

DETERMINASI SISTEM MERIT DAN GOOD GOVERNANCE TERHADAP KUALITAS KERJA

Diah Aryanti¹, Denok Kurniasih²

^{1,2} Magister Administrasi Publik, Universitas Jenderal Soedirman
¹diahdhiee@gmail.com, ²denok.kurniasih@unsoed.ac.id

ABSTRACT

The State Civil Apparatus (ASN) is a crucial part of the government. The implementation of the Merit System must be backed by excellent governance because it is one of the reform tools the government uses to achieve a high level of government performance. The purpose of this study is to investigate how the merit system and sound governance impact the caliber of output. The population of this study consisted of every PNS employed by the Banyumas district government. At 350 ASN, the sample is proportionally determined. Path analysis is a method used in data analysis. The findings indicated that the merit system and sound governance had an impact on the caliber of resources and personnel.

Keywords; Keywords; Merit System; Good Governance; Quality of Work

A. PENDAHULUAN

Indeks Indeks Persepsi Korupsi (CPI) Pemerintah Republik Indonesia menduduki peringkat ke-98 pada tahun 2016 dan indeks Kemudahan Berbisnis (EODB) Pemerintah Republik Indonesia menduduki peringkat ke-72 pada tahun yang sama. *Government of the Republic of Indonesia's Government Effectiveness Index (GEI)* menduduki peringkat ke-90 pada tahun 2016. (Dwiputrianti, 2018). ASN memainkan fungsi penting dalam politik. ASN diimbau untuk secara bersamaan meningkatkan kualitas dan kompetensinya. Di era modern, setiap bangsa harus berkontribusi lebih banyak agar dapat bersaing dengan negara maju dan berkembang lainnya. Secara khusus, pemerintah harus diizinkan untuk bersaing secara bebas dengan pasar dan populasi yang sudah tersebar luas di seluruh dunia. Suatu negara dianggap memiliki sifat dan karakteristik kompetitif ketika pekerjaan

ekonominya berkualitas tinggi, pemerintah dan bisnisnya beroperasi dengan baik, dan memiliki akses ke infrastruktur berkualitas tinggi.

Untuk memenuhi tujuan dan misi organisasi, pengembangan ASN sangat penting. Pengembangan ASN diharapkan dapat menghasilkan sumber daya yang berkualitas tinggi dan efisien untuk mengelola perusahaan. Profesionalisme dan perbaikan tata kelola dapat dihasilkan dari pengembangan sumber daya aparatur. Namun, kondisi ASN di daerah saat ini masih cukup tidak kompeten. Untuk membangun ASN yang setara dengan ASN yang sebanding di negara-negara industri, tiga faktor—kompetensi, kualifikasi, dan kinerja—harus beroperasi pada tingkat puncaknya.

Sebagai salah satu alat reformasi pemerintah yang digunakan untuk mendorong kinerja pemerintah yang berkualitas, implementasi Sistem Merit harus didukung oleh *Good Governance*. Menurut Mardiasmo (2018), gagasan *good governance* merupakan pendekatan orientatif pembangunan di ranah publik dengan *good governance*. Manifestasi dari penerapan tata kelola pemerintahan yang baik dalam suatu pemerintahan adalah konsep pembangunan yang kuat, tanggung jawab, sejalan dengan sistem sosial dan efisiensi pasar, tidak adanya alokasi anggaran dan investasi yang langka, dan langkah-langkah pencegahan terhadap korupsi, disiplin anggaran, dan pertumbuhan kegiatan kewirausahaan yang baik.

Sistem Merit berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut riset Wansaga dan kawan kawan (2017) juga Tondowana (2019). Hal ini menunjukkan bahwa pasang surut penerapan Sistem Merit inilah yang menyebabkan fluktuasi kinerja pegawai. Karena ini adalah sistem yang adil dan tidak memihak untuk mengevaluasi karyawan, sistem Merit membantu karyawan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Efektivitas birokrasi suatu negara dapat diukur melalui reformasi kepegawaian, dan sistem merit harus dimiliki untuk memastikan tata kelola yang profesional (Prasojo, 2019; Ismail, 2019; Stancetik, 2020).

