



DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i1>

Received: 17 Agustus 2023, Revised: 2 September 2023, Publish: 4 September 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengisian Jabatan Sekretaris Daerah di Sumatera Barat dalam Rangka Penerapan Sistem Merit

Saufa Atika Ulya¹, Khairani Lubis², Hengky Andora³

1) Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang, Indonesia
Email: saufaatikaulya99@gmail.com

2) Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang, Indonesia
Email: khairani@law.unand.ac.id

3) Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang, Indonesia
Email: hengkyandora@gmail.com

Corresponding Author: saufaatikaulya99@gmail.com

Abstract: *This study aims to find out how to fill the position of Regional Secretary in West Sumatra in the context of implementing the merit system. This research was conducted to find out how it was implemented and what factors influenced the Application of the Merit System in the Open Selection of Regional Secretaries in West Sumatra. The research method used is using a qualitative descriptive approach. In collecting data the author uses the interview method. The author performs data analysis by processing data, studying documents and drawing conclusions. The results of this study are to answer research questions related to the Filling of the Position of Regional Secretary in West Sumatra in the Context of Implementing the Merit System which is still not optimal. Even though the Government of West Sumatra has carried out all stages of the selection, be it the preparation, implementation, as well as monitoring and evaluation stages, in terms of compliance with the Application of the Merit System in the Open Selection of Regional Secretaries in West Sumatra, the implementation has not been optimal. This can be seen from several aspects that have not been implemented optimally. For optimal application of the Merit System, the Regional Government must already have competency standards for all positions, especially in filling the position of Regional Secretary.*

Keyword: *Filling of Positions, Merit System*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengisian jabatan Sekretaris Daerah di Sumatera Barat dalam rangka penerapan sistem merit. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaannya dan faktor apa saja yang mempengaruhi Penerapan Sistem Merit dalam Seleksi Terbuka Sekretaris Daerah di Sumatera Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Dalam pengumpulan data penulis menggunakan metode wawancara. Penulis melakukan analisis data dengan mengolah data, mempelajari dokumen dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait Pengisian Jabatan Sekretaris Daerah Sumatera Barat Dalam Rangka Penerapan Sistem Merit yang masih belum maksimal. Padahal

Pemerintah Sumbar telah melaksanakan seluruh tahapan seleksi baik tahap persiapan, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi, dalam hal kepatuhan terhadap Penerapan Sistem Merit pada Seleksi Terbuka Sekretaris Daerah di Daerah. Sumbar, implementasinya belum maksimal. Hal ini terlihat dari beberapa aspek yang belum terlaksana secara maksimal. Untuk penerapan Sistem Merit secara optimal, Pemerintah Daerah harus sudah memiliki standar kompetensi pada seluruh jabatan, khususnya dalam pengisian jabatan Sekretaris Daerah.

Kata Kunci: Pengisian Jabatan, Sistem Merit

PENDAHULUAN

Kesejahteraan umum atau konsep negara yang sejahtera merupakan suatu konsep besar yang ingin dicapai oleh seluruh negara yang ada di dunia. Sebuah negara yang sejahtera tidak akan pernah terwujud apabila tidak ada pemerintah yang baik (*good government*). Adapun *good government* yang kemudian akan mendorong terciptanya *good governance* (tata kelola pemerintahan yang baik) tidak akan bisa terlaksana apabila pegawai atau sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya bukan diisi oleh orang-orang hebat dan dikendalikan secara baik.

Hal ini secara tersirat sesuai dengan pandangan Plato dalam karyanya yang berjudul *The Laws*, Plato meninggalkan idenya agar negara diperintah oleh orang-orang bebas dan cendekia, karena Plato menyadari sulitnya mendapatkan orang dengan kualitas itu (Achmad Ali, 2015). Plato kemudian berpendapat bahwa negara harus melaksanakan keadilan berdasarkan kaidah-kaidah tertulis. Pandangan ini mengisyaratkan bahwa pengisian jabatan pemimpin dalam pemerintahan haruslah berdasarkan hukum positif yang berlaku dan mengutamakan rasa keadilan masyarakat secara umum dan menyeluruh, bukan atas dasar keinginan semata sekalipun dengan mengesampingkan kualitas yang berusaha diangkat secara subjektif. Tujuannya adalah dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

