

PENERAPAN SISTEM MERIT PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BURU PROVINSI MALUKU

Abdullah Andjarang
NPP. 31.0961

Asdaf Kabupaten Buru, Provinsi Maluku
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email: 31.0961@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Dr. Maria Ekowati, S.Sos, MAP

ABSTRACT

Problem Statement/Bakground (GAP): *The merit system is a policy for civil servants based on qualifications, competence, and performance, applied fairly and equitably without discrimination. In implementing this policy, various problems naturally arise in the field. The Environmental Service of Buru Regency, as part of the Buru Regency Government, which also implements the merit system policy, encounters issues related to the misplacement of employees, impacting the administration of the department. **Purpose:** This study aims to explain, describe, and analyze how the merit system policy is implemented in the relevant department. **Method:** This research uses a descriptive qualitative method, where data collection is conducted through observation, interviews, and documentation. **Result/Finding:** The results of the study reveal that the implementation of the merit system in the relevant department is still categorized as less than optimal. Responding to this, the Environmental Service of Buru Regency has made various efforts to address the existing problems through civil servant management facilities, leadership, and other efforts. Recommendations for the development of the merit system policy include the need for increased cooperation, especially communication between the Environmental Service and other government components, and the need for evaluation of performance, discipline levels, and various other components or indicators of the merit system policy. **Conclusion:** The implementation of the merit system in the Environmental Service of Buru Regency is still lacking, as evidenced by the suboptimal qualifications and competence of employees and unsatisfactory performance. While there is strong support from department heads, it is hindered by employees' low knowledge of the policy. Improvement efforts are being made through enhancing discipline and employee understanding.*

Keywords: Merit System, Employee Placement, Civil Servant Performance

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Sistem merit adalah suatu kebijakan ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar tanpa diskriminasi. Dalam pelaksanaan kebijakan ini, tentunya terdapat permasalahan yang muncul di lapangan. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru sebagai bagian dari Pemerintah Daerah Kabupaten Buru yang turut menerapkan kebijakan sistem merit tentunya mendapati permasalahan berupa ketidaksesuaian penempatan pegawai dimana hal ini berdampak pada penyelenggaraan pemerintahan di dinas tersebut. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan, menguraikan, dan menganalisis bagaimana kebijakan sistem merit ini dilaksanakan di dinas terkait. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dimana pengumpulan data dilaksanakan melalui observasi (pengamatan), wawancara, dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian sendiri menghasilkan fakta bahwa penerapan sistem merit pada dinas terkait masih berada pada kategori kurang baik yang ditunjukkan pada hasil penelitian. Menyikapi hal ini, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru kemudian melaksanakan berbagai upaya untuk mengatasi permasalahan yang ada melalui sarana manajemen PNS, melalui pimpinan, dan upaya lainnya. Adapun saran demi pengembangan kebijakan sistem merit ini antara lain perlunya peningkatan kerjasama, khususnya komunikasi antara Dinas Lingkungan Hidup dan komponen pemerintah lainnya, perlunya evaluasi pada kinerja, tingkat disiplin, dan berbagai komponen atau indikator kebijakan sistem merit lainnya. **Kesimpulan:** Penerapan Sistem Merit di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru masih kurang baik, terlihat dari kualifikasi dan kompetensi pegawai yang belum optimal serta kinerja yang belum memuaskan, dengan penilaian sistem merit yang perlu ditingkatkan, meski ada dukungan pimpinan OPD yang kuat namun terhambat oleh rendahnya pengetahuan pegawai mengenai kebijakan tersebut, sementara upaya perbaikan dilakukan melalui peningkatan kedisiplinan dan pemahaman pegawai.

Kata Kunci: Sistem Merit, Penempatan Pegawai, Kinerja ASN

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Brewster dalam (Labolo, 2007) mendefinisikan Pemerintah sebagai sesuatu badan sebagai sarana bagi negara untuk bertindak sehingga memiliki wewenang dalam kekuasaan penegakan hukum yang terakhir serta selanjutnya juga memberikan pemerintah sebagai tempat pembentukan keputusan akhir dari masalah-masalah sosial. Menurut (Sedarmayanti, 2011) pemerintahan atau Government yaitu suatu lembaga atau badan yang menyelenggarakan pemerintahan negara, negara bagian atau negara kota dan sebagainya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah faktor penting dalam sebuah organisasi, baik dalam bentuk maupun tujuannya. MSDM memiliki peran dalam rekrutmen pegawai yang efisien, seleksi, pengembangan pegawai, serta manajemen kinerja yang adil. Dalam tatanan organisasi pemerintahan, MSDM sangat perlu diperhatikan, karena pemerintahan melibatkan seluruh rangkaian aktivitas yang dilakukan oleh badan atau instansi guna mencapai tujuan negara. Rewansyah (Mustafa, 2013) mengemukakan bahwa pemerintahan memiliki lima fungsi: fungsi pengaturan/regulasi, fungsi pelayanan kepada masyarakat, fungsi pemberdayaan masyarakat, fungsi pengelolaan aset/kekayaan negara, dan fungsi keamanan, ketertiban, pengamanan, dan perlindungan.

Sumber daya aparatur, yang termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K), memiliki peran sentral dan strategis dalam menggerakkan roda organisasi agar mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance) sebagai bentuk dari penyelenggaraan program Reformasi Birokrasi. Reformasi Birokrasi adalah upaya pemerintah dalam pembaruan dan tata kelola pemerintahan untuk menciptakan aparatur yang lebih berdaya guna dalam menjalankan tugas dan pembangunan nasional. Untuk mencapai aparatur yang berdaya guna, pengelolaan SDM harus mengoptimalkan potensi pegawai, meningkatkan produktivitas, dan kualitas kerja berdasarkan kualifikasi, kompetensi, serta kinerja pegawai (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023).

Penempatan pegawai berdasarkan Sistem Merit adalah pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia dimana penempatan, promosi, dan pengangkatan pegawai didasarkan pada prestasi dan kemampuan. Tujuan dari sistem merit adalah memberikan penghargaan dan kesempatan berdasarkan kualitas kinerja, bukan karena nepotisme atau pertimbangan politik. Sistem merit dijelaskan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, yang menekankan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil tanpa diskriminasi. Sistem ini dirancang untuk mendorong pegawai meningkatkan kualitas kinerja organisasi dan menghindari praktek-praktek tidak adil dalam pengelolaan sumber daya manusia (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014).

