

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

A. Aspek Sosiologis

1. Pelaksanaan Pemerintahan Secara Adat

Menurut buku Sejarah Kebudayaan Ononiha (S. Zebua alias Ama Waomasi Zebua 1984), leluhur ononiha memiliki banyak versi yang berbeda-beda sebagian mengatakan berasal dari mongoliden tetapi terdapat pula pendapat yang menyatakan berasal dari suku naga dan Khassi di Assam Burma. Kedua pendapat ini dipengaruhi dari bentuk anatomi sebagian suku ononiha dan bangunan-bangunan megalitik, yang diperkirakan tiba di Kepulauan Nias pada 3000 atau 2000 Tahun yang lalu. Pendapat yang berbeda mengenai asal usul Ono niha disampaikan oleh S.W. Mendrofa dalam bukunya Fondrako Ononiha yang menyatakan bahwa nenek moyang ononiha berasal dari Persia. Namun demikian para ahli sejarah dan budaya dari nias meyakini betul bahwa leluhur pertama ononiha (suku Nias) berasal dari negeri yang bernama Teteholi'ana'a (kira-kira dari Indocina-Vietnam sekarang) antara 2000-1000 BC. Mereka itu sebanyak 5 (lima) orang, yang disebut Si Lima Borodanomo (Lima Induk Puak) yang datang secara beruntutan dalam selang waktu yang relatif singkat. Mereka berasal dari satu keluarga yaitu Keluarga Raja Balugu Sirao, Raja Negeri Teteholi'ana'a yang mempunyai empat orang putera dan satu orang cucu yang untuk pertamakalinya mendiami dan berkedudukan di Boronadu (Kecamatan Gomo). Dari pemukiman pertama para keturunan Balugu Sirao, kemudian hari menjadi pusat penyebaran penduduk, yang bergelombang menurut waktu, dalam lingkaran yang bertingkat-tingkat dengan berbagai motivasi, lalu mendirikan

pemukiman baru yang terus menerus menyebar memenuhi pelosok Pulau Nias hingga sampai ke Kepulauan Hinako dan kepulauan Batu di selatan pulau Nias. Setelah bermukim di beberapa tempat dan beranak pinak, kemudian cucu dan cicit Raja Balugu Sirao mendirikan kerajaan-kerajaan kecil ditempatnya masing-masing yang dikenal dengan nama Banua atau Ori, yang menurut hasil penelitian Drs. F. Telaumbanua, dkk dala buku “Laporan Penelitian Sejarah Perjuangan Masyarakat Nias Tahun 1988, disebutkan sebanyak 64 (enam puluh empat) Banua atau Ori. Dari sekian banyak Ori yang dibentuk saat itu, hampir mayoritas tidak memiliki catatan sejarah, kecuali peninggalan sejarah berupa Omo Hada (rumah adat), Fondrako (perjanjian/Kesepakatan/Garis Keturunan), walaupun ada hanya bersifat pendapat para tokoh adat dan budayawan yang tentu memiliki versi yang berbeda-beda sehingga sulit untuk diyakini kebenarannya. Diantara Ori tersebut, terdapat beberapa yang memiliki catatan sejarah, diantaranya Ori Laraga dan Ori Taluidanoi (Dr. Marinus Telaumbanua, Kota Gunungsitoli, Sejarah Lahirnya dan Perkembangannya, 1966) yang memiliki wilayah kekuasaan meliputi sebagian kecil wilayah Kota Gunungsitoli sekarang. Beberapa bukti sejarah yang mewarnai perjalanan kedua Ori tersebut, yaitu:

1) Ori Laraga

- a. Adanya Gowe Tandrabanua (Tugu Pendirian kampung) dan Gowe Zalawa (Tugu Kerajaan)
- b. Adanya surat kontrak dagang dengan VOC di Luaha Laraga tertanggal 02 Juni 1664, yang dikenal dengan “Karaja Mbawa Luaha”, yang memberlakukan Bea Pelabuhan Luaha Idanoi bagi kapal VOC.

2) Ori Taluidanoi

- a. Adanya Fondrako Talunidanoi, yang kemudian disempurnakan dalam Fondrako Bonio.

b. Adanya Fondrako Sidombua.