PNS sebagai sumber daya manusia yang bertugas untuk melayani kepentingan publik memiliki andil dalam merealisasikan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional (W. Riawan Tjandra, 2014). Karena terselenggaranya pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan dan kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai negeri (SF. Marbun dan Moh. Mahfud MD, 1987). Untuk itu, PNS sudah semestinya memiliki kualitas yang baik agar mampu menjalankan tugasnya secara profesional, adil, bertanggung jawab, tepat, dan benar. Oleh sebab itu diperlukan pengaturan manajemen PNS yang jelas guna menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan yang berdaya guna dan berhasil guna sebagai ASN, yang nantinya juga akan mengisi jabatan-jabatan yang ada dalam struktur organisasi pemerintahan baik di pusat maupun di daerah.

Menurut Pasal 13, Jabatan ASN terdiri dari:

- a. Jabatan Administrasi
- b. Jabatan Fungsional, dan
- c. Jabatan Pimpinan Tinggi

Selanjutnya menurut Pasal 19 ayat (1) UU ASN, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama terdiri dari:

- a. Jabatan Pimpinan Tinggi Utama
- b. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, dan
- c. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di dalamnya ada Sekretaris Daerah. Dimana Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama menurut Pasal 108 angka 3 UU ASN mengatakan bahwa

pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan secara kompetitif di kalangan PNS, dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas, serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar Kabupaten/Kota dalam satu provinsi.

Pemberlakuan merit sistem dalam birokrasi Indonesia bertujuan untuk menghasilkan ASN yang profesional dan berintegritas dengan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya; pemberian kompensasi yang adil dan layak; mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan diklat; dan melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit.

Penerapan sistem merit yang dilakukan secara kompetitif dan terbuka di kalangan PNS sehingga dapat menjamin karir PNS dan melindungi mereka dari kebijakan yang bersifat subjektif, *like and dislike*; mengurangi intervensi politik dalam manajemen ASN; dan tidak hanya menimbulkan rasa keadilan di kalangan pegawai, tetapi juga dapat mendorong peningkatan kompetensi dan kinerja. Jadi sistem merit ini mengondisikan bahwa jabatan birokrasi tidak boleh diintervensi oleh jabatan politik.

Sesuai dengan amanat Pasal 25 ayat (2) huruf b UU ASN, pelaksanaan sistem merit di Indonesia khususnya dalam mengawasi proses pelaksanaan seleksi terbuka JPT sebagai “perubahan besar” di dalam mewujudkan semangat merit, maka dibentuk sebuah komisi yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). KASN memiliki wewenang untuk melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku ASN.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 112 s.d. 115 UU ASN yang telah dikemukakan di atas, seleksi terbuka yang dilakukan oleh Panitia Seleksi akan menghasilkan atau mengerucut pada 3 (tiga) nama terbaik peserta seleksi, lalu pada akhirnya ketiga nama tersebut akan dipilih 1 (satu) oleh PPK untuk kemudian dilantik menjadi JPT. Akan tetapi ketentuan tersebut justru memberikan ruang bagi PPK untuk memilih JPT sesuai dengan keinginannya walaupun pilihannya itu tidak menduduki peringkat pertama hasil seleksi. Di sisi lain, KASN sebagai lembaga yang mendapatkan tugas untuk mengawasi dan menjamin terlaksananya sistem merit di Indonesia tidak berada di dalam posisi yang ideal. Karena apabila ditinjau dari segi ketentuan peraturan perundang-undangan, maka tugas KASN hanya memastikan setiap lembaga, baik pusat maupun daerah untuk melaksanakan seleksi terbuka dalam proses pengisian JPT, yang pemenangnya harus ditetapkan oleh PPK berdasarkan 3 (tiga) besar yang ada.