Menurut temuan penelitian Susanto (2021), penerapan tata kelola pemerintahan yang baik berdampak baik pada seberapa baik pelayanan publik diberikan. Menurut penelitian Agustina (2021), tata kelola pemerintahan yang baik secara signifikan meningkatkan seberapa baik organisasi pemerintah bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa tata kelola pemerintahan yang efektif menghasilkan kinerja instansi pemerintah yang baik.

Aparatur pemerintah yang dipandang sebagai pengembangan sumber daya manusia berupa kekuatan dan energi merupakan salah satu unsur *good governance*. Menurut Program Pembangunan Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNDP), tata kelola pemerintahan yang baik terdiri dari sembilan karakteristik, termasuk partisipasi aktif semua pemangku kepentingan, penegakan hukum, pengungkapan informasi, responsif, berorientasi konsensus, keadilan, efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, dan visi strategis. . Namun, masalah yang paling krusial dalam situasi ini adalah visi strategis karena masing-masing pemerintah daerah masih kesulitan untuk mengimplementasikan visinya, terutama yang berkaitan dengan tiga (tiga) layanan tersebut.

Penelitian Febrian & Handrisal (2018) menunjukkan korelasi antara pencapaian visi dan tujuan berlian dengan penggunaan tata kelola yang baik. Menurut Sunardi (2019), yang melakukan penelitian untuk artikel ini, penerapan terbaik dari prinsip-prinsip tata kelola yang baik dapat menghasilkan sistem tata kelola yang baik yang, dengan sendirinya, dapat meningkatkan kinerja ekonomi, efisiensi, dan efektivitas (*value for money*), memungkinkan pencapaian visi dan misi organisasi. Penerapan sistem merit yang solid diharapkan dapat menghasilkan ASN yang memiliki kualitas operasi yang baik, menjadikan sistem merit sebagai komponen penting dalam pengembangan ASN. Menurut Dwiputrianti (2018), pemasangan sistem merit dapat menciptakan manajemen ASN yang mendukung pencapaian visi dan tujuan instansi serta memungkinkan identifikasi kebutuhan staf yang lebih tepat. Hal ini akan membantu terwujudnya visi dan misi instansi.

Pengenalan Sistem Merit dan *Good Governance* merupakan perkembangan baru dalam birokrasi yang akan meningkatkan taraf kerja asn dan membantu Kabupaten Banyumas mewujudkan visinya. Hasil kerja yang belum optimal, misalnya pada Sub Bagian Penyiapan Data dan Program dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2019–2024, yang diperbarui setiap lima tahun sekali dan harus diselesaikan pada awal tahun 2019 hingga 1-3 bulan ke depan karena perbaikan masih dilakukan berulang kali, dapat dilihat sebagai permasalahan kualitas pekerjaan di Kabupaten Banyumas, antara lain. Sebab, proses penyelesaian produksi Renstra 2019–2024 sempat tertunda karena Rencana Strategis tidak dibuat sesuai dengan persyaratan yang berlaku.

Kemampuan pemerintah yang maju untuk mengelola sumber daya lain secara efektif sebagian besar ditentukan oleh basis sumber daya manusianya

daripada hanya sumber daya alamnya. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang meliputi PNS yang berkualitas berfungsi sebagai SDM yang mengelola seluruh sumber daya dengan baik sekaligus bertugas memajukan kebaikan masyarakat. Menurut Permenpan RB Nomor 40 Tahun 2018 yang didasarkan pada peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, terdapat delapan komponen untuk meningkatkan kompetensi PNS melalui sistem merit. Penggajian, penghargaan, dan disiplin adalah tiga komponen dari sistem kerja merit. Diperlukan kebijakan yang komprehensif untuk meningkatkan kualitas kerja dan kualitas pekerjaan untuk mendukung tercapainya kualitas pelayan publik. Dalam rangka mencapai tujuan salah satu komponen Sistem Merit, yaitu sistem penggajian, penghargaan, dan kedisiplinan, maka dimaksudkan agar Sistem Merit akan mendorong pegawai pemerintah untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Salah satu syarat untuk membangun tata kelola pemerintahan yang baik adalah sistem penggajian diterapkan dengan baik, adil, dan objektif.