Sebelum disahkannya UU ASN Nomor 5 Tahun 2014, manajemen PNS sudah dianggap buruk dan diperburuk dengan politisasi birokrasi. Kenyataannya, otoritas dan politisasi masih terlibat dalam pemilihan pegawai negeri untuk jabatan, bertentangan dengan tujuan pekerja publik yang menginginkan birokrasi profesional bebas dari pengaruh politik. Strategi pemerintah untuk mewajibkan sistem merit di lembaga pemerintah bertujuan membantu pegawai negeri sipil mencapai tujuan mereka. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan dapat mengakibatkan kinerja rendah dan inefisiensi dalam organisasi (Komisi Aparatur Sipil Negara, 2019).

Berdasarkan hasil verifikasi dari Komisi Aparatur Sipil Negara pada tahun 2023, Kabupaten Buru memperoleh nilai 73,5 dalam penerapan sistem merit, masuk dalam kategori "Buruk". Pemerintah Kabupaten Buru berkomitmen untuk membangun dan menyempurnakan delapan aspek sistem merit sesuai rekomendasi KASN, yaitu: perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karier, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, pengajian, penghargaan, disiplin, perlindungan masyarakat, dan sistem informasi. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan skor Kabupaten Buru dan keluar dari predikat buruk dalam penerapan sistem merit (Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku, 2023).

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Kesenjangan masalah yang diambil dalam penelitian ini berkaitan dengan ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan dan kompetensi pegawai dengan jabatan yang mereka duduki di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru. Data menunjukkan bahwa beberapa pegawai ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka, yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan efektivitas dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Hal ini mencerminkan adanya kelemahan dalam sistem rekrutmen dan penempatan pegawai yang perlu diperbaiki melalui penerapan sistem merit.

Sistem merit, yang menekankan pada promosi dan penempatan pegawai berdasarkan kompetensi dan kinerja, dianggap sebagai solusi potensial untuk masalah ini. Namun, penerapan sistem merit di banyak instansi pemerintah daerah masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya pemahaman dan komitmen dari para pemangku kepentingan serta keterbatasan dalam pelatihan dan pengembangan pegawai. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan akuntabilitas di lingkungan kerja pemerintah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang bagaimana penerapan sistem merit dapat mengatasi ketidaksesuaian antara kualifikasi pegawai dan jabatan mereka, serta dampaknya terhadap kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru. Dengan menganalisis data bezetting pegawai dan mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat penerapan sistem merit, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pemerintahan.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi best practices dari instansi lain yang telah berhasil menerapkan sistem merit secara efektif. Dengan membandingkan pengalaman dan strategi yang digunakan oleh instansi tersebut, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat dan praktis untuk diterapkan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja instansi terkait, tetapi juga pada pengembangan kebijakan sumber daya manusia di tingkat yang lebih luas.

1.3. Penelitian Terdahulu

- 1) Penelitian oleh Sugiarto (2020) menyoroti pentingnya penerapan sistem merit dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia. Studi ini menunjukkan bahwa penerapan sistem merit yang baik dapat mengurangi nepotisme dan meningkatkan efisiensi kerja. Hasil penelitian ini relevan dalam konteks Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru, di mana sistem merit dapat menjadi solusi untuk meningkatkan profesionalisme dan transparansi dalam pengelolaan sumber daya manusia.
- 2) Studi oleh Rahman dan Fadhil (2021) meneliti dampak sistem merit pada pengembangan karir PNS di sektor pemerintahan. Penelitian ini menemukan bahwa sistem merit yang efektif dapat mendorong motivasi pegawai melalui promosi berdasarkan kompetensi dan prestasi kerja. Hal ini sangat relevan untuk diterapkan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru untuk memastikan promosi yang adil dan berbasis kinerja.
- 3) Menurut Pratiwi (2020), implementasi sistem merit di pemerintah daerah dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap pelayanan publik. Studi ini mengkaji bagaimana sistem merit di beberapa dinas pemerintah daerah berhasil meningkatkan akuntabilitas dan transparansi. Penerapan temuan ini di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru dapat memperbaiki citra dinas tersebut di mata masyarakat.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Kusuma (2019) menunjukkan bahwa sistem merit membantu dalam pengelolaan kinerja PNS dengan lebih baik. Dengan menekankan pada evaluasi berbasis kinerja, penelitian ini menemukan bahwa pegawai merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan hasil kerja mereka. Penerapan sistem merit ini di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru dapat membantu meningkatkan produktivitas pegawai.
- 5) Studi oleh Santoso (2021) membahas tantangan dalam penerapan sistem merit di instansi pemerintah. Penelitian ini menemukan bahwa kurangnya sosialisasi dan pelatihan menjadi hambatan utama dalam implementasi sistem merit. Temuan ini penting bagi Dinas Lingkungan

Hidup Kabupaten Buru untuk memastikan bahwa sosialisasi dan pelatihan yang memadai diberikan kepada semua pegawai.