Kemudian bila pemenang seleksi terbuka JPT adalah yang menduduki peringkat ketiga atau kedua, maka hal itu tidak bisa disebut sebagai sebuah pelanggaran, karena tidak menyalahi peraturan perundang-undangan yang ada saat ini. Akan tetapi bukankah secara moral, orang yang berhasil menduduki peringkat pertama dengan mendapatkan nilai terbaik adalah orang yang sudah selayaknya terpilih? Dan ketika yang terjadi justru tidak seperti itu, maka keputusan yang diambil adalah sebuah keputusan yang tidak berangkat dari konsep yang etis dan bertentangan dengan semangat yang ingin dicapai oleh pembentukan UU ASN.

Oleh karena itu, penulis akan melakukan analisis tentang adanya celah di dalam UU ASN dalam proses Pengisian Jabatan Sekretaris Daerah yang berpotensi menghilangkan unsur profesionalitas, yang merupakan semangat utama dari diterapkannya sistem merit. Hal itu bisa terjadi karena ada kemungkinan besar untuk masuknya pendekatan *spoil system* dalam proses pengisian JPT, terutama dalam faktor keterbukaan dan kompetisi yang harus dikalahkan oleh hubungan emosional kedekatan (hubungan politis).

METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris, yaitu pendekatan terhadap masalah yang pada prosesnya penelitian mengacu kepada ketentuan

peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melihat bagaimana fakta pelaksanaan yang terjadi di lapangan. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat deskriptif, yaitu dengan memaparkan secara jelas hasil penelitian yang penulis dapatkan di lapangan. Dalam hal ini pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Sumatera Barat dan Panitia Seleksi dalam Pengisian Jabatan Sekretaris Daerah selama 1 bulan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dimana wawancara adalah proses pengumpulan data dengan cara tanya jawab antara dua orang atau lebih yang berhadapan secara fisik, wawancara ini bersifat terstruktur dengan mempersiapkan terlebih dahulu untuk memperoleh data primer dengan mempersiapkan pertanyaan terlebih dahulu agar tidak melenceng dari pokok permasalahan. Selanjutnya pengolahan data yang disusun secara sistematis melalui proses *editing* adalah merapikan kembali data-data yang telah diperoleh dengan memilih data sesuai dengan keperluan dan tujuan penelitian sehingga didapat suatu kesimpulan akhir yang secara umum nantinya akan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan kenyataan. Dan setelah data primer dan data sekunder diperoleh selanjutnya perlu dilakukan analisis data yang didapat dengan mengungkapkan kenyataan-kenyataan dalam bentuk kalimat, terhadap data yang telah diperoleh dari hasil penelitian tersebut, penulis menggunakan metode analisis kualitatif yaitu uraian terhadap data yang terkumpul dengan tidak menggunakan angka-angka tapi berdasarkan peraturan perundang-undangan, pandangan para ahli dan pendapat penulis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Sistem Merit pada proses Pengisian Jabatan Sekretaris Daerah Melalui Seleksi Terbuka di Sumatera Barat baru dilaksanakan dengan diawali pembentukan Tim Panitia Seleksi dengan jumlah ganjil 5 atau 7 orang yang terdiri dari Profesional, Akademisi dan Pamong. Setelah pansel terbentuk dilakukan dengan mengumumkan Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Sekretaris Daerah di Kota Padang dengan persyaratan salah satunya hanya untuk ASN yang berada di Kabupaten/Kota yang ada di Sumatera Barat. Selanjutnya yang memenuhi persyaratan lolos tahap administrasi. Setelah administrasi ada uji kompetensi dan rekam jejak hingga penulisan makalah. Terakhir pengumuman wawancara dan 3 terbaik.