Akibat timbulnya perbedaan dalam memaknai hukum adat dan juga adanya beberapa peperangan yang dihadapi, akhirnya Ori Laraga dan Ori Taluidanoi mengalami kemunduran, yang membawa konsekuensi perpindahan penduduk yang disertai dengan pembentukan beberapa Banua (kampung) yang baru, yang cukup dikenal saat itu adalah Banua Bonio yang lokasinya sekitaran sungai Nou. Untuk menyatukan beberapa kampung yang telah terbentuk dikawasan sekitar Kota Gunungsitoli dalam satu kesatuan hukum adat, maka keluarga besar Si Tolu Tua yang terdiri dari Marga Zebua, Marga Harefa, dan Marga Telaumbanua, dengan difasilitasi oleh Laso Borombanua Telaumbanua melakukan Owasa (Perjamuan Adat) Pembentukan Banua Bonio, yang dilanjutkan dengan kesepakatan hukum adat yang sangat terkenal dengan nama Fondrako Bonio Ni'owulu-wulu, yang pelaksanaan kesepakatan tersebut menurut beberapa tokoh adat dan budayawan jatuh pada tanggal 07 April 1629. Selanjutnya oleh mayoritas kalangan adat dan budayawan mengakui bahwa tanggal 07 April 1629 sebagai tonggak sejarah lahirnya Kota Gunungsitoli, meskipun Panitia Peneliti Perjuangan Rakyat dalam Perjuangan Kemerdekaan Indonesia pada 1985 memutuskan bahwa Hari jadi Kota Gunungsitoli adalah 06 April 1678.

2. Masa Penjajahan Belanda

a. Pembentukan Onder Afdeeling Nias

Penjajahan Belanda di Bumi Tano Niha diawali pada tanggal 01 Januari 1800 sebagai akibat bangkrutnya VOC pada 31 Desember 1799. Penjajahan Belanda di Nias pada saat itu belum meliputi keseluruhan Kepulauan Nias dan juga belum terstruktur sampai dengan kekalahan Belanda dari Inggris pada tahun 1821. Pada 1825 Inggris menyerahkan kembali Indonesia termasuk Nias kepada penjajah Belanda, namun demikian karena Belanda

kekurangan bala tentara dan keuangan, maka Kepulauan Nias tidak disentuh alias dibiarkan begitu saja. Pada tahun 1864, Daerah Nias merupakan bagian wilayah Residentil yang termasuk dalam lingkungan Goovernement Westkust Van Sumatras (Gubernur Pesisir Barat Sumatera) atau Government Sumatera Wesiklet sebagai implementasi hasil rapat Gabied (Daerah Kerapatan) pada 1863. Selanjutnya barulah pada 04 Desember 1870, Pemerintah Penjajah Belanda mulai diperhatikan dan menyentuh wilayah Nias melalui pengangkatan J. F. A de Rooij sebagai Kontroleur Pertama Onder Afdeeling Nias dengan Luitenant der Chinezen bernama So Ghie (Gewestelijk Bestuur (Tapanuli)/berbahasa Belanda). Dengan demikian Onder Afdeeling Nias terbentuk atau efektif bekerja pada 04 desember 1870 yang merupakan salah satu dari 6 (enam) Onder Afdeeling dibawah kekuasaan Afdeeling Sibolga Keresidenan Tapanuli.

b. Pembentukan Afdeeling Nias

Pada tahun 1919, Onder Afdeeling Nias ditingkatkan statusnya menjadi Afdeeling Nias yang merupakan salah satu dari 4 (empat) Afdeeling wilayah Residen Tapanuli. Afdeeling Nias dipimpin oleh Asisten Reseden, dengan wilayah administratif terbagi atas 2 (dua) Onder Afdeeling, yaitu : Onder Afdeeling Nias Selatan dengan Ibukota Teluk Dalam dan Onder Afdeeling Nias Utara dengan Ibukota Gunungsitoli yang masing-masing dipimpin oleh seorang Controleur atau Gezeghebber dibawah Onder Afdeeling terdapat lagi satu tingkat pemerintahan yang disebut Distrik dan Onder Distrik yang masing dipimpin oleh seorang Demang dan Asisten Demang. Batas antara masing-masing wilayah tersebut tidak ditentukan secara tegas. Onder Afdeeling Nord Nias terbagi atas satu distrik, yaitu Distrik Gunungsitoli dan empat Onder Distrik, yaitu Onder Distrik Idano Gawo, Onder Distrik Hiliguigui,

Onder Distrik Lahewa, dan Onder Distrik Lahagu. Onder Distrik Zuid Nias terbagi atas satu distrik, yaitu : Distrik Teluk Dalam dan dua Onder Distrik, yaitu : Onder Distrik Balaekha dan Onder Distrik Lolowau.

3. Masa Penjajahan Jepang

Pada masa penjajahan Jepang berdasarkan Undang-undang Nomor 1 tahun 1942 pembagian wilayah pemerintahan di Daerah Nias tidak mengalami perubahan, sama seperti pada masa pemerintahan Hindia Belanda, kecuali Onderafdeeling dihilangkan, yang mengalami perubahan, hanya namanya saja yaitu :

- 1) Afdeeling diganti dengan nama Gunsu Sibü, dipimpin seorang Setyotyö.
- 2) Dusun diganti dengan nama Gun yang dipimpin oleh seorang Guntyö.
- 3) Onder Distrik diganti dengan nama Fuku Gu, dipimpin seorang Fuku Guntyö.

Mengenai pengaturan pemerintahan juga didasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1942 yang mengatakan bahwa semua badan pemerintahan dan kekuasaannya, hukum dan undang-undang dari pemerintahan Hindia Belanda untuk sementara diakui sah asal tidak bertentangan dengan aturan Pemerintahan Militer Jepang.

B. Penetapan Hari Jadi Kabupaten Nias

Berdasarkan Pasal 236 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang menyatakan bahwa “untuk menyelenggarakan otonomi daerah dan tugas pembantuan, daerah membentuk Peraturan Daerah dengan memuat materi muatan terdiri atas penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan, penjabaran lebih lanjut ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, dan materi muatan lokal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”, maka Hari Jadi Kabupaten Nias ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Nias

tentang Hari Jadi Kabupaten Nias. Atas amanat ketentuan tersebut, Pemerintah Daerah bersama DPRD Kabupaten Nias menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Nias Nomor 2 tahun 2017 tentang Hari Jadi Kabupaten Nias, sehingga 04 Desember 1870 menjadi Hari Jadi Kabupaten Nias, dan 04 Desember Setiap Tahun akan dirayakan sebagai Hari Kelahiran Kabupaten Nias.

Daftar Nama Bupati Dan Wakil Bupati Kabupaten Nias

No.	Nama	Jabatan	Masa Jabatan
1	D.Z. Marundruri	Kepala Luhak Nias	1945-1946
2	P.R. Telaumbanua	Bupati Kepala Daerah Kab. Nias	1946-1954
3	Humala Frederik Situmorang	Bupati Kepala Daerah Kab. Nias	1954-1956
4	Herman Sirait	Bupati Kepala Daerah Nias	1956-1958
5	A.W. Sirait	Bupati Kepala Daerah Nias	1958-1960
6	Asanudin Waruwu	Bupati Daerah TK. II Nias	1960-1966
7	Kenan Saragih	Bupati Kepala Daerah Kab. Nias	1 Juni 1966 – Oktober 1967
8	M. Sani Zega	Bupati Kepala Daerah Kab. Nias	1967-1975
9	Dalimend	Bupati Kepala Daerah Kab. Nias	1975-1981
10	Hanati Nazara	Bupati Kepala Daerah Kab. Nias	1981-1986

11	SM. Mendrofa, SH	Bupati Kepala Daerah Kab. Nias	1986-1991
12	Drs. Tal. Larosa	Bupati Kepala Daerah Kab. Nias	1991-1996
13	Drs. H. Zakaria Y. Lafau	Bupati Nias	7 Maret 1996 – 7 Maret 2001
14	Drs. A.M. Situmorang	Plh. Bupati Nias	9-31 Maret 2001
15	Binahati B. Baeha	Bupati Nias	31 Maret 2001 – 18 Mei 2006 dan 19 Mei 2006 -2011
16	Agus H. Mendrofa	Wakil Bupati Nias	31 Maret 2001 – 19 Mei 2006
17	Temazaro Harefa	Wakil Bupati Nias	19 Mei 2006 – 2011
18	Drs. Sokhiatulo Laoli , MM	Bupati Nias	2011 s.d. Juni 2021
19	Arosokhi Waruwu, SH, MH	Wakil Bupati Nias	2011 s.d. Juni 2021
20	Yaatululo Gulo, S.E., S.H., M.Si	Bupati Nias	Juni 2021 s.d sekarang
21	Arota Lase, A.Md	Wakil Bupati Nias	Juni 2021 s.d sekarang

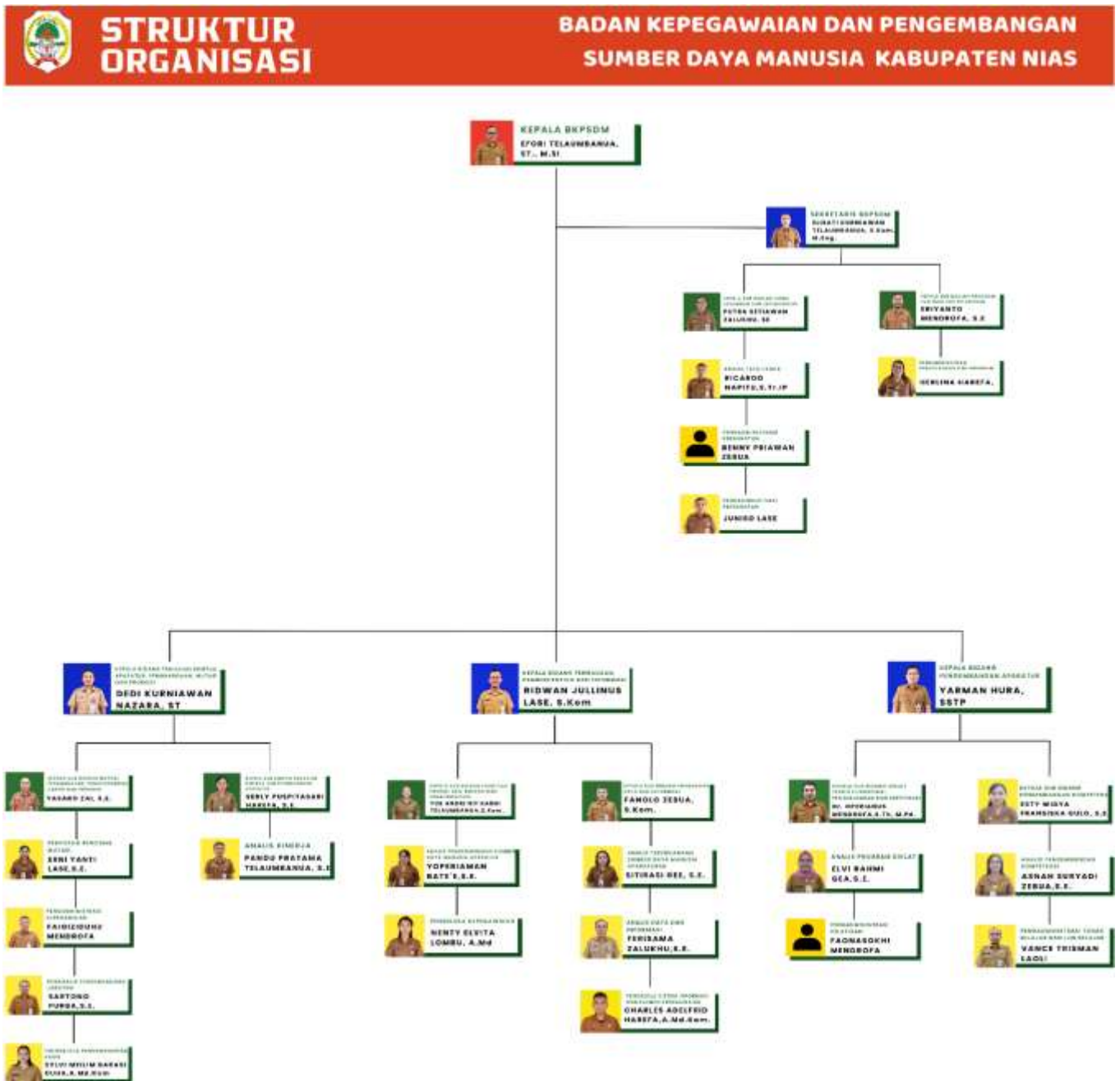
4.1.2 Tupoksi

Berdasarkan Peraturan Bupati Nias Nomor 59 Tahun 2021 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Nias merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten Nias, dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Nias melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Nias serta memiliki tugas untuk membantu Bupati melaksanakan melaksanakan fungsi penunjang urusan

pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten Nias.

1. BKPSDM Kabupaten Nias dalam melaksanakan tugasnya, menyelenggarakan fungsi sebagai :
2. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
4. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
5. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.1.3 Struktur Organisasi



Sumber data BKPSDM Kabupaten Nