

## PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MUTASI JABATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR CAMAT SUNGAI BEREMAS KABUPATEN PASAMAN BARAT

Dwi Permata<sup>1(a)</sup>, Adil Mubarak<sup>2(b)</sup>

<sup>1,2</sup>Departemen Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang  
<sup>a)</sup>dprmtass05@gmail.com, <sup>b)</sup>adilmubarak@fis.unp.ac.id

### INFORMASI ARTIKEL

#### Article History:

Dikirim:

14-08-2023

Diterbitkan Online:

01-12-2023

#### Kata Kunci:

Implementasi,  
Rehabilitasi Sosial,  
Penyandang Disabilitas

#### Keywords:

Implementation, Social  
Rehabilitation, Persons with  
Disabilities

#### Corresponding Author:

dprmtass05@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mendeskripsikan bagaimana Penerapan Sistem Merit dalam Mutasi Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sungai Beremas Kabupaten Pasaman Barat serta untuk mengetahui Faktor Penghambat dan Juga apakah ada faktor pendukung dalam pelaksanaan Sistem Merit tersebut. Penerapan sistem merit di Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman dalam pelaksanaan promosi jabatan memprioritaskan pada pegawai yang memiliki kompetensi manajerial dan kompetensi teknis. Promosi jabatan diberikan kepada pegawai yang memiliki kemampuan diatas rata-rata. Ini diharapkan memberikan persaingan kepada para pegawai untuk meningkatkan kinerja di satuan kerja masing-masing pada Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman. Kendala dihadapi dalam penerapan Merit Sistem di Kecamatan Sungai Beremas kabupaten Pasaman barat, pergantian kepala Camat di Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman yaitu dalam kurun waktu sekali 5 tahun. Dengan pergantian Camat ini, tentunya akan mengubah kepeguruan yang lainnya. Kemudian Komitmen Camat sebagai PPK yang lebih menekankan loyalitas dibandingkan kualifikasi, Pendidikan, kompetensi dan kinerja. Sehingga terkadang pegawai tidak mengetahui tugas utamanya, karena tidak ahli dibidang tersebut, dengan adanya komitmen Camat sebagai PPK yang lebih menekankan loyalitas dibandingkan kualifikasi, Pendidikan, kompetensi dan kinerja.

### ABSTRACT

This research aim of being able to describe how the Implementation of the Merit System in Transfers of Civil Servant Positions at the Sungai Beremas Sub-district Office, West Pasaman Regency and to find out the Inhibiting Factors and Also whether there are supporting factors in the implementation of the System the merits. The application of the merit system at the Sungai Beremas Subdistrict Office, Pasaman Regency in implementing promotion of positions prioritizes employees who have managerial competence and technical competence. Promotions are given to employees who have above average abilities. It is hoped that this will provide competition for employees to improve performance in their respective work units at the Sungai Beremas District Office, Pasaman Regency. The obstacle faced in the implementation of the Merit System in Sungai Beremas District, West Pasaman Regency, is the replacement of the Head of Sub-District Head at the Sungai Beremas District Office, Pasamanya Regency, once every 5 years. With the substitution of this Camat, of course there will be other management changes. Then the Camat's Commitment as PPK emphasizes loyalty rather than qualifications, education, competence and performance. So that sometimes employees do not know their main duties, because they are not experts in the field, with the Camat's commitment as PPK which places more emphasis on loyalty than qualifications, education, competence and performance.

#### DOI:

<https://doi.org/10.24036/publicness.v2i4.115>

## PENDAHULUAN

Di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah tertuang dalam Pasal 51 menyebutkan bahwa “Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) didasarkan atas sistem merit.”. Sistem hak menurut Pasal 1 angka 22 adalah “Kebijakan dan Administrasi ASN berdasarkan kualifikasi, bakat, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status perkawinan, usia, atau status disabilitas”. Dalam konsep ini, platform merupakan salah satu aspek terpenting yang memungkinkan pelaksanaan Administrasi Perengkapan Sipil (ASN) secara benar dan efisien.

Dalam pernyataan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara yang juga menyatakan bahwa untuk melaksanakan Harapan bangsa dan mencapai tujuan bernegara sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD 1945 Tahun 1945. negara kesatuan republik indonesia, diperlukan adanya aparatur sipil negara (ASN) yang jujur, profesional, tidak memihak, bebas dari campur tangan politik, bebas dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, yang mampu memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. , serta mampu menjalankan perannya sebagai unsur pemersatu berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1990. Tahun 1945. Pernyataan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) bahwa sistem akrual harus diterapkan dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada tingkatan yang lebih tinggi yaitu pemerintah pusat sampai tingkatan yang paling bawah, salah satunya adalah pemerintah kabupaten.

Namun, dengan diterapkannya sistem akumulasi yang diatur dalam UU No. 5 Tahun 2014 banyak kendala dalam implementasinya di Pemerintah Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman Barat, karena Pemerintah Kabupaten Sungai Beremas atau Camat sangat giat menerapkan sistem akrual dalam penyelenggaraannya. Dari rekrutmen, pemberhentian, pemberhentian bahkan mutasi, hal ini bergantung pada kemampuan masing-masing pegawai namun seperti yang telah disebutkan, penerapan merit system di kantor kelurahan Sungai Beremas mengalami kendala karena kurangnya sumber daya manusia.

(SDM), kompetensi, kompetensi dan kinerja yang baik.

Munculnya tuntutan peningkatan efisiensi pemerintahan, terutama yang berkaitan dengan fungsi dan tugas pemerintahan, sangat dinantikan oleh masyarakat. Hal ini juga ditandai dengan pandangan pemerintah tentang pengangkatan jabatan yang tidak sesuai dengan harapan pejabat atau pegawai negeri sipil, misalnya. dari mengkonfirmasi posisi atau posisi resmi di bawah mereka. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, dilakukan perubahan pada aspek pemerintahan guna meningkatkan fungsi kekuasaan dalam masyarakat. Salah satu peristiwa atau perubahan paling signifikan akibat reformasi birokrasi di sektor pemerintahan Indonesia.

Dalam rangka melaksanakan reformasi birokrasi untuk mewujudkan pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja untuk kepentingan masyarakat, pegawai negeri sipil (PNS) harus didukung dan dikembangkan dengan baik. peraturan.

Kecamatan Sungai Beremas merupakan Nagari Kecamatan yang berada di Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman Barat yang juga melakukan perekrutan perangkat kecamatan yang ada di kabupaten tersebut yaitu Camat dan perangkatnya. Mesin tersebut terisi karena masih sedikitnya lowongan di daerah atau bahkan adanya PNS yang sudah memiliki kriteria kualifikasi dan mampu mengisi posisi yang akan diisi dengan memenuhi kriteria dan kualifikasi tersebut. Lowongan atau perubahan pekerjaan dapat terjadi karena beberapa faktor yaitu mutasi. Hasil berbagai kajian selama ini menunjukkan bahwa promosi dan mutasi jabatan baik di instansi pemerintah pusat maupun provinsi tidak jelas. Dalam pelaksanaan promosi dan mutasi disebabkan oleh beberapa faktor lain yang kurang efektif dan terdapat kendala dalam pelaksanaan sistem merit ini.

Padahal, penempatan pejabat subbidang pada jabatan struktural merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kekeliruan dalam mengangkat seseorang untuk suatu jabatan dapat menimbulkan hambatan bagi pengelolaan lembaga negara jika asas ini tidak diterapkan dengan sistem *the right man in the right place*. (Winarce & Ratmento, 2011). Sebagai gambaran dari berbagai temuan penelitian di banyak daerah, masih terdapat alokasi jabatan struktural kepada perangkat daerah yang tidak sesuai dengan kompetensi

yang seharusnya ada. Penempatan pejabat struktural dikaitkan dengan keberhasilan tim dan faktor kedekatan, tanpa mengikuti kompetensi dan pendidikan. Sampai saat ini implementasi perubahan sikap struktural di instansi pemerintah baik pusat maupun daerah terlihat tidak jelas.

Pegawai negeri diselenggarakan sebagai pegawai aparatur sipil negara di bawah pengelolaan aparatur sipil negara, yaitu dalam sistem manajemen kepegawaian yang meliputi sistem perencanaan, pengembangan karir, pengupahan, dan batasan usia pensiun. Perangkat Nagari tidak lagi menjadi tanggung jawab pemerintah semata karena kini sudah ada Badan Penyalur Nagari (BAMUS). Sistem ini mendefinisikan junior sebagai profesi yang bebas dari campur tangan politik dan akan menerapkan sistem rekrutmen terbuka yang mengutamakan prinsip profesionalisme, memiliki kompetensi, kualifikasi dan kompetensi, transparan dan obyektif, bebas dari campur tangan politik dan berbasis KKN. Dalam mengelola sumber daya manusia dan mengutamakan sistem meritokratis di atas pengelolaan birokrasi pemerintahan yang profesional, menjaga netralitas, tidak terjebak dalam arus politik dan tidak menyerah pada tekanan yang semakin maju.

Dalam administrasi kecamatan, administrasi terdiri dari orang-orang yang ditunjuk untuk pangkat dan posisi tertentu dalam otoritas negara. Dasar perangkat daerah diterapkan atas dasar prinsip profesional dan menghindari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Untuk melaksanakan asas ini pejabat kecamatan diadministrasikan menurut sistem merit, namun karena beberapa keterbatasan menyebabkan sulitnya penerapan sistem merit ini di Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman Barat banyak terjadi kerancuan dalam pengisian jabatan, sehingga masih banyak PNS yang berpengalaman di bidangnya namun tidak bekerja di bidangnya.

Dalam proses pelaksanaan tugas setiap pegawai suatu perusahaan atau lembaga negara, tentu saja timbul masalah, termasuk dari sisi tim pengesahan badan kabupaten. Masalah-masalah ini muncul di dalam organisasi internal dan eksternal organisasi. Kasus ini harus dianalisis oleh tim evaluasi kinerja perangkat Kecamatan. Tentu saja, faktor-faktor ini digabungkan. Adanya Faktor internal yaitu mekanisme dan juga terdapat kesesuaian situasi yang dapat mempengaruhi lemahnya tim

evaluasi di sub organ ini yang menempati urutan pertama di antara faktor politik. Tentu saja, tim validasi tidak boleh menjadi alat bagi elit politik untuk melegitimasi kehendak yang tidak sesuai prosedur. Jika lokasi tim penilai wilayah di wilayah ini terlalu lemah, itu adalah orang-orang yang menempati posisi struktural penting.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Penerapan Merit System pada Mutasi Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman Barat”.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian deskriptif dengan metode kualitatif. Menurut Arikunto (2013:4), penelitian deskriptif yang mana bertujuan untuk dapat mengumpulkan informasi tentang gejala-gejala yang ada, yaitu gejala-gejala sebagaimana adanya pada saat lahir. Analisis deskriptif tidak bertujuan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya untuk menjelaskan apa itu variabel, sinyal atau kondisi.

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang memerlukan pemahaman mendalam tentang tujuan penelitian yang diperoleh dengan menafsirkan kata dan bahasa dalam situasi kreatif yang berbeda dan menggunakan pendekatan kreatif yang berbeda (Moleong 2014:6).

Dari pembahasan di atas kita simpulkan bahwasanya penelitian deskriptif menggunakan metode kualitatif untuk menyajikan gambaran ilmiah atau mendeskripsikan topik penelitian saat ini dengan latar belakang fakta yang ada, kemudian menjelaskannya dengan cara yang tepat. Cara menginterpretasikan data berupa kata-kata dan tujuan tertulis. Penelitian ini mendeskripsikan implementasi Sistem Penerimaan dan Pengiriman Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Desa Sungai Perimas, Kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatera Barat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Penerapan Sistem Merit di Kantor Kecamatan Sungai Beremas**

Di antara kebijakan yang dapat diambil oleh suatu organisasi pada prinsipnya harus menjadi dasar pertimbangan atau ketentuan yang harus diterapkan. Demikian pula, lembaga lapangan yang ingin mempromosikan staf mereka ke

posisi struktural harus memiliki ketentuan utama untuk memastikan bahwa program promosi benar-benar berorientasi pada tujuan. Merit promotion adalah pemindahan pejabat dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi di bawah Sistem Merit.

a) Seleksi Kompetitif

Daya saing adalah sesuatu yang berkaitan dengan kompetisi atau persaingan. Dalam hal ini persaingan dapat dibingkai sebagai klausa konflik atau keadaan persaingan yang dialami atau terjadi terhadap seseorang atau sekelompok orang dengan tujuan untuk memenangkan suatu pertandingan atau persaingan.

Penerapan merit system di Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman dalam promosi jabatan mengutamakan pegawai yang memiliki kompetensi manajerial dan kompetensi teknis. Promosi diberikan kepada karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata. Hal ini diharapkan dapat memberikan persaingan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja di masing-masing unit bisnis di Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman. Dalam Pelaksanaan seleksi untuk kenaikan pangkat, ada usulan dari camat yang mengajukan, kemudian panitia seleksi mengidentifikasi pegawai yang berprestasi melalui berkas kepegawaian. Hal ini merupakan salah satu cara untuk meningkatkan daya saing ketenagakerjaan di lingkungan Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman.

Promosi tersebut dilakukan dengan ucapan terima kasih kepada staf kantor kecamatan Sungai Beremas di provinsi Pasaman Barat. Meningkatkan prestasi kerja pegawai merupakan syarat mutlak untuk kenaikan pangkat pada Kantor Kecamatan Sungai Belemath Kabupaten Pasaman. Dapat disimpulkan bahwa promosi yang dilakukan oleh Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman menunjukkan kemampuan dari masing-masing pegawai.

b) Penerapan Prinsip *Fairness*

Pelaksanaan promosi ini adalah promosi tanpa diskriminasi ras, agama, jenis kelamin dan golongan hak pejabat untuk di promosikan di Kantor Kecamatan Sungai Perimas Kabupaten Pasaman (Pradnyaswari, 2016). Prinsip ini mensyaratkan perlakuan yang adil

sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Prinsip keadilan dapat menjadi faktor yang dapat memantau dan menjamin perlakuan yang transparan di antara berbagai kepentingan di Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman. Penerapan asas keadilan di Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman akan melarang praktik yang dilakukan oleh oknum untuk kepentingan pihak lain.

Melakukan promosi berdasarkan prinsip nilai inti, integritas moral dan tanggung jawab pelayanan publik. Dengan demikian promosi jabatan di Kantor Kecamatan Sungai Belemath Kabupaten Pathaman tidak memandang perbedaan latar belakang, ras, suku, agama, jenis kelamin dan status disabilitas pegawai. dilaksanakan sesuai usulan Penerapan prinsip ini ditempuh oleh Kantor Kecamatan Sungai Bemas Kabupaten Pasaman untuk menghilangkan kecemburuan antar pegawai dan melaksanakan promosi guna tercapainya promosi yang adil dan wajar di lingkungan Kantor Kecamatan Sungai Bemas Kabupaten Pasaman. melangkah.

Saat melaksanakan promosi sebagai hak setiap karyawan. Seluruh pegawai Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman tidak akan diperlakukan berbeda saat melakukan promosi. Setiap peningkatan prestasi kerja yang dicapai pegawai melalui promosi adalah hak pegawai itu sendiri. Untuk mendapatkan sugesti tentunya tergantung performa. Promosi harus menjamin perlakuan yang adil dan merata terhadap pegawai Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman, tanpa memandang latar belakang suku, ras, agama, golongan, jenis kelamin atau status disabilitas. diharapkan.

c) Penggajian, *Reward* dan *Punishment* Berbasis Kinerja

Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman memberikan promosi berupa penghargaan dan pengakuan kepada pegawai yang telah mencapai kinerja terbaik hingga saat ini, dan penurunan pangkat pegawai untuk kinerja yang kurang optimal. Sanksi diberikan dalam bentuk . Penghargaan karyawan lebih dari sekadar memberi penghargaan kepada karyawan. Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman Barat, tetapi juga kinerja yang sudah naik pangkat maupun yang belum naik pangkat.

Hal ini diharapkan dapat menjadi pendorong untuk perbaikan.

Pelaksanaan promosi di Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman ini sebagai bentuk terima kasih kepada pegawai Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman. Bonus adalah kenaikan gaji dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan tunjangan pegawai dan pemerataan pendapatan agar tidak terjadi disparitas antar pegawai di kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman. Kenaikan gaji melalui promosi akan memberikan motivasi kepada seluruh pegawai untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerjanya di Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman.

d) Melindungi Pegawai dari Tindakan Semena-mena dan Intervensi Politik

Intervensi adalah suatu bentuk campur tangan terhadap urusan negara lain yang bersifat otoriter. Fungsi intervensi merupakan sarana penyelesaian sengketa internasional (Sahambangung, 2019). Pengangkatan Kantor Kecamatan Sungai Belemass Kabupaten Pasaman menjadi jabatan tidak didasari oleh kepentingan politik atau tindakan yang bernuansa kepentingan pribadi dan kolektif kepada pemerintah Kantor Kecamatan Sungai Belemass Kabupaten Pasaman. rusak Pelaksanaan kenaikan pangkat di kantor Kecamatan Sungai Belemath Kabupaten Pathaman adalah hasil kinerja pada masing-masing pegawai dan bukan hasil kepentingan politik dalam pengupahan sebagaimana model atau perdebatan di kalangan pegawai pada umumnya. . Kinerja pegawai melalui promosi adalah pencapaian suatu pekerjaan hanya berdasarkan kemampuan atau kemampuan pegawai itu sendiri.

e) Seleksi Pegawai Kontrak

Kantor Kecamatan Sungai Pirimas Kabupaten Pasaman memiliki 16 pekerja kontrak dengan gaji bulanan Rp 850.000. Saya bekerja selama setahun (1 Januari hingga 31 Desember). Apabila pegawai kontrak ingin melanjutkan kontrak, maka perlu mengajukan permohonan lanjutan sebagai pegawai kontrak kembali.

Saat memilih Kontraktor untuk Rekrutmen, Camat akan mengumumkannya melalui surat edaran, media massa, media cetak online, atau papan pengumuman publik. Deklarasi akan

diberlakukan 15 hari kerja sebelum batas waktu pemerintah. Diharapkan iklan ini mampu memberikan informasi kepada pejabat di semua tingkatan untuk memiliki kesempatan yang sama dalam meraih promosi melalui promosi di Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman Barat.

Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman telah mengumumkan lowongan yang mengutamakan transparansi untuk menembus semua tingkat pemerintahan di Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman. Informasi ini memberikan kesempatan kepada calon karyawan untuk mendapatkan kesempatan promosi yang sama. Pengumuman jabatan merupakan tahapan promosi untuk semua tingkatan kategori pekerjaan di Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman untuk mendapatkan informasi tentang peluang kenaikan jabatan. Iklan harus berisi semua informasi yang diperlukan untuk promosi.

Posting pekerjaan diiklankan menggunakan media cetak dan online, papan buletin, dan surat edaran ditambahkan. Hal ini sangat bermanfaat bagi seluruh jajaran SKPD Sungai Beremas Kabupaten Pasaman terkait promosi jabatan. Hal ini akan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh pegawai untuk mendapatkan promosi dengan memanfaatkan informasi yang ada dan memenuhi persyaratan promosi yang ditetapkan oleh panitia seleksi Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman.

f) Proses Pelaksanaan Seleksi

Proses seleksi yang di atur oleh Panitia Seleksi Pelamar Promosi dimulai dengan pengumuman lowongan, batas akhir pengiriman, tahapan, jadwal, sistem seleksi, dan kelengkapan persyaratan administrasi pada lamaran berdasarkan persyaratan. Apa yang harus dipenuhi oleh pelamar. Persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan yang akan dicalonkan untuk mengisi suatu lowongan, yaitu kepangkatan, tingkat pendidikan, riwayat pekerjaan, persyaratan administrasi yang dilampirkan pada hal-hal yang harus diperhatikan di bawah ini, dan persyaratan khusus yang harus dipenuhi oleh manajemen. kondisi. Evaluasi potensi karyawan, riwayat pekerjaan, dan kinerja karyawan.

Tahapan utama yang diperhatikan oleh seorang karyawan yang mengajukan kenaikan jabatan adalah tahapan seleksi administrasi.

Seleksi administrasi menilai integritas berkas administrasi berdasarkan keputusan yang dibuat oleh panitia seleksi dan pengajuan oleh pejabat. Peserta yang lolos seleksi administrasi akan melanjutkan ke tahap selanjutnya. Maka dari itu hasil yang dilakukan melalui seleksi administrasi akan diumumkan.

g) Pengusulan dan Penetapan Calon

Usulan nama staf potensial akan ditentukan berdasarkan hasil proses seleksi dan setelah berkonsultasi dengan camat dan pejabat karir yang terlibat dalam melakukan promosi di Kelurahan Sungai Beremas. Diusulkan oleh komandan personalia. - Kantor Wilayah Kabupaten Pasaman. Nama kadidat ditentukan berdasarkan hasil proses seleksi dan tidak juga terdapat jangka waktu khusus untuk menentukan calon kenaikan pangkat. Petugas yang didelegasikan akan mengusulkan tiga nama kepada Kamat dari kandidat yang dipilih oleh panitia seleksi, dan nama kandidat akan ditentukan sesuai dengan posisi yang dipilih dan seperti yang direkomendasikan oleh panitia seleksi.

Pelamar yang lulus dan ditawarkan promosi disesuaikan dengan kebutuhan instansi terkait yang relevan dengan posisi barunya sebelum dilakukan pre-identifikasi. Hasil ini didasarkan pada kemampuan pelamar dalam bidang manajerial atau teknis. karyawan akan segera diidentifikasi oleh camat.

h) Pelantikan

Upacara pelantikan dilakukan untuk memperkuat staf profesional setelah mereka dipilih dan dianggap layak untuk menduduki jabatan di Kantor Kecamatan Sungai Beremas di Kabupaten Basaman. Upacara pembukaan dilakukan oleh Kamat, yang kemudian mengambil alih sebagai pejabat yang berwenang. Karyawan yang akan dipromosikan diundang secara resmi dan keputusan akhir dibuat secara langsung dan tidak langsung. Jalankan posisi yang diperoleh. Seorang pegawai yang dinyatakan berhasil naik pangkat akan diangkat ke Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pathaman sebagai bentuk penegasan terhadap pegawai tersebut. Hanya beberapa hari kemudian, dia akan langsung mengabdikan pada status yang baru didapat dengan tata cara yang disampaikan dari Kamat sebagai bukti sah status barunya.

## PENUTUP

Penerapan sistem merit di Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman dalam pelaksanaan promosi jabatan memprioritaskan pada pegawai yang memiliki kompetensi manajerial dan kompetensi teknis. Promosi jabatan diberikan kepada pegawai yang memiliki kemampuan diatas rata-rata. Ini diharapkan memberikan persaingan kepada para pegawai untuk meningkatkan kinerja di satuan kerja masing-masing pada Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman. Kendala dihadapi dalam penerapan Merit Sistem di Kecamatan Sungai Beremas kabupaten Pasaman barat, pergantian kepala Camat di Kantor Kecamatan Sungai Beremas Kabupaten Pasaman yaitu dalam kurun waktu sekali lima tahun. Dengan pergantian Camat ini, tentunya akan mengubah kepeguruan yang lainnya. Kemudian Komitmen Camat sebagai PPK yang lebih menekankan loyalitas dibandingkan kualisifikasi, Pendidikan, kompetensi dan kinerja. Sehingga terkadang pegawai tidak mengetahui tugas utamanya, karena tidak ahli dibidang tersebut, dengan adanya komitmen Camat sebagai PPK yang lebih menekankan loyalitas dibandingkan kualisifikasi, Pendidikan, kompetensi dan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bogdan dan Taylor. 2012. *Prosedur Penelitian. Dalam Moleong, Pendekatan Kualitatif. (him. 4)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Ed.2. Yogyakarta: BPFE.*
- Hasbullah. M, Gazali. S. 2020 *Pelaksanaan Mutasi Jabatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Talakar, Jurnal UIN Alauddin Makasar, Vol.02. No2*
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta : Erlangga

Irawan, Prasetya, dkk. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIALAN Press.

James. L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, 2004. *Organisasi dan Manajemen*, Erlangga, Jakarta.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*: Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.

Moleong, Lexy J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2018

Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cet. Ke-16*. Bandung: Alfabeta Bandung

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014