- 6) Amalia (2020) mengkaji dampak sistem merit terhadap kesejahteraan PNS. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan penerapan sistem merit, terdapat peningkatan signifikan dalam kepuasan kerja dan kesejahteraan PNS. Penerapan hasil ini di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru dapat membantu dalam meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pegawai.
- 7) Studi oleh Nugroho dan Hartono (2018) menyoroti pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam penerapan sistem merit. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan yang kuat dan berkomitmen sangat diperlukan untuk memastikan keberhasilan sistem merit. Ini relevan bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru dalam memastikan bahwa pemimpin mereka mendukung penuh implementasi sistem merit.
- 8) Penelitian oleh Widodo (2019) meneliti dampak sistem merit terhadap inovasi di sektor publik. Studi ini menemukan bahwa sistem merit mendorong lingkungan kerja yang lebih inovatif dan kreatif. Penerapan ini di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru dapat menghasilkan solusi inovatif untuk masalah lingkungan yang dihadapi.
- 9) Rachman (2020) mengkaji penerapan sistem merit di berbagai negara dan implikasinya bagi Indonesia. Studi ini menunjukkan bahwa negara-negara dengan sistem merit yang baik cenderung memiliki administrasi publik yang lebih efisien. Temuan ini dapat diterapkan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru untuk meningkatkan efisiensi administrasi mereka.
- 10) Studi oleh Hasan dan Dewi (2021) menyoroti pentingnya integritas dalam penerapan sistem merit. Penelitian ini menemukan bahwa integritas merupakan faktor kunci dalam memastikan keadilan dan efektivitas sistem merit. Implementasi ini di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru dapat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang jujur dan transparan.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Pernyataan kebaruan ilmiah dalam penelitian ini terletak pada analisis mendalam mengenai penerapan sistem merit di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru, Provinsi Maluku, yang belum banyak diteliti sebelumnya. Meskipun penerapan sistem merit telah menjadi perhatian di berbagai instansi pemerintah, penelitian yang fokus pada evaluasi sistem merit dalam konteks dinas lingkungan hidup di wilayah tertentu seperti Kabupaten Buru masih terbatas. Penelitian ini akan memberikan wawasan baru tentang bagaimana sistem merit dapat diimplementasikan secara efektif dalam konteks lokal, mengidentifikasi tantangan spesifik yang dihadapi, serta mengusulkan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian ini juga akan mengungkap hubungan antara kualifikasi pendidikan dan kompetensi pegawai dengan efektivitas sistem merit dalam penempatan jabatan. Dengan menggunakan data bezetting pegawai yang menunjukkan ketidaksesuaian antara kualifikasi dan jabatan, penelitian ini akan menyoroti pentingnya penyesuaian tersebut dalam meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas di instansi pemerintahan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penting bagi pengambil kebijakan dalam mengembangkan strategi sumber daya manusia yang lebih baik, tidak hanya di Kabupaten Buru tetapi juga di wilayah lain dengan karakteristik yang serupa.

1.5. Tujuan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menganalisis implementasi sistem merit di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru, Provinsi Maluku. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana sistem merit telah diterapkan dengan efektif dalam penempatan dan

promosi pegawai berdasarkan kualifikasi dan kinerja mereka. Dengan demikian, tujuan pertama adalah untuk mengidentifikasi kecocokan antara pendidikan dan kompetensi pegawai dengan jabatan yang mereka duduki, serta mengukur dampaknya terhadap kinerja dan efisiensi organisasi.

Selanjutnya, penelitian ini bertujuan untuk menyusun rekomendasi kebijakan yang dapat membantu Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru meningkatkan implementasi sistem merit. Melalui analisis mendalam terhadap tantangan yang dihadapi dan praktik terbaik dari penelitian terdahulu, penelitian ini akan memberikan panduan praktis bagi pengambil kebijakan untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia, meningkatkan transparansi, dan memastikan keadilan dalam pengelolaan personel. Dengan demikian, tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi yang signifikan dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui peningkatan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan daerah.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif untuk memahami dan menggambarkan pelaksanaan Sistem Merit di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru, Provinsi Maluku. Pendekatan kualitatif deskriptif memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam konteks dan fenomena yang ada di lapangan, tanpa melakukan manipulasi terhadap kondisi yang diamati. Hal ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan lebih mendalam, relevan, dan mencerminkan situasi yang sebenarnya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan informan yang dipilih secara strategis menggunakan teknik purposive sampling, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan perspektif yang beragam dari mereka yang memiliki pengetahuan mendalam tentang implementasi Sistem Merit di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung bagaimana Sistem Merit diterapkan dalam praktik sehari-hari, sedangkan dokumentasi seperti surat, buku harian, dan dokumen lainnya digunakan untuk memperkuat informasi yang diperoleh dari interaksi langsung dengan informan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran yang jelas dan mendalam tentang bagaimana Sistem Merit beroperasi dalam manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru. Dengan memahami implementasi sistem ini secara lebih baik, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pemahaman tentang efektivitas dan efisiensi pengelolaan kepegawaian dalam konteks pemerintahan daerah.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengambil keputusan dan praktisi di bidang administrasi publik terkait dengan strategi pengelolaan Aparatur Sipil Negara. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfungsi sebagai pencatatan dan deskripsi, tetapi juga sebagai landasan untuk rekomendasi kebijakan yang lebih baik dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui peningkatan manajemen sumber daya manusia di tingkat daerah.dibahas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Penerapan Sistem Merit PNS di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru

Penerapan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru mengacu pada teori dan ketentuan yang telah ditetapkan. Menurut Halim (2020), sistem merit terdiri dari empat dimensi utama, yaitu kualifikasi pegawai, kompetensi, kinerja, dan

prestasi kerja. Setiap dimensi ini memiliki peran penting dalam memastikan bahwa penempatan, pengembangan, dan penghargaan terhadap pegawai berdasarkan pada merit atau jasa-jasa yang mereka berikan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan teori Halim (2020:13) dan pedoman dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 sebagai kerangka untuk mendeskripsikan implementasi sistem merit di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru. Dengan mengacu pada pedoman ini, peneliti menjelaskan bagaimana proses seleksi, penilaian, dan penghargaan terhadap ASN dilaksanakan berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan prestasi kerja yang telah ditetapkan secara objektif dan transparan.

Penerapan sistem merit yang tepat dan sesuai dengan ketentuan tidak hanya memastikan bahwa ASN dipilih dan ditempatkan berdasarkan pada kemampuan dan pencapaian mereka, tetapi juga meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan daerah. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mendeskripsikan prosesnya, tetapi juga untuk menyoroti pentingnya implementasi yang baik dalam mendukung efisiensi organisasi dan pelayanan publik yang berkualitas.

3.1.1 Kualifikasi Pegawai

Berdasarkan penjelasan yang diberikan, kualifikasi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru menyoroti dua aspek utama: keahlian dan sifat personil. Keahlian menjadi fokus utama dalam mengevaluasi kemampuan teknis dan latar belakang pendidikan pegawai. Meskipun beberapa pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang relevan, seperti pertanian, ekonomi, dan teknik, masih terdapat kesenjangan antara keahlian yang dimiliki dengan kebutuhan spesifik dalam bidang lingkungan hidup. Hal ini dapat menghambat efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas yang bersifat teknis di lapangan.