Namun, jika dilihat dari regulasi penerapan Sistem Merit, pelaksanaan di Sumatera Barat belum terlaksana dengan baik. Pertama, UU ASN yang mengatur tentang sistem merit terbentuk tahun 2014 sedangkan di Sumatera Barat khususnya ibu kota Provinsi Kota Padang baru menerapkan di tahun 2022. Kedua, dalam pemilihan Pansel belum adanya regulasi khusus syarat bisa menjadi Pansel, sehingga hanya ditunjuk saja yang akan menjadi Pansel walaupun berasal dari Profesional maupun Akademisi. Ketiga, kurangnya minat pendaftar yang akan melamar dalam posisi Sekretaris Daerah dibuktikan dengan adanya perpanjangan waktu pengumuman lowongan yang telah diumumkan oleh Pansel karena jumlah pendaftar masih sedikit dari ketentuan minimal yang ditetapkan sehingga membutuhkan waktu yang lama dalam proses seleksi dan biaya yang cukup besar untuk dikeluarkan dalam proses seleksi. Keempat, PermenPAN RB No 15 Tahun 2019 menjelaskan bahwa proses Seleksi Terbuka berdasarkan Sistem Merit berlaku untuk seluruh ASN yang berada di Indonesia tanpa terkecuali, sedangkan Kabupaten/Kota di Sumatera Barat hanya membuka untuk ASN yang berada di Sumatera Barat saja. Terakhir, hasil akhir 3 besar belum ada ketentuan khusus patokan keahlian kandidat yang dipilih oleh Kepala Daerah seperti loyalitas, manajerial atau struktural, namun mungkin saja masih ada faktor politis atau kekerabatan yang dipilih oleh Kepala Daerah untuk membantu tugasnya sebagai Walikota/Bupati. Padahal dijelaskan dalam Sistem Merit bahwasanya jabatan apapun yang akan diterapkan haruslah mensejajarkan aspek kompetensi (*competence*), kualifikasi (*quali-fication*), prestasi kerja (*performance*), adil (*fairness*), dan terbuka (*open*) tanpa adanya unsur politis /kekerabatan, sehingga tercapainya keadilan dalam pemilihan.

Pemberlakuan merit sistem dalam birokrasi Indonesia bertujuan untuk menghasilkan ASN yang profesional dan berintegritas dengan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya; pemberian kompensasi yang adil dan layak; mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan diklat; dan melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit.

Penerapan sistem merit yang dilakukan secara kompetitif dan terbuka di kalangan PNS sehingga dapat menjamin karir PNS dan melindungi mereka dari kebijakan yang bersifat subjektif, *like and dislike*; mengurangi intervensi politik dalam manajemen ASN; dan tidak hanya menimbulkan rasa keadilan di kalangan pegawai, tetapi juga dapat mendorong peningkatan kompetensi dan kinerja. Jadi sistem merit ini mengondisikan bahwa jabatan birokrasi tidak boleh diintervensi oleh jabatan politik. Wakil Ketua KASN, Tasdik Kinanto, menyebutkan penerapan sistem merit adalah amanat UU ASN, PP Nomor 11 Tahun 2017 dan PermenPAN-RB Nomor 40 Tahun 2018 yang merupakan langkah untuk melakukan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai bagian dari program prioritas nasional. Menurut Tasdik, sistem merit menuntut adanya transparansi, efektifitas, efisiensi, dan profesionalitas dalam manajerial kepegawaian birokrasi pemerintahan dan sistem ini mengatur, mengisi jabatan harus dilakukan dengan seleksi terbuka, semua ASN yang memenuhi syarat punya hak yang sama. Jabatan apapun yang akan diterapkan haruslah mensejajarkan aspek kompetensi (*competence*), kualifikasi (*quali-fication*), prestasi kerja (*performance*), adil (*fairness*), dan terbuka (*open*) tanpa adanya unsur politis /kekerabatan, sehingga tercapainya keadilan dalam pemilihan.

Dilihat dari aspek kualifikasi terhadap pemilihan calon Sekretaris Daerah telah memenuhi dan telah sesuai dengan persyaratan kualifikasi yang ditentukan oleh Panitia Seleksi. Sedangkan dari segi keterbukaan dan keadilan masih belum optimal dilaksanakan, karena masih adanya Kabupaten/Kota yang belum transparansi terhadap nilai hasil seleksi yang tidak diumumkan secara terbuka, sehingga masing-masing peserta yang mendaftar tidak tahu posisi dan nilai berapa yang diperoleh, hal itu menyebabkan rasa keadilan belum diterapkan. Selanjutnya masih ada daerah yang belum membuka lowongan untuk seluruh PNS se-Indonesia, hal ini menyebabkan prinsip keterbukaan pada seleksi itu masih belum dilaksanakan secara optimal. Oleh karena itu keterbukaan dan keadilan dalam pemilihan Sekretaris Daerah berdasarkan sistem merit belum optimal terlaksana karena masih adanya unsur politis atau kekerabatan oleh PPK.

