabupaten Nias untuk segera mengambil tindakan perbaikan. Tindakan ini harus mencakup peningkatan efisiensi, transparansi, dan adil dalam manajemen kepegawaian, menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan mendukung pertumbuhan ekonomi serta kesejahteraan masyarakat Kabupaten Nias, maka penulis mengangkat judul “Optimalisasi Penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Kabupaten Nias”

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu sosial, termasuk juga ilmu pendidikan. Pada penelitian ini peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden dan melakukan studi pada situasi yang alami (Iskandar, 2019: 11)

Penelitian kualitatif dimana peran peneliti adalah sebagai instrument kunci dalam mengumpulkan data, dan menafsirkan data. Alat pengumpulan data biasanya menggunakan pengamatan langsung, wawancara, studi dokumen. Sedangkan kesahihan dan keterandalan data menggunakan triangulasi dengan menggunakan metode induktif, hasil penelitian kualitatif lebih menkankan pada makna daripada generalisasi. Variabel dalam penelitian ini adalah Optimalisasi Penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Kabupaten Nias.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil wawancara kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si sebagai Kepala BKPSDM Kab. Nias, Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng sebagai Sekretaris BKPSDM Kab. Nias. Peneliti bertanya kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si informan 1 menyatakan bahwa:

*Pertama*, Bagaimana penerapan sistem merit pada Pemerintah Kabupaten Nias saat ini? Informan 1 menyatakan bahwa:

“Pemerintah Kabupaten Kabupaten Nias saat ini menerapkan sistem merit dengan melakukan seleksi pegawai berdasarkan kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan. Proses seleksi ini dapat mencakup uji tulis, wawancara, dan asesmen keterampilan”

Dari Informan 1 Bapak Efori Telaumbanua, ST., M.Si., dapat disimpulkan bahwa Pemerintah Kabupaten Nias saat ini menerapkan sistem merit dalam proses seleksi pegawai. Sistem merit ini melibatkan penilaian berdasarkan kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan. Proses seleksi tersebut mencakup beberapa tahap, seperti uji tulis, wawancara, dan asesmen keterampilan. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Bapak

Elisati Telaumbanua, S.Kom informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Penerapan merit seringkali diukur melalui tingkat transparansi dalam proses pengangkatan pegawai. Pemerintah Kabupaten/Kota yang baik akan memberikan informasi terbuka tentang lowongan pekerjaan, kriteria seleksi, dan tahapan proses seleksi”

Dari informan 2 memberikan dukungan terhadap pendapat bahwa tingkat transparansi merupakan indikator penting dalam menilai penerapan merit.

*Kedua*, Bagaimana Komitmen Pejabat Pembina Kepegawaian dalam menerapkan sistem merit?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si sebagai Kepala BKPSDM Kab. Nias, Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng sebagai Sekretaris BKPSDM Kab. Nias. Peneliti bertanya kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si informan 1 menyatakan bahwa:

“Pejabat Pembina Kepegawaian memiliki komitmen untuk merumuskan kebijakan dan standar yang jelas terkait dengan penerapan sistem merit dalam pengelolaan kepegawaian. Mereka memastikan bahwa proses seleksi dan promosi didasarkan pada kompetensi dan prestasi kerja”

Dari pernyataan informan 1, dapat disimpulkan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian memiliki komitmen untuk merumuskan kebijakan dan standar yang jelas terkait dengan penerapan sistem merit dalam pengelolaan kepegawaian. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Bapak Elisati Telaumbanua, S.Kom informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Pejabat pembina kepegawaian menunjukkan komitmen dengan mengembangkan panduan dan prosedur resmi yang memberikan petunjuk rinci tentang implementasi sistem merit. Hal ini mencakup langkah-langkah seleksi, kriteria penilaian, dan mekanisme pengambilan keputusan yang transparan”

Dari pernyataan informan 2, dapat disimpulkan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian menunjukkan komitmen terhadap penerapan sistem merit dengan mengembangkan panduan dan prosedur resmi.

*Ketiga*, Bagaimana dampak optimalisasi penerapan sistem merit pada Pemerintah Kabupaten Nias?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si sebagai Kepala BKPSDM Kab. Nias, Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng sebagai Sekretaris

## *Optimalisasi Penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Kabupaten Nias*

BKPSDM Kab. Nias. Peneliti bertanya kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si informan 1 menyatakan bahwa:

“Optimalisasi penerapan sistem merit dapat menghasilkan peningkatan kualitas pegawai di Pemerintah Kabupaten Nias. Proses seleksi yang berbasis pada kompetensi dan prestasi kerja akan memastikan bahwa hanya individu yang berkualifikasi dan berkompeten yang diterima, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi”

Dari pernyataan informan 1, dapat disimpulkan bahwa informan menyatakan bahwa optimalisasi penerapan sistem merit dapat menghasilkan peningkatan kualitas pegawai di Pemerintah Kabupaten Nias. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Bapak Elisati Telaumbanua, S.Kom informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Dengan adanya sistem merit yang obyektif dan adil, pegawai yang merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja. Hal ini dapat menciptakan iklim kerja yang positif di Pemerintah Kabupaten Nias”

Dari pernyataan informan 2, dapat disimpulkan bahwa informan menyatakan bahwa dengan adanya sistem merit yang obyektif dan adil, pegawai cenderung merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil.

*Keempat*, Untuk mengetahui penerapan sistem merit pada Pemerintah Kabupaten Nias saat ini.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si sebagai Kepala BKPSDM Kab. Nias. Peneliti bertanya kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si informan 1 menyatakan bahwa:

“Melakukan konsultasi langsung dengan pihak terkait di Pemerintah Kabupaten Nias, seperti Pejabat Pembina Kepegawaian atau bagian yang bertanggung jawab atas kepegawaian. Pertanyaan dapat mencakup bagaimana sistem merit diimplementasikan, proses seleksi yang dijalankan, dan upaya yang dilakukan untuk memastikan transparansi dan keadilan”

Dari pernyataan informan 1, dapat disimpulkan bahwa peneliti melakukan konsultasi langsung dengan pihak terkait di Pemerintah Kabupaten Nias, seperti Pejabat Pembina Kepegawaian atau bagian yang bertanggung jawab atas kepegawaian.

*Kelima*, Untuk mengetahui komitmen Pejabat Pembina Kepegawaian dalam menerapkan sistem merit.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si sebagai Kepala BKPSDM Kab. Nias. Peneliti bertanya kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si informan 1 menyatakan bahwa:

“Melakukan wawancara langsung dengan Pejabat Pembina Kepegawaian untuk mendapatkan pandangan dan komitmen mereka terhadap penerapan sistem merit. Pertanyaan dapat mencakup visi mereka tentang pentingnya merit, langkah-langkah konkret yang diambil, dan hambatan yang dihadapi dalam implementasinya”

Dari pernyataan informan 1, dapat disimpulkan bahwa informan menyarankan untuk melakukan wawancara langsung dengan Pejabat Pembina Kepegawaian.

*Keenam*, Untuk mengetahui dampak optimalisasi penerapan sistem merit pada Pemerintah Kabupaten Nias.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si sebagai Kepala BKPSDM Kab. Nias, Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng sebagai Sekretaris BKPSDM Kab. Nias. Peneliti bertanya kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si informan 1 menyatakan bahwa:

“Optimalisasi penerapan sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias dapat berdampak positif pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Pegawai yang terpilih berdasarkan kompetensi dan kualifikasi yang sesuai memiliki potensi untuk memberikan layanan yang lebih efektif dan responsif kepada masyarakat”

Dari pernyataan informan 1, dapat disimpulkan bahwa informan menyatakan bahwa optimalisasi penerapan sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias dapat berdampak positif pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Bapak Elisati Telaumbanua, S.Kom informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Optimalisasi sistem merit dapat meningkatkan kepuasan pegawai karena proses seleksi yang adil dan objektif memberikan kepastian bahwa promosi dan pengangkatan didasarkan pada prestasi dan kompetensi. Hal ini dapat menciptakan iklim kerja yang positif”

Dari pernyataan informan 2, dapat disimpulkan bahwa informan memberikan dukungan terhadap ide bahwa optimalisasi sistem merit dapat meningkatkan kepuasan pegawai.

### **Penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Kabupaten Nias Saat Ini**

## *Optimalisasi Penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Kabupaten Nias*

Penerapan sistem merit dalam pemerintahan Kabupaten Nias saat ini menjadi topik yang menarik. Sistem merit mengacu pada prinsip pengangkatan, promosi, dan penghargaan yang didasarkan pada kinerja dan kompetensi individu, bukan pada faktor-faktor seperti nepotisme atau hubungan politik.

Menurut teori Meisi Kalesaran (2021) penerapan sistem merit menuju pemerintahan yang terpercaya. Tata kelola pemerintahan yang kredibel ditandai dengan membaiknya penguatan sistem birokrasi yang makin transparan, efektif dan dapat diandalkan. Untuk mewujudkan hal tersebut maka kehidupan bermasyarakat pemerintah harus bisa hadir dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya.

Pertama-tama, penting untuk memahami bahwa penerapan sistem merit dalam pemerintahan Kabupaten Nias melibatkan beberapa aspek, termasuk proses rekrutmen dan seleksi pegawai, penilaian kinerja, promosi, dan insentif berbasis prestasi.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Penerapan sistem merit dalam pemerintahan Kabupaten Nias saat ini merupakan langkah yang penting dalam membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya. Dengan mengutamakan kinerja dan kompetensi individu, bukan nepotisme atau hubungan politik, Kabupaten Nias berpotensi untuk meningkatkan kualitas layanan publik dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah.

Komitmen Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam menerapkan sistem merit sangat vital untuk keberhasilan implementasi. Melalui kepemimpinan yang kuat, edukasi terhadap pegawai, serta penegakan proses rekrutmen dan penilaian kinerja yang adil, PPK dapat memastikan bahwa sistem merit berjalan efektif dan memberikan dampak positif bagi organisasi.

Optimalisasi penerapan sistem merit di pemerintahan Kabupaten Nias memiliki dampak yang signifikan, termasuk peningkatan kinerja organisasi, pelayanan publik yang lebih baik, pengisian posisi kunci oleh individu yang kompeten, transparansi dalam pengelolaan pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kolaboratif.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Ajabar, M. A. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Organisasi. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 9(4), 52-59.
- Anwar, M. (2017). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi pada Aparatur Sipil Negara. Rajagrafindo Persada.
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Palgrave.
- Cappelli, P. (2018). Sistem Merit dan Tujuan serta Manfaatnya. Dalam *Manajemen Bakat: Konsep dan Aplikasi* (hal. 19-21). SAGE Publications.
- Cascio, W. F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Produktivitas, Kualitas Hidup Kerja, Keuntungan*. McGraw-Hill Education.
- Halim, S. H. (2020). *Sistem Merit dalam Perspektif Perbandingan Hukum Kepegawaian Aparatur Sipil Negara*. Deepublish.
- Hartati, S. (2020). Penerapan Model New Public Management (Npm) Dalam Reformasi Birokrasi Di Indonesia. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 8(2), 65–84. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v8i2.1293>
- Indonesia, N. R. (2018). Peraturan Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.
- Kalesaran, M. (2021). Penerapan sistem merit menuju pemerintahan yang terpercaya (trustworthy government) (studi penelitian pada badan kepegawaian daerah provinsi sulawesi utara). *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, VI(01), 1–23.
- Kementerian PANRB. (2018). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (pp. 1–27).
- Mulyadi. (2018). Meritokrasi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pemerintahan Kabupaten dan Kota di Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Administrasi*.
- 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>
- Pandapotan Siregar, D., & Miftahul Jannah, L. (2023). Perbandingan Reformasi Kepegawaian Negara Singapura dan Filipina. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(2), 855–868. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i2.212>
- Prasetya, A. (2016). *Reformasi Birokrasi: Meritocracy dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah*. Penerbit Mandar Maju.
- Putri, C. T. (2022). Melanjutkan Trend Reformasi Birokrasi Melalui Merit Sistem : Sebuah Tantangan Peran Komisi Aparatur Sipil Negara ( KASN ). *Jurnal Identitas Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Bandung*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.52496/identitas.v2i1.177>
- Raharjanto, T. (2019). Systematic Literature Reviews: Sistem Merit Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Jurnal Pemerintahan Dan Keamanan Publik (JP Dan KP)*, 103–116. <https://doi.org/10.33701/jpkp.v1i2.708>
- Rahman, A., & Bakri, R. (2019). Penataan Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Dynamic Governance. *Jurnal Konstituen*, 1(1), 1–22. <https://doi.org/10.33701/jk.v1i1.309>
- Republik Indonesia. (2017). Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 Tentang

## *Optimalisasi Penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Kabupaten Nias*

- Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Rijal, Jundrio, H., Abdurohim, Astuti, T., Hapsara, O., Kusuma, M. E. A., Rambe, M. T., & Ardiansyah. (2023). Pengantar Manajemen (Konsep Dasar Untuk Era Modern).
- Riniwati. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Konteks Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1-9.
- Rizal, M. (2020). Mengukir Wajah Birokrasi: Identitas Birokrat Indonesia dari Era Kolonial hingga Reformasi. *Kebijakan Publik dalam Pusaran Perubahan Ideologi dari Kuasa Negara ke Dominasi Pasar*, 147.
- Sahambangung, O., Pioh, N., & Waworundeng, W. (2019). MANAJEMEN SISTEM APARATUR SIPIL NEGARA (Studi tentang Sistem Merit dalam penempatan jabatan pimpinan tertinggi di lingkungan pemerintahan kabupaten kepulauan sangihe). *Jurnal Eksekutif*, 3(3), 1–13.
- Simamora, H. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Siregar, D. (2019). Reformasi Birokrasi dan Sistem Merit dalam Penerimaan Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryanto, A., & Darto, M. (2020). Penerapan Kebijakan Sistem Merit: Praktik Terbaik di Lembaga Administrasi Negara. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3), 401–422. <https://doi.org/10.24258/jba.v16i3.744>
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, [www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id).
- Undang-Undang Republik Indonesia. 2014. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN).
- Utami, W. (2018). Pengaruh Implementasi Sistem Merit terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias. Skripsi.