Di sisi lain, sifat personil pegawai dinilai cukup baik. Mereka menunjukkan profesionalisme, akuntabilitas, serta kemampuan untuk bekerja dalam tim yang harmonis. Sikap saling menghormati dan menghargai antar pegawai juga terlihat kuat, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Meskipun demikian, untuk mencapai standar kualifikasi yang lebih baik, keahlian teknis yang lebih sesuai dengan spesifikasi pekerjaan harus diprioritaskan untuk ditingkatkan.

Wawancara dengan para pejabat dinas menunjukkan kesadaran akan pentingnya penempatan pegawai sesuai dengan keahlian yang tepat. Namun, tantangan yang dihadapi adalah kesulitan dalam menyesuaikan latar belakang pendidikan dengan kebutuhan yang ada. Hal ini menunjukkan perlunya strategi pengembangan kompetensi dan penempatan yang lebih bijaksana untuk memastikan bahwa setiap pegawai dapat memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan bidangnya.

Secara keseluruhan, evaluasi terhadap kualifikasi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru menunjukkan bahwa sementara aspek sifat personil telah cukup baik, perlu dilakukan peningkatan pada keahlian teknis yang relevan. Ini akan membantu memastikan bahwa setiap tugas dan tanggung jawab yang diemban dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan dinas tersebut dalam menjaga lingkungan hidup.

3.1.2 Kompetensi Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru, terdapat empat kategori kompetensi yang menjadi fokus utama, yaitu teknis, manajerial, sosial, dan intelektual. Kompetensi teknis di dinas tersebut menunjukkan tantangan besar, dengan hanya 3,7% dari total pegawai yang pernah mengikuti bimbingan teknis. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kebutuhan teknis dalam bidang lingkungan hidup dengan kualifikasi yang dimiliki oleh pegawai. Meskipun terdapat upaya dalam pelatihan struktural seperti Diklat PIM, hanya sebagian kecil dari pegawai yang telah mengikutinya, menyoroti perlunya peningkatan dalam penyediaan pelatihan teknis yang lebih menyeluruh dan terstruktur.

Kompetensi manajerial, seperti yang terlihat dari data pelatihan struktural, juga menunjukkan kurangnya keterlibatan yang memadai dari pegawai dalam mengikuti pelatihan kepemimpinan. Meskipun terdapat beberapa kepala bidang yang memiliki pengalaman kepemimpinan yang kuat, masih ada yang belum mengikuti pelatihan struktural yang diperlukan. Hal ini mencerminkan perlunya dukungan yang lebih besar dalam mengembangkan kompetensi manajerial di seluruh jajaran dinas untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasional.

Di sisi kemampuan sosial, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru telah menunjukkan kualitas yang baik dalam hal kolaborasi dan kerjasama antarpegawai. Kerjasama yang erat ini membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan mengatasi tantangan yang muncul dalam pelaksanaan program dan kegiatan dinas. Namun demikian, masih ditemukan beberapa kendala dalam hal pemahaman tugas yang bisa mempengaruhi efisiensi kerja secara keseluruhan.

Kemampuan intelektual pegawai, diukur dari tingkat pendidikan mereka, menunjukkan variasi yang signifikan. Meskipun mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan tinggi (S1 atau setara), masih terdapat kekurangan dalam motivasi untuk mengembangkan diri melalui pelatihan atau seminar yang relevan. Hal ini tidak hanya dipengaruhi oleh minimnya inisiatif dari pegawai sendiri, tetapi juga oleh keterbatasan anggaran yang menghambat partisipasi dalam pengembangan diri ini.

Secara keseluruhan, evaluasi terhadap empat aspek kompetensi pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru menunjukkan bahwa sementara kemampuan sosial dinilai sudah baik, masih terdapat ruang untuk perbaikan yang signifikan dalam kompetensi teknis, manajerial, dan intelektual. Rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas dinas termasuk peningkatan akses terhadap pelatihan teknis yang lebih mendalam, peningkatan partisipasi dalam pelatihan manajerial, penguatan kolaborasi dalam tim, dan dukungan yang lebih besar dalam pengembangan intelektual pegawai melalui pendidikan lanjutan dan program pengembangan profesional.

3.1.3 Kinerja Pegawai

Dalam analisis kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru untuk tahun 2023, dapat dilihat bahwa capaian kualitas kerja secara umum cukup tinggi, mencapai 98,30%. Ini tercermin dari hasil evaluasi terhadap berbagai indikator strategis seperti penyelenggaraan kajian lingkungan hidup strategis (KHLS) dan pengelolaan persampahan yang mencapai 100% dan 95,90% secara berturut-turut. Namun demikian, terdapat tantangan yang perlu diatasi, terutama dalam meningkatkan konsistensi dalam penyusunan dan pelaporan dokumentasi terkait izin lingkungan hidup, dimana hanya mencapai 57,14% dari target yang ditetapkan.

Dari segi inisiatif pegawai, terdapat catatan bahwa tingkat partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi masih cukup rendah. Hal ini merupakan titik penting karena inisiatif pegawai dalam mengembangkan diri mereka sendiri secara langsung berdampak pada kualitas pelaksanaan tugas mereka. Hasil wawancara menunjukkan bahwa terdapat kesadaran akan pentingnya pengembangan pribadi, namun implementasinya belum optimal.

Untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang, perlu dilakukan upaya lebih lanjut dalam mengoptimalkan inisiatif pegawai. Langkah-langkah konkret seperti menyediakan program pelatihan yang lebih terstruktur dan memotivasi lebih banyak partisipasi dalam kegiatan pengembangan kompetensi bisa menjadi solusi efektif. Peningkatan ini tidak hanya akan memperbaiki efisiensi dalam menghadapi tantangan lingkungan hidup yang semakin kompleks, tetapi juga akan memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan strategis Dinas.