Beberapa faktor yang harus diperhatikan saat menerapkan Sistem Merit dalam penyelenggaraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) antara lain:

1. Penerapan sistem merit dapat dimulai dengan manajemen, yang harus diperhatikan bahwa membayar gaji terkait erat dengan evaluasi tugas dan tanggung jawab setiap karyawan di setiap unit kerja. Akibatnya, atasan langsung dan, sebagai bahan pertimbangan, penilai dapat mengkonfirmasi ke bidang lain yang terkait dengan pekerjaan dan karyawan yang dinilai, harus dimasukkan dalam proses penilaian.
2. Pemerintah wajib menjamin kesejahteraan karyawannya dengan menyalurkan gaji secara merata. Sudah sepantasnya pemerintah menaikkan gaji PNS ke tingkat yang terhormat untuk mengurangi kesenjangan dan memberikan bantuan..
3. Memformulasikan sistem penggajian PNS harus dirumuskan berdasarkan laju inflasi melalui pembuatan indeks sebagai dasar penyesuaian gaji dan tunjangan.
4. Menetapkan kriteria pembayaran yang tepat untuk pegawai federal, termasuk menggunakan nilai sebagai pembeda ukuran gaji bahkan ketika kelasnya sama dengan penghargaan berbasis beban kerja. Penggajian benar-benar ditentukan oleh kualitas pekerjaan, bukan oleh senioritas. Meskipun kelasnya rendah, ia menerima upah yang lebih tinggi daripada rekan kerja yang tidak termotivasi jika tanggung jawabnya besar dan partisipasinya tinggi. Struktur kompensasi

Indonesia saat ini hanya didasarkan pada tanggung jawab, bukan pada kinerja, dan kinerja tidak selalu berkorelasi dengan tanggung jawab. Selain itu, setiap perangkat daerah membutuhkan kewenangan untuk menciptakan dan menyelenggarakan sistem reward and punishment PNS yang berlaku baik bagi pimpinan maupun pengikut..

5. Dalam rangka mengembangkan mental kompetitif antar seksi agar dapat beroperasi secara efektif, memperkuat sistem penegakan hukum, dan memiliki akuntabilitas/tanggung jawab publik, maka diperlukan transparansi dalam pemberian hadiah bagi tenaga kerja pemerintah yang luar biasa.
6. Dalam upaya penerapan Sistem Merit, diperlukan pengawasan. Untuk memastikan bahwa Sistem Merit berhasil diterapkan, pemerintah harus membuat tim pengawas menggunakan metodologi tertentu..

Mengenai kinerja karyawan, sistem merit atau sistem pengupahan sangat penting. Hal ini bertujuan agar struktur kompensasi yang baik, seperti model Sistem Merit berbasis merit, dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja setiap orang. Sistem merit yang sudah lama ada dapat menjadi model untuk menggaji karyawan sesuai dengan kinerjanya. Temuan studi Ikhsan (2018) menunjukkan bahwa salah satu manfaat dari sistem merit adalah bahwa karyawan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sebagai hasil dari sistem tersebut. Hal ini dirasa penting untuk menerapkan sistem merit, yang memperhitungkan kinerja kerja, pendapatan, pilihan karir, dan pelatihan, terhadap kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia berbasis prestasi (Merit) memperhitungkan semua perilaku kerja karyawan karena prestasi baik atau negatif secara langsung mempengaruhi pendapatan dan karier karyawan. Menurut Wansaga (2017), Sistem Merit secara signifikan mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Hal ini menyiratkan bahwa perubahan Sistem Merit berdampak pada peningkatan dan penurunan kualitas kerja karyawan. Karyawan akan dapat berinteraksi dengan Sistem Merit. Karena Sistem Merit memberikan nilai objektif kepada karyawan, itu dilihat sebagai sistem evaluasi yang adil. Efektivitas kerja pegawai akan meningkat apabila Sistem Merit dijalankan dengan benar.

Temuan penelitian Mildiana (2019) menunjukkan bahwa salah satu unsur good governance adalah sumber daya manusia aparatur pemerintah. Menurut definisi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, kekuatan ini mungkin berbentuk energi atau tenaga. Program Pembangunan Perserikatan

Bangsa-Bangsa (UNDP) mencantumkan sembilan karakteristik tata kelola yang baik, termasuk partisipasi aktif semua pemangku kepentingan, penegakan hukum, pengungkapan informasi, daya tanggap, berorientasi konsensus, keadilan, efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, dan visi strategis. Namun, kesulitan yang paling krusial dalam situasi ini adalah visi strategis karena pemerintah daerah masih kesulitan untuk mengimplementasikan visi mereka, terutama dalam hal penyediaan tiga (tiga) layanan.

B. METODE

Dengan mengumpulkan data di lapangan untuk memvalidasi kebenaran temuan dari hasil penelitian, penulis menggunakan model penelitian yang dapat diverifikasi. Operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang keberadaannya tidak terpengaruh oleh, independen, atau tidak terkait dengan variabel lain. Good governance dan System Merit (X1) adalah variabel independen (X2).

2. Variable Dependen

Variabel terikat dan tidak bebas adalah variabel dependen. Dengan kata lain, variabel independen berdampak pada variabel. Kualitas Kerja adalah variabel dependen dalam penyelidikan ini (Y)

Populasi penelitian ini adalah seluruh PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas sebanyak 2704 orang. Sampel dihitung berdasarkan rumus menggunakan rumus Slovin dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 350 ASN. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner melalui google form yang dibagikan dalam grup WA ASN se Kabupaten Banyumas, kemudian hasilnya dianalisis menggunakan path analisis.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan statistik diperoleh sebagai berikut :

Model Summary

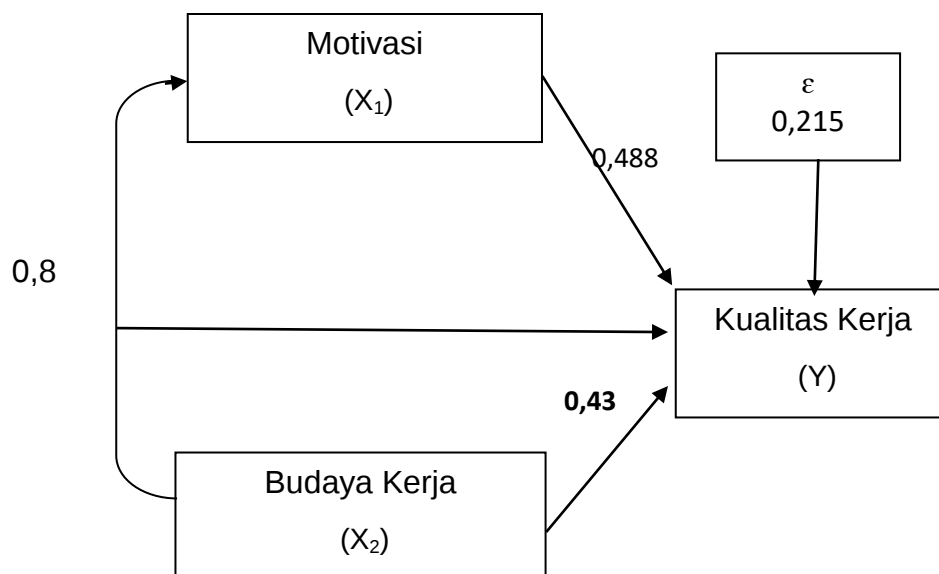
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.886 ^a	.785	.782	5.495
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Good governance (X2), Merit sistem (X1)

Berdasarkan hasil diatas nilai $R = 0,886$ artinya merit sistem dan *good governance* memiliki hubungan yang kuat dengan kualitas kerja ASN di Kabupaten Banyumas. Sedangkan nilai $R^2 = 0,785$ artinya merit sistem kerja dan *good governance* berpengaruh positif terhadap kualitas kerja. Dengan demikian semakin baik merit sistem kerja dan *good governance* maka kualitas kerja cenderung akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh $Sig = 0,000^a$ dan nilai $F = 212,068$ sedangkan tingkat nilai kesalahan sebesar 5% atau ($\alpha = 0,05$) sehingga $P\text{ value} < \alpha$ atau $0,000^a < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh dari merit sistem kerja dan *good governance* terhadap kualitas kerja, sehingga hipotesis teruji kebenarannya. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh merit sistem dan *good governance*, terhadap kualitas kerja secara parsial, digunakan *struktur path analisis* atau analisis jalur. Secara lengkap hubungan kausalitas antara variabel merit sistem dan *good governance* terhadap kualitas kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Struktur analisis jalur

Dari gambar 1 diatas, dapat diketahui nilai koefisien jalur antara variabel independen dan dependen. Nilai koefisien jalur variabel merit sistem (X_1) dengan kualitas kerja karyawan (pYX_1) sebesar 0,488. Nilai koefisien jalur variabel *good governance* (X_2) dengan kualitas kerja (pYX_2) sebesar 0,433 serta epsilon sebesar 0,215 . Dari nilai koefisien jalur tersebut secara rinciannya dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1
Pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel penelitian

Pengaruh X_1 terhadap Y secara langsung	0,238
Pengaruh X_1 terhadap Y melalui X_2	0,180
Pengaruh Total X_1 terhadap Y	0,418
Pengaruh X_2 terhadap Y secara langsung	0,187
Pengaruh X_2 terhadap Y melalui X_1	0,180
Pengaruh Total X_2 terhadap Y	0,367
Pengaruh X_1, X_2 secara bersama-sama terhadap Y	0,785
Pengaruh Variabel lain	0,215

1. Pengaruh Sistem merit Terhadap Kualitas kerja Kerja

Jelas dari hasil pengujian hipotesis pertama bahwa variabel Sistem Merit berpengaruh terhadap Kualitas Kerja. Hal ini bertujuan agar struktur kompensasi yang baik, seperti model Sistem Merit berbasis merit, dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja setiap orang. Menurut Wansaga, (2017), Sistem Merit secara signifikan mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Hal ini menyiratkan bahwa perubahan Sistem Merit berdampak pada peningkatan dan penurunan kualitas kerja karyawan. Karyawan akan dapat berinteraksi dengan Sistem Merit. Karena Sistem Merit memberikan nilai objektif kepada karyawan, itu dilihat sebagai sistem evaluasi yang adil. Kualitas kerja karyawan akan meningkat jika Sistem Merit diterapkan dengan benar. Sistem merit berdampak pada kualitas pekerjaan karena gaji dibayarkan berdasarkan pangkat dan kelas serta beban kerja masing-masing karyawan, staf yang ditunjuk digunakan secara efektif dan efisien, dan informasi pribadi karyawan dilindungi untuk mencegah kerugian bagi karyawan. Untuk meningkatkan

kualitas pekerjaan yang dilakukan dan memastikan bahwa karyawan senang karena lembaga menghargai mereka sebagai karyawan.

Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu komponen administrasi pemerintahan Indonesia. Tugasnya adalah mendukung pemerintah dalam memenuhi tuntutan rakyat, yang merupakan unit fundamental demokrasi. Aparatur Sipil Negara memerlukan sistem manajemen kepegawaian yang baik sejalan dengan perkembangan zaman saat ini agar dapat melaksanakan tugasnya sebagai alat kelengkapan negara secara efektif. Dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, memiliki prinsip dasar, etika profesi, bebas dari campur tangan politik, dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, diperlukan pengelolaan pengolahan Aparatur Sipil Negara. Reformasi birokrasi berupa pengelolaan aparatur sipil negara berbasis merit sedang dikembangkan untuk diterapkan dalam prinsip-prinsip pemerintahan Indonesia. Sistem merit adalah cara bagi perusahaan atau organisasi untuk menunjukkan pengakuan kepada karyawannya untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Teknik ini digunakan untuk melawan birokrasi yang mendorong nepotisme dan mencurangi proses pemilihan untuk jabatan publik. Istilah "sistem merit" secara sederhana berarti bahwa kandidat terbaik dipilih untuk jabatan yang hanya didasarkan pada kualifikasi dan bakatnya, daripada pertimbangan non-kualifikasi lainnya seperti politik, keluarga, teman, etnis, agama, etnis, geografi, kelas sosial, jenis kelamin, kekayaan, dan sebagainya. Sistem Merit adalah prosedur perekrutan yang memilih kandidat yang paling memenuhi syarat untuk suatu posisi berdasarkan keterampilan. Sistem manajemen yang solid tidak selalu mengubah sikap profesional dan kebiasaan kerja aparat saat ini. Nepotisme adalah salah satu dari banyak penyalahgunaan kekuasaan dan posisi saat ini yang dilakukan oleh aparat. Kejadian ini sangat menyedihkan mengingat fakta bahwa tidak semua orang yang memegang posisi tertentu melakukannya dengan kualifikasi dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas posisi itu. Nepotisme juga menyebabkan kebencian sosial di kalangan karyawan karena mereka percaya bahwa mereka diperlakukan tidak adil ketika dipromosikan ke pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka.

2. Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kualitas Kerja

Jelas dari hasil pengujian hipotesis keempat bahwa variabel *Good Governance* memiliki dampak yang menguntungkan terhadap standar kerja. Secara umum, tata kelola pemerintahan yang baik mengacu pada standar hubungan antara pemerintah dan orang-orang yang seharusnya dilayani dan dilindungi. Dalam rangka pemanfaatan sumber daya alam, keuangan, dan sumber daya manusia (SDM) untuk kepentingan masyarakat dan sesuai dengan prinsip kesetaraan, kewajaran, pemerataan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas, tata kelola pemerintahan yang baik mengacu pada proses pengelolaan (management) yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersebut, diketahui bahwa di Pemerintah Kabupaten Banyumas, informasi publik telah diungkapkan, pengelolaan pegawai telah dilakukan secara efektif, laporan pertanggungjawaban instansi kepada publik telah memenuhi persyaratan peraturan perundang-undangan mengenai akuntabilitas pencapaian visi pemerintah, dan pengelolaan pegawai telah berhasil dilakukan (efektif). Itulah yang membuat kinerja karyawan memenuhi syarat.

Temuan penelitian Mildiana (2019) menunjukkan bahwa salah satu unsur good governance adalah sumber daya manusia aparatur pemerintah. Menurut definisi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, kekuatan ini mungkin berbentuk energi atau tenaga. Program Pembangunan Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNDP) mencantumkan sembilan karakteristik tata kelola yang baik, termasuk partisipasi aktif semua pemangku kepentingan, penegakan hukum, pengungkapan informasi, daya tanggap, berorientasi konsensus, keadilan, efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, dan visi strategis. Namun, masalah yang paling krusial dalam situasi ini adalah visi strategis karena pemerintah daerah masih berjuang untuk mempraktikkan visi mereka, terutama dalam hal tiga (tiga) fungsi layanan.

Temuan penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya oleh Rahayu (2020), yang mengklaim bahwa tata kelola yang baik memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik diterapkan dengan benar, pekerjaan karyawan di instansi akan lebih efektif. Kajian sebelumnya oleh Suropto dan Suprianto (2019), Azlina dan Amelia (2019) dan lainnya sepakat bahwa kinerja

berpengaruh signifikan terhadap tata kelola pemerintahan yang baik. Temuan ini mendukung penelitian Aprilia (2018) dan Ulfa (2021), yang menemukan korelasi antara karakteristik *Good Governance* dan peningkatan kinerja. Hasil penelitian Dhiyavani (2019) dan Ruspina (2013) yang menekankan bahwa terdapat pengaruh besar kinerja aparatur pemerintah daerah dengan penerapan *Good Governance*, juga tidak sejalan dengan penelitian ini.

Gagasan tata kelola pemerintahan yang baik telah mengambil tren global yang akan mengubah model pemerintahan konvensional, yang melibatkan partisipasi dari semua bidang masyarakat, termasuk bidang bisnis. Dengan menggabungkan pemangku kepentingan yang memiliki sifat-sifat berikut: (i) interaksi; (ii) komunikasi; (iii) proses penegakan diri; (iv) keseimbangan kekuatan; dan (v) saling ketergantungan, gagasan sepihak tentang pemerintahan diubah menjadi konsep multilateral.

Terwujudnya *good and clean governance* merupakan salah satu tuntutan dan amanat gerakan reformasi di Indonesia, melanjutkan pembahasan pengembangan konsep *good governance* dari sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya penyeimbang birokrasi yang jelas terhadap reformasi politik yang signifikan. Upaya yang telah dilakukan belum berhasil karena belum ada roadmap visioner arah dan strategi kebijakan di bidang birokrasi dan administrasi publik. Selain itu, reformasi yang telah kami terapkan belum mampu mengembangkan pemimpin yang dapat menggerakkan Indonesia ke jalur yang lebih baik; kepemimpinan politik dan birokrasi masih menjadi isu utama dalam politik dan pemerintahan Indonesia saat ini. Selain itu, masyarakat tidak pernah merasakan pelayanan publik yang merupakan jantung dari pemerintah. Hal ini disebabkan oleh sejumlah faktor, antara lain menurunnya kualitas pelayanan, konsep perencanaan daerah yang tidak lengkap, kurangnya standar pelayanan publik, dan masih kurangnya akuntabilitas pelayanan sebagai akibat dari langkanya sumber daya yang dialokasikan untuk pelayanan masyarakat. Untuk mencapai otonomi daerah, pemerintah harus senantiasa meningkatkan produktivitas, efektivitas, ekonomi, dan akuntabilitas. Akibatnya, struktur perjanjian ke depan dilakukan dengan menetapkan secara mutlak dan jelas layanan fundamental apa yang harus ditawarkan pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas layanan masyarakat. Oleh karena itu, pengenalan standar pelayanan minimal

[SPM] akan mendorong efektivitas pemerintah daerah dan akuntabilitas masyarakat.

Dalam hal ini, reformasi birokrasi merupakan keniscayaan yang harus dilaksanakan dalam rangka menghadapi masa globalisasi yang penuh tantangan. Dalam rangka melaksanakan reformasi birokrasi di Indonesia yang lebih efektif, efisien, profesional, dan demokratis, serta untuk mencapai *Good Governance* kelas dunia, pergeseran paradigma politik dan tata kelola yang terjadi pada era reformasi memberikan dorongan yang diperlukan untuk menata kembali manajemen pemerintahan. Mewujudkan birokrasi kelas dunia tentu sulit, dan pemerintah memiliki tantangan dalam mengembangkan paradigma baru untuk menghasilkan sumber daya manusia bagi Aparatur Sipil Negara yang memiliki kaliber tertinggi. Oleh karena itu, menurut penulis untuk mewujudkan birokrasi berkelas dunia, diperlukan suatu transformasi birokrasi dan pengelolaan sumber daya aparatur (*human capital*) secara komprehensif.

D. SIMPULAN

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa: terdapat pengaruh Sistem Merit terhadap Kualitas Kerja dan Terdapat pengaruh *Good Governance* terhadap Kualitas Kerja. Adapun saran dalam rangka meningkatkan system merit dan *good governance* dalam rangka meningkatkan kinerja antara lain :

1. Perlu penguatan system merit yang dilaksanakan mulai dari pengadaan/*recruitment* pegawai, penataan personil, pengembangan kompetensi pegawai hingga system penghargaan sehingga pegawai merasa jelas pola karier yang mereka miliki tanpa ada embel-embel kepentingan lainnya.
2. Dalam rangka *Good Governance* , maka perlu meningkatkan akuntabilitas kinerja pegawai, karena saat ini yang dinilai adalah kinerja dari masing-masing pegawai, sehingga arah menuju *Good Governance* dapat segera terwujud.
3. Kualitas kerja bias dilihat dari penghasilan yang didapat oleh para pegawai, namun perlu juga adanya peningkatan pengembangan kompetensi berupa diklat, seminar, sosialisasi sehingga bias mendukung kinerja pegawai sesuai tugas dan fungsinya masing-masing

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, M. & Christiawan, YJ. (2021). Pengaruh Good Governance terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah. *Business Accounting Review*. Vol. 3, No. 1, pp. 223-232.
- Aprilia, Rini. 2018. Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh. Pemahaman Prinsip-prinsip *Good Governance* Dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen Universitas Riau*
- Azlina. N dan Amelia. I. 2019. Pengaruh Good Governance dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember* 12 (2), 32-42.
- Dhiyavani, Siti Indah 2017. Pengaruh Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Pengelolaan Keuangan Daerah, Sistem Pengendalian Internal, Dan Implementasi Standar Akuntansi Pemerintah Terhadap Penerapan Good Governance. *JOM Fekon* Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017.
- Dwiputrianti, Septiana. 2018. Challenges with Implementation of the Merit System in the Open Recruitment of Government High Positions: The Case in Indonesia. *Asian Association for Public Administration*. Annual Conference Vol 191, No. 3.
- Febrian & Handrisal. 2018. Akuntabilitas Pencapaian Visi, Misi, Dan Program Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah Terpilih (Studi Bidang Kehutanan pada RPJMD 2014-2019 Provinsi Riau). *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 3 No.01 Agustus 2018
- Ikhsan, Arfan dan La Ane. 2018. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Dengan Menggunakan Lima Variabel Pemoderasi". *Simposium Nasional Akuntansi (SNA) X. UNHAS Makassar*, 26-28 Juli
- Ismail. 2019. Governance Structure, Ownership Structure and Earnings Predictability: Malaysian Evidence. *Asian Academy of Management Journal of Accounting and Finance*. 9 (1):1-23.
- Mardiasmo. 2018. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Mildiana, Sjafri. 2014. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prasojo, Eko. 2010. Reformasi Birokrasi di Indonesia: Beberapa Catatan Kritis. *Jurnal Bisnis & Birokrasi*, Vol.XIV/No.1/Januari. Departemen Ilmu Administrasi Fisip UI.

- Rahayu dan Farida Idayati. 2013. Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi* Vol. 2 No. 8.
- Ruspina. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Ruspina, Depi Oktia. 2013. Pengaruh Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Pengelolaan Keuangan Daerah, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Good Governance (SKPD Kota Padang). *Skripsi. Univeristas Negri Padang. Padang*
- Stancetik, 2020. *Tata kelola pemerintahan desa: menuju desa mandiri, sejahtera dan partisipatoris*. Surabaya: pustaka.
- Sunardi, 2019 Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas, *Jurnal Akuntabilitas*, Vol. 13 No. 2 Juli 2019
- Suripto, Suripto and Supriyanto, Supriyanto (2019) Implementasi Tata Kelola Perbankan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*.
- Susanto. Djoko. 2021. Kualitas Pelayanan Publik Melalui Aplikasi Sistem Administrasi Kependudukan Berbasis Teknologi Informasi (Sakti) Di Kelurahan Semampir. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 5 no. 2. 2021.
- Tondowana. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ulfa, Saida (2021) Analisis Implementasi Good Corporate Governance dan Penerapan Psak No.109 Tentang Akuntansi Zakat (Studi Kasus Pada Baznas Kabupaten Kudus). *Undergraduate thesis*, IAIN KUDUS.
- Wansaga, Jerry Brianly, Sem G. Oroh, Greis M. Sendow. 2017. Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Angkasa Pura 1 (Persero) Manado. Analysis Of Merit System, Career Development, Work Engagement To The Employee Performance Of PT Angkasa Pura 1 (Persero). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16, No. 4.
- Peraturan Menteri Peningkatan Penggunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.