

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dalam pelaksanaan sistem merit di Provinsi Sumatera Barat, informasi terkait pelaksanaan sistem merit ini sudah ditransmisikan dengan baik oleh BKD Sumatera Barat kepada OPD-OPD di Provinsi Sumatera Barat. Pemanfaatan media sosial seperti *whatsapp*, *instagram*, dan *website* serta juga adanya pertemuan/*coaching clinic* yang dilakukan oleh BKD Provinsi Sumatera Barat memungkinkan informasi dan regulasi tersampaikan dengan baik kepada ASN di Provinsi Sumatera Barat. Meskipun begitu, ada beberapa informasi/regulasi yang disampaikan oleh BKD Provinsi Sumatera Barat tidak begitu jelas atau tidak begitu rinci, sehingga menimbulkan kebingungan bagi pegawai. Kemudian juga ada aturan-aturan yang berubah dari pusat (BKN/Kemenpan) yang menyebabkan BKD Provinsi Sumatera Barat memerlukan penyesuaian ulang terkait pelaksanaannya, selain itu juga terdapat kelompok sasaran yang tidak begitu memahami terhadap perubahan teknis seperti yang dahulunya pelaksanaan dilakukan secara manual sekarang melalui penggunaan digital/aplikasi, sehingga memerlukan pengajaran lebih lanjut. Selain itu, BKD Provinsi Sumatera Barat dan ASN-ASN Provinsi Sumatera Barat juga telah mengetahui dengan baik bahwasanya yang berwenang dalam pelaksanaan dan pengelolaan sistem merit di Provinsi Sumatera Barat adalah BKD Provinsi Sumatera Barat.

Untuk sumber daya seperti staf di BKD Provinsi Sumatera Barat itu secara kuantitas sudah cukup memadai, hanya saja khusus di bidang promosi itu masih kurang SDM yang mengurus bidang tersebut, ini disebabkan karena volume kerja yang dimiliki cukup tinggi sehingga tidak cukup mampu untuk mengakomodir semua kegiatan. Dari segi kualitas, BKD Provinsi Sumatera Barat telah memfasilitasi SDM nya dan juga SDM yang ada di Provinsi Sumatera Barat melalui program *Human Capital Development Program* (HCDP) untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan SDM. Ini bisa berbentuk diklat (pendidikan dan pelatihan). Untuk informasi dalam melaksanakan kebijakan sistem merit juga sudah dipahami dan dijalankan dengan baik oleh BKD Provinsi Sumatera Barat selaku implementor dan juga *target groups* atau PNS Provinsi Sumatera Barat. BKD Provinsi Sumatera Barat juga telah patuh dalam menjalankan sistem merit sesuai regulasi, namun disini *target groups* atau ASN-ASN Provinsi Sumatera Barat masih ada yang tidak patuh akan informasi yang disampaikan oleh BKD. Untuk fasilitas, BKD provinsi Sumatera Barat juga memiliki fasilitas fisik/ sarana prasarana yang sudah memadai, namun begitu fasilitas tersebut masih ada beberapa yang memerlukan *upgrade*, fasilitas digital dalam menunjang sistem merit juga sudah memadai hanya saja BKD perlu memiliki assesment center untuk pelaksanaan promosi. Selain itu, fasilitas anggaran juga sudah mencukupi, karena kegiatan yang dilakukan BKD akan melihat kepada anggaran dahulu.

Dalam melaksanakan sistem merit, sikap dari implementor juga dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi. Di BKD Provinsi Sumatera Barat

sikap/komitmen pegawai dalam menjalankan kebijakan sistem merit dapat berbeda-beda masing-masing pegawai. Masih terdapat staf BKD yang membedakan pelayanan kepada pegawai yang sudah dikenal dengan pegawai yang tidak dikenal. Untuk pengangkatan staf melalui pengadaan CPNS, BKD Provinsi Sumatera Barat mengikuti aturan dari pusat yaitu BKN dan Kemenpan, dan dalam pelaksanaannya oleh BKD Provinsi Sumatera Barat itu sudah baik, sudah dilaksanakan berdasarkan kualifikasi dan kompetensi. Untuk pengangkatan pejabat Eselon masih kurang transparan, karena BKD Provinsi Sumatera Barat tidak menampilkan nilai masing-masing peserta pada pengumuman pejabat yang lolos menempati kursi. Selain itu, pada penilaian personil dalam bekerja itu BKD Provinsi Sumatera Barat menggunakan aplikasi e-kinerja BKN dan juga membangun aplikasi sendiri yaitu aplikasi Sipangkas yang dapat menilai antara atasan, bawahan, atau teman-teman. Namun, ini juga tidak begitu objektif karena bisa saja ada unsur *like and dislike* didalamnya. Untuk insentif pegawai sudah diterapkan dengan cukup baik, BKD Provinsi Sumatera Barat telah mengadakan yang namanya ASN Berprestasi, dan juga ada aplikasi e-madani yaitu dasar dalam pemberian TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai).

BKD Provinsi Sumatera Barat juga memiliki SOP untuk masing-masing bidang kerjanya. Selain itu, dalam pelaksanaan sistem merit, BKD Sumatera Barat juga berkoordinasi dengan beberapa instansi seperti Biro Organisasi Provinsi Sumatera Barat, Inspektorat Provinsi Sumatera Barat, BPSDM Provinsi Sumatera Barat, BPKAD Provinsi Sumatera Barat.

Selain itu, dari delapan aspek sistem merit yaitu aspek perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan, sistem informasi. Ada dua aspek yang sudah baik dilaksanakan yaitu aspek perencanaan kebutuhan dan aspek pengadaan, enam aspek lainnya masih memerlukan perbaikan dan penyempurnaan dalam implementasinya di Sumatera Barat.

Sehingga, dapat diketahui bahwa meskipun capaian/ nilai sistem merit menunjukkan kategori sangat baik, hasil implementasi sistem merit di lapangan masih dinilai belum efektif dalam memastikan agar orang yang memiliki kualifikasi dan kompetensi dapat menduduki jabatan yang tepat. Hal ini dikarenakan masih ditemukan adanya hubungan kedekatan seperti sering menyapa pimpinan agar di promosi, selain itu juga aplikasi talent pool yang menjadi perwujudan dari sistem merit di Provinsi Sumatera Barat juga belum efektif untuk mampu menjaring kandidat yang potensial, hal ini dikarenakan dari kelompok sasaran/ pegawai-pegawai di Provinsi Sumatera Barat yang tidak patuh akan informasi yang diberikan oleh BKD Provinsi Sumatera Barat untuk mengisi riwayat diklat mereka agar kuadran talenta mereka naik. Selain itu, aplikasi talent pool ini juga belum *up to date* terhadap data yang diisi oleh pegawai-pegawai.

6.2 Saran

Peneliti dapat memberikan saran yang diharapkan dapat memperbaiki atau menyempurnakan proses implementasi. Berikut beberapa saran yang peneliti ajukan:

1. Sosialisasikan dengan jelas dan rinci terkait *talent pool* misalnya kenapa nilainya bisa sekian, dan lakukan update rutin terhadap nilai masing-masing pegawai di *talent pool* supaya nilai pegawai berdasarkan data yang *up to date*.
2. Melakukan upgrade terhadap sarana/prasarana dalam menunjang kinerja BKD Provinsi Sumatera Barat agar tupoksi dapat dilaksanakan dengan optimal.
3. Membangun *Assesment Center* sebagai metode penilaian dalam melakukan uji kompetensi pada pegawai dalam pelaksanaan promosi.
4. Meningkatkan keamanan website agar tidak mudah di hack, sehingga tidak ada lagi kendala website eror yang menyulitkan publik untuk mengakses informasi.
5. Memberikan transparansi penilaian dalam pengangkatan Pejabat baik Eselon 3, Eselon 4 maupun Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, serta berikan transparansi penilaian dalam melakukan penghargaan ASN Berprestasi di Provinsi Sumatera Barat.