Dalam konteks tantangan dan peluang, fokus utama harus diarahkan pada perbaikan sistem pengelolaan dokumentasi dan pelaporan. Keakuratan dan ketepatan waktu dalam penyusunan laporan sangat penting untuk memastikan bahwa kebijakan lingkungan hidup yang ditetapkan dapat dijalankan dengan baik di tingkat lokal. Dengan memperbaiki proses ini, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru dapat lebih efektif dalam mendukung kebijakan perlindungan lingkungan hidup yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, rekomendasi dari analisis ini adalah untuk fokus pada pengembangan inisiatif pegawai dan peningkatan kualitas sistem pengelolaan dokumentasi. Kedua hal ini akan membantu Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru untuk mencapai tujuan strategis mereka dengan lebih baik, meningkatkan kinerja secara keseluruhan, dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap upaya perlindungan lingkungan hidup di wilayah tersebut. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih efisien dan produktif di masa depan.

3.1.4 Prestasi Kerja

Dalam konteks evaluasi prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru, beberapa kriteria utama seperti hasil kerja, pengetahuan terhadap pekerjaan, kecakapan mental, sikap, dan disiplin waktu menjadi fokus penting. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, terlihat bahwa hasil kerja PNS di dinas ini, terutama pada tingkat administrator, cenderung cukup memuaskan meskipun masih ada ruang untuk peningkatan dalam aspek teknis lapangan. Namun, PNS dengan jabatan pelaksana masih menunjukkan kinerja yang tidak konsisten karena ketidaksesuaian kualifikasi dan kompetensi dengan tugas yang diemban.

Kedua, pengetahuan tentang pekerjaan di antara PNS juga masih menjadi tantangan. Beberapa pegawai, terutama yang berada di posisi pelaksana, masih memiliki pengetahuan yang kurang memadai terkait tugas mereka. Hal ini sering kali disebabkan oleh ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan kurangnya partisipasi dalam pengembangan kompetensi melalui pelatihan atau seminar.

Ketiga, kecakapan mental dalam menghadapi tekanan pekerjaan juga menjadi fokus evaluasi. Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru terlihat masih perlu meningkatkan ketahanan mental mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Beberapa di antara mereka terlihat kurang serius dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka, menunjukkan adanya kebutuhan untuk memperkuat motivasi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Keempat, sikap pegawai dalam menjalankan interaksi di antara sesama juga merupakan aspek yang penting. Secara umum, sikap pegawai terhadap kerjasama dan dukungan terhadap kebijakan sistem merit di dinas ini tergolong baik. Namun, hal ini tidak serta merta mencerminkan keseluruhan kinerja mereka dalam memenuhi target yang ditetapkan.

Kelima, disiplin waktu juga menjadi faktor kritis dalam menilai prestasi kerja PNS. Pengamatan menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan terhadap waktu, terutama dalam kehadiran pada apel pagi dan sore, masih belum memadai. Banyaknya pegawai yang terlambat atau bahkan tidak mengikuti apel menunjukkan adanya perluasan pengembangan untuk perbaikan kinerja PNS.

Secara keseluruhan, evaluasi ini menggambarkan bahwa meskipun terdapat capaian yang memuaskan dalam beberapa aspek, terdapat tantangan yang perlu diatasi untuk meningkatkan kualitas kerja dan pencapaian target di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru. Perbaikan yang berkelanjutan dalam hal peningkatan kualifikasi, pemahaman tugas, kecakapan mental, sikap, dan disiplin waktu diharapkan dapat membawa dinas ini menuju pencapaian yang lebih baik dalam mendukung kebijakan lingkungan hidup di wilayah tersebut..

3.1.5 Faktor Pendukung Penerapan Sistem Merit Pada Pada PNS di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten buru

Pada dasarnya, sistem merit merupakan prinsip yang sangat penting dalam pemerintahan karena bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelayanan publik serta pengelolaan administrasi. Dukungan penuh terhadap penerapan sistem merit di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru mencerminkan komitmen mereka dalam memperbaiki manajemen kepegawaian secara keseluruhan. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Bapak Arman Nugraha Waleulu, menjelaskan bahwa upaya mereka termasuk dalam mendukung mutasi, rotasi, dan promosi pegawai, serta menjalankan semua aspek manajemen kepegawaian yang mendukung sistem merit dengan penuh tanggung jawab.

Dari hasil wawancara, terlihat bahwa pimpinan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa implementasi sistem merit berjalan efektif. Mereka tidak hanya berkomitmen untuk mengikuti kebijakan pemerintah terkait sistem ini, tetapi juga aktif dalam memastikan bahwa seluruh pegawai memahami dan mendukung perubahan ini. Hal ini mencerminkan kesadaran mereka akan pentingnya kualitas kerja dan profesionalisme dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Selain itu, dukungan dan keterlibatan aktif dari bagian kepegawaian dalam menyampaikan informasi dan memberikan pembinaan kepada pegawai tentang pentingnya pengembangan kompetensi menunjukkan adanya upaya untuk meningkatkan kapasitas dan kualifikasi seluruh tim. Ini tidak hanya memberikan dorongan bagi pegawai untuk terus berkembang dalam karir mereka, tetapi juga menguatkan fondasi organisasional dalam mencapai tujuan-tujuan strategis dalam jangka panjang. Dengan demikian, penerapan sistem merit di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru tidak hanya sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai investasi dalam pembangunan administrasi publik yang lebih baik..

3.1.6 Faktor Penghambat Penerapan Sistem Merit Pada PNS di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru

Dalam implementasi kebijakan sistem merit di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru, terdapat sejumlah tantangan yang perlu diatasi. Salah satu tantangan utama adalah rendahnya pemahaman pegawai terkait konsep dan praktik sistem merit. Menurut wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Bapak Arman Nugraha Waleulu, banyak pegawai di dinas ini belum sepenuhnya memahami bagaimana sistem merit beroperasi dalam konteks pemerintahan daerah. Keterbatasan ini termasuk pegawai tingkat administrator, seperti Kepala Bidang, yang belum terlalu familiar dengan aspek-aspek detail dari sistem merit.

Ketidakhahaman yang meluas terkait sistem merit dapat menghambat efektivitas penerapan kebijakan ini. Kurangnya pemahaman mendasar tentang bagaimana penilaian kinerja dilakukan berdasarkan kompetensi dan pencapaian dapat mempengaruhi transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kepegawaian. Selain itu, hal ini juga dapat mengurangi dorongan internal pegawai untuk terlibat aktif dalam pengembangan kompetensi mereka sendiri, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Untuk mengatasi tantangan ini, perlu adanya upaya lebih lanjut dalam sosialisasi dan pelatihan terkait sistem merit di seluruh tingkatan organisasi. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan pemahaman pegawai tentang kebijakan tersebut tetapi juga meningkatkan keterlibatan mereka dalam proses evaluasi dan pengembangan karir berdasarkan merit. Dukungan aktif dari pimpinan dan pengelola kepegawaian dalam menyediakan sumber daya dan pendekatan pembelajaran yang tepat sangat penting untuk mengatasi tantangan ini dan memastikan implementasi sistem merit berjalan lancar dan efektif di masa mendatang.

3.2 Penilaian Sistem Merit Pada PNS di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru

Dalam konteks penerapan sistem merit di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru, evaluasi atau penilaian dilakukan melalui dua tahap utama: penilaian mandiri oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan penilaian verifikasi oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 40 Tahun 2018. Penilaian ini mencakup delapan aspek atau indikator yang krusial dalam manajemen aparatur sipil negara, termasuk perencanaan kebutuhan, pengadaan pegawai, pengembangan karier, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian dan penghargaan, perlindungan pelayanan, serta sistem informasi.

Perencanaan kebutuhan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru telah dilaksanakan dengan baik sesuai prosedur yang ada. Namun, kendala muncul karena beberapa formasi pegawai, terutama untuk posisi teknis, tidak dibuka dalam beberapa tahun terakhir, seperti yang diungkapkan oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Buru, Bapak Irvan Sangadji. Hal ini menunjukkan perlunya penyesuaian antara perencanaan kebutuhan dengan ketersediaan formasi yang dibuka oleh pemerintah daerah.

Pengadaan pegawai, meskipun telah menggunakan sistem digitalisasi seperti Computer Assisted Test (CAT), juga menghadapi tantangan serupa terkait keterbatasan dalam pembukaan formasi pegawai teknis. Meskipun demikian, proses pengadaan secara sistematis dan terstruktur telah diterapkan sesuai dengan regulasi yang berlaku, seperti yang dijelaskan oleh Bapak Irvan Sangadji.

Pengembangan karier di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru mengalami hambatan signifikan akibat keterbatasan anggaran untuk kegiatan peningkatan kompetensi pegawai, seperti pelatihan dan seminar. Hal ini mengindikasikan perlunya alokasi anggaran yang lebih baik untuk mendukung pengembangan karier pegawai sesuai dengan prinsip merit yang dianut.

Proses promosi dan mutasi PNS di dinas ini masih menghadapi kendala, terutama terkait pertimbangan yang belum optimal terhadap latar belakang pendidikan pegawai saat penempatan jabatan. Hal ini dapat mempengaruhi efektivitas promosi dan mutasi dalam mendukung peningkatan kinerja dan pencapaian berbasis kompetensi. Manajemen kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru, meskipun telah menggunakan E-Kinerja dan sidik jari (fingerprint) sebagai kontrol kinerja, masih belum optimal dalam penerapannya. Minimnya inovasi dan digitalisasi dalam sistem manajemen kinerja menunjukkan perlunya peningkatan infrastruktur teknologi untuk mendukung evaluasi kinerja yang lebih efisien dan transparan.

Sistem penggajian, penghargaan, dan disiplin pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru telah berjalan sesuai dengan ketentuan yang ada, seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah. Meskipun demikian, untuk mengoptimalkan pengelolaan penghargaan dan disiplin, diperlukan kebijakan yang lebih berorientasi pada pencapaian dan kinerja berbasis merit. Perlindungan pelayanan bagi PNS di dinas ini telah tersedia dalam bentuk jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja, yang diharapkan dapat memberikan keamanan dan perlindungan yang memadai bagi para pegawai. Namun, penting untuk terus meningkatkan pelayanan ini agar lebih responsif terhadap kebutuhan pegawai di masa mendatang.

Sistem informasi yang masih terbatas dalam penerapan sistem merit di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru menunjukkan tantangan yang signifikan. Kurangnya kemajuan dalam sistem informasi pegawai, yang masih banyak dilakukan secara manual, menunjukkan perlunya investasi lebih lanjut dalam teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam manajemen aparatur di tingkat daerah.

Secara keseluruhan, untuk meningkatkan efektivitas sistem merit di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru, diperlukan langkah-langkah strategis seperti peningkatan pemahaman pegawai, optimalisasi penggunaan teknologi informasi, serta alokasi anggaran yang lebih baik untuk mendukung pengembangan karier dan manajemen kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, dinas ini dapat lebih efisien dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan prinsip merit yang diterapkan.

3.3 Upaya yang dilakukan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru dalam Melaksanakan Percepatan Sistem Merit

Dalam upaya mempercepat penerapan sistem merit, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru mengambil langkah-langkah strategis yang melibatkan komitmen kuat dari pimpinan dinas. Komitmen ini terbukti dalam dukungan mereka terhadap pengembangan kompetensi pegawai melalui studi lanjutan, pelatihan, dan seminar. Pimpinan dinas mendorong inisiatif pegawai untuk meningkatkan wawasan dan keterampilan, yang esensial untuk kemajuan karier mereka di masa depan. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat kapasitas individual pegawai, tetapi juga mendukung tujuan sistem merit dalam mempromosikan kinerja yang lebih baik dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di lingkungan pemerintahan daerah.

Selanjutnya, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru menekankan pentingnya kedisiplinan bagi para pegawai. Pimpinan dinas tidak hanya memberikan arahan melalui instruksi tertulis, tetapi juga memberikan teladan langsung dengan konsistensi dalam menunjukkan disiplin waktu dan semangat kerja. Pimpinan aktif menghadiri rapat dan apel dengan tepat waktu serta memberikan dorongan kepada pegawai untuk mengelola waktu mereka secara efektif. Langkah ini tidak hanya membangun budaya kerja yang disiplin di dalam dinas, tetapi juga memperkuat nilai-nilai inti yang mendukung implementasi sistem merit, di mana kedisiplinan merupakan salah satu indikator penting dalam penilaian kinerja.

Selain itu, upaya Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru untuk meningkatkan pemahaman pegawai terkait sistem merit juga menjadi fokus utama. Banyak pegawai belum sepenuhnya memahami konsep dan detail implementasi sistem merit, terutama terkait dengan 8 aspek penilaian yang diatur dalam peraturan terkait. Untuk mengatasi hal ini, dinas ini aktif dalam menyebarkan informasi melalui media sosial dan platform komunikasi internal. Strategi ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh pegawai memiliki pemahaman yang mendalam tentang sistem merit, sehingga mereka dapat berpartisipasi secara efektif dan mendukung pelaksanaan kebijakan ini dalam setiap aspek operasional mereka.

Terakhir, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru juga terlibat dalam memperkuat koordinasi antarunit dan kolaborasi lintas-sektor. Kolaborasi ini penting dalam memastikan bahwa semua komponen sistem merit diterapkan secara konsisten dan terintegrasi di seluruh organisasi. Dengan memastikan semua pihak terlibat dan memahami peran mereka dalam sistem merit, dinas ini berharap untuk mencapai efisiensi yang lebih tinggi dalam manajemen sumber daya manusia serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat secara keseluruhan.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Diskusi temuan utama penelitian tentang penerapan sistem merit pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru, Provinsi Maluku, mengungkap beberapa aspek penting. Pertama, ditemukan bahwa implementasi sistem merit memberikan dasar yang lebih objektif dalam proses seleksi dan promosi pegawai, mengurangi potensi nepotisme dan favoritisme. Hal ini berpotensi meningkatkan kualitas layanan publik yang disediakan oleh dinas tersebut, karena pegawai dipilih berdasarkan kualifikasi dan kompetensi yang terukur.

Kedua, penelitian ini menyoroti tantangan yang dihadapi dalam menerapkan sistem merit, seperti resistensi dari internal organisasi yang terbiasa dengan praktik patronase atau kepentingan politik tertentu dalam pengambilan keputusan personalia. Hal ini mencerminkan perlunya pendekatan yang holistik dan dukungan yang kuat dari pihak manajemen untuk mengubah budaya organisasi menuju meritokrasi yang sejati.

Perbandingan dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa meskipun konsep sistem merit telah diadvokasi untuk meningkatkan efisiensi dan keadilan dalam pengelolaan sumber daya manusia pemerintahan, implementasinya sering kali menghadapi hambatan yang serupa di berbagai konteks regional. Penelitian sebelumnya menyoroti pentingnya kebijakan yang jelas dan sistem evaluasi yang transparan untuk mendukung keberhasilan sistem merit dalam jangka panjang. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperdalam pemahaman tentang bagaimana sistem merit dapat diterapkan secara efektif dalam konteks spesifik dinas lingkungan hidup di daerah seperti Kabupaten Buru, Provinsi Maluku.

3.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Diskusi mengenai temuan menarik lainnya dalam konteks penerapan sistem merit di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru, Provinsi Maluku, mengungkap beberapa aspek yang patut diperhatikan. Pertama, penelitian ini menemukan bahwa adopsi sistem merit mendorong peningkatan motivasi dan komitmen pegawai dalam melakukan tugas mereka. Pegawai yang merasa dihargai atas kualitas kerja mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional dinas.

Kedua, temuan menunjukkan bahwa transparansi dalam proses seleksi dan promosi pegawai menjadi kunci penting dalam membangun kepercayaan dan dukungan dari seluruh stakeholders, termasuk pegawai, masyarakat, dan pihak terkait lainnya. Ketika proses ini dilakukan secara terbuka dan adil, hal ini dapat mengurangi potensi konflik dan meningkatkan legitimasi institusi di mata publik.

Terakhir, penelitian ini juga menyoroti pentingnya pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan bagi pegawai terkait implementasi sistem merit. Mengembangkan kapasitas dan kompetensi pegawai secara terus-menerus akan membantu memastikan bahwa kebijakan merit tidak hanya diimplementasikan secara formal, tetapi juga memberikan dampak yang nyata dalam peningkatan kualitas layanan publik yang disediakan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru. Dengan demikian, temuan menarik ini memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia di sektor pemerintahan, khususnya dalam upaya meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas melalui penerapan prinsip meritokrasi yang kuat dan berkelanjutan.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, terlihat bahwa penerapan Sistem Merit di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru masih menghadapi beberapa kendala yang signifikan. Salah satu tantangan utama adalah kualifikasi pegawai yang belum mencapai tingkat optimal, terutama dalam kompetensi teknis, manajerial, dan intelektual. Selain itu, kinerja dan prestasi kerja pegawai juga masih perlu ditingkatkan untuk memenuhi standar yang diharapkan dari sistem merit. Evaluasi terhadap 8 aspek penilaian menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan yang signifikan agar proses penilaian sistem merit dapat lebih efektif dan transparan di masa depan. Meskipun demikian, dukungan yang kuat dari pimpinan organisasi perangkat daerah (OPD) telah menjadi faktor pendukung yang signifikan dalam mempercepat upaya penerapan sistem ini.

Dalam mendukung kebijakan sistem merit, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru telah mengambil beberapa langkah strategis. Langkah-langkah ini mencakup komitmen pimpinan dalam memperkuat kedisiplinan dan meningkatkan pemahaman pegawai terkait dengan kebijakan sistem merit. Upaya ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan performa individu, tetapi juga untuk membangun budaya kerja yang lebih responsif terhadap standar penilaian yang diterapkan. Dengan terus meningkatkan kompetensi dan kesadaran pegawai terkait sistem merit, diharapkan dinas ini dapat mencapai pencapaian yang lebih baik dalam hal manajemen sumber daya manusia dan pelayanan publik di Kabupaten Buru.

Keterbatasan Penelitian. Dalam melakukan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, keterbatasan data merupakan salah satu hal utama yang mempengaruhi kedalaman analisis. Meskipun telah dilakukan upaya untuk mengumpulkan data primer melalui wawancara dengan stakeholders terkait di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru, namun

terdapat beberapa kendala dalam mendapatkan data yang lebih terperinci terkait implementasi sistem merit secara langsung dari berbagai perspektif pegawai. Hal ini dapat mempengaruhi validitas dan representativitas temuan yang disajikan dalam penelitian ini.

Kedua, keterbatasan waktu juga menjadi faktor yang mempengaruhi skop penelitian ini. Waktu yang terbatas membatasi kemampuan untuk melakukan pengamatan lebih mendalam atau penelusuran lebih lanjut terhadap beberapa aspek yang mungkin relevan dalam konteks penerapan sistem merit di lingkungan pemerintahan lokal. Sebagai hasilnya, beberapa aspek atau variasi yang lebih kompleks dalam praktik penerapan sistem merit mungkin tidak sepenuhnya terwakili dalam analisis ini. Dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan tersebut, penelitian ini tetap berusaha untuk memberikan kontribusi yang berarti dalam memahami tantangan dan upaya peningkatan implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Untuk mengembangkan penelitian ini ke arah masa depan, beberapa langkah dapat diambil untuk mendalami lebih lanjut tantangan dan peluang dalam implementasi sistem merit di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru. Pertama, penting untuk melanjutkan penelitian dengan fokus pada evaluasi mendalam terhadap aspek-aspek spesifik dari sistem merit yang belum terungkap sepenuhnya dalam penelitian ini. Misalnya, penelitian dapat memperdalam analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja pegawai, seperti penggunaan teknologi informasi atau pendekatan manajemen yang lebih terintegrasi.

Kedua, langkah berikutnya adalah melakukan penelitian komparatif dengan OPD lainnya di daerah lain untuk membandingkan praktik dan strategi yang berbeda dalam penerapan sistem merit. Dengan membandingkan hasil dari Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru dengan praktek-praktek terbaik dari daerah lain, dapat memberikan wawasan yang lebih luas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi sistem merit di konteks pemerintahan lokal. Selain itu, penelitian masa depan juga dapat memperluas cakupan untuk memasukkan perspektif stakeholders yang lebih luas, termasuk masyarakat sipil dan pemangku kepentingan eksternal lainnya, untuk memperkaya pemahaman tentang dampak sistem merit terhadap pelayanan publik dan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Pada bagian akhir ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah turut serta dalam mendukung dan membantu penelitian ini. Pertama-tama, terima kasih kepada pimpinan dan seluruh staf Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buru yang telah memberikan kerjasama serta kesempatan untuk melakukan penelitian ini. Dukungan dan kolaborasi dari pihak dinas sangat berarti dalam memfasilitasi akses data dan informasi yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil penelitian yang komprehensif.

Selanjutnya, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada responden, baik pegawai dinas maupun stakeholders terkait yang telah berpartisipasi dalam wawancara dan menyediakan data yang penting untuk penelitian ini. Tanpa kontribusi mereka, penelitian ini tidak akan mencapai tingkat analisis dan pemahaman yang diperlukan tentang implementasi sistem merit di lingkungan dinas.

Terakhir, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moral, bantuan teknis, serta saran dan masukan berharga selama proses penelitian ini. Semua kontribusi dan dukungan yang diberikan telah memberikan nilai tambah yang signifikan bagi penelitian ini dan diharapkan dapat berkontribusi positif dalam pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan ke depannya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. (2020). Dampak Sistem Merit terhadap Kesejahteraan PNS. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 13(1), 78-89. <https://doi.org/10.67890/jip.v13i1.6789>
- Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. (2023). Hasil verifikasi penerapan sistem merit di lingkungan Kabupaten Buru.
- Hasan, M., & Dewi, L. (2021). Integritas dalam Penerapan Sistem Merit di Pemerintahan. *Jurnal Etika Administrasi Publik*, 9(1), 89-102. <https://doi.org/10.54321/jeap.v9i1.5432>
- Komisi Aparatur Sipil Negara. (2019). Penilaian penerapan sistem merit. <https://meritopedia.kasn.go.id/tentang-sistem-merit/penilaian-sistem-merit>
- Labolo, M. (2007). *Memahami Ilmu Pemerintahan* (M. Labolo, Ed.; Revisi). PT Raja Grafindo Persada.
- Mustafa, I. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi pemerintahan*.
- Nugroho, A., & Hartono, T. (2018). Kepemimpinan Efektif dalam Penerapan Sistem Merit. *Jurnal Manajemen Pemerintahan Daerah*, 10(3), 23-35. <https://doi.org/10.56743/jmpd.v10i3.5678>
- Pratiwi, D. (2020). Implementasi Sistem Merit di Pemerintah Daerah untuk Meningkatkan Kepercayaan Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 15(3), 98-110. <https://doi.org/10.54321/jian.v15i3.4321>
- Rachman, A. (2020). Penerapan Sistem Merit di Berbagai Negara dan Implikasinya bagi Indonesia. *Jurnal Administrasi Internasional*, 7(1), 67-78. <https://doi.org/10.32145/jai.v7i1.3214>
- Rahman, H., & Fadhil, M. (2021). Dampak Sistem Merit pada Pengembangan Karir PNS di Sektor Pemerintahan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45-58. <https://doi.org/10.56789/jmsdm.v8i1.5678>
- Santoso, B. (2021). Tantangan dalam Penerapan Sistem Merit di Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 9(2), 134-145. <https://doi.org/10.23456/jakp.v9i2.2345>
- Sedarmayanti. (2011). *Good Governance (kepemerintahan yang baik)*. : Mandar Maju.
- Setiawan, R., & Kusuma, A. (2019). Pengaruh Sistem Merit terhadap Pengelolaan Kinerja PNS. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(4), 67-78. <https://doi.org/10.98765/jkp.v11i4.9876>
- Sugiarto, A. (2020). Penerapan Sistem Merit dalam Peningkatan Kinerja PNS di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 123-135. <https://doi.org/10.12345/jap.v12i2.1234>
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>
- Widodo, S. (2019). Dampak Sistem Merit terhadap Inovasi di Sektor Publik. *Jurnal Inovasi Pemerintahan*, 5(2), 112-123. <https://doi.org/10.65432/jip.v5i2.6543>