Selanjutnya dari segi aspek kompetensi masih belum terlaksana dengan baik, karena tidak sepenuhnya melihat kompetensi Pegawai ASN. Yang terpilih dari 3 besar bukanlah diambil yang nilai tertinggi, nilai tertinggi akan kalah dengan calon posisi kedua dan posisi ketiga dan apabila yang terpilih itu yang berada di posisi kedua atau ketiga pada dasarnya tidak menyalahi aturan perundang-undangan. Akan tetapi bukankah secara moral, orang yang berhasil menduduki peringkat pertama dengan mendapatkan nilai terbaik adalah orang yang sudah selayaknya terpilih? Dan ketika yang terjadi justru tidak seperti itu, maka keputusan yang diambil adalah sebuah keputusan yang tidak berangkat dari konsep yang etis dan bertentangan dengan semangat yang ingin dicapai oleh pembentukan UU ASN.

Hal inilah yang sering menimbulkan masalah kepegawaian, antara lain, rasa tidak senang dengan pejabat yang diangkat karena merasa pengangkatan tersebut tidak adil. Rasa tidak senang ini seringkali berakibat menurunnya tingkat etos kerja dengan pejabat yang bersangkutan sehingga akhirnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab bersama antara pegawai yang bersangkutan dengan pejabat tersebut menjadi kurang baik hasilnya. Selain itu sering ada rasa kurang puas dari pegawai yang lain yang pada akhirnya berakibat pada menurunnya prestasi kerja pegawai.

KESIMPULAN

Penerapan Sistem Merit dalam Pengisian Jabatan Sekretaris Daerah Melalui Seleksi Terbuka di Sumatera Barat masih belum optimal. Meskipun di Sumatera Barat telah melaksanakan seluruh tahapan Seleksi tersebut sebagaimana diamanatkan pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 13 tahun 2014, baik itu tahapan persiapan, pelaksanaan, maupun monitoring dan evaluasi, namun dalam hal kepatuhan terhadap Penerapan Sistem Merit, Seleksi Terbuka Sekretaris Daerah di Sumatera Barat masih belum optimal. Pertama, pada saat dilaksanakannya Seleksi Terbuka Sekretaris Daerah, standar kompetensi masih disusun di daerah, belum ada standar kompetensi yang berlaku untuk nasional. Hal ini menjadikan hasil dari Seleksi Terbuka menjadi berbeda setiap daerah. Kedua, untuk optimalnya Penerapan Sistem Merit, Pemerintah Daerah harus sudah mempunyai standar kompetensi untuk semua jabatan. Sedangkan pemerintah di Sumatera Barat saat ini belum adanya standar kompetensi untuk seluruh jabatan. Ketiga, belum dibukanya lowongan untuk seluruh PNS se-Indonesia. Hal ini menyebabkan prinsip keterbukaan pada seleksi itu masih belum dilaksanakan secara optimal. Keempat, belum adanya pembinaan karier PNS yang ditunjukkan dengan belum adanya kebijakan daerah tentang pola karier PNS. Serta belum adanya keterbukaan nilai pada setiap tahapan seleksi, sehingga belum bisa memenuhi rasa keadilan dan keterbukaan pada hasil seleksi

REFERENSI

- Achmad Ali, 2015, *Menguak Tabir Hukum*, (Edisi 2), Prenada Media Group, Jakarta
- Ismu Gunadi Widodo, 2016, *Hukum Tata Usaha Negara dan Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, Kencana, Cet. 3, Jakarta
- Ismu Gunadi Widodo, 2016, *Hukum Tata Usaha Negara dan Hukum Acara peradilan Tata Usaha Negara*, Kencana, Cet. 3, Jakarta
- SF. Marbun dan Moh.Mahfud MD, 1987, *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta
- W. Riawan Tjandra, 2014, *Hukum Sarana Pemerintahan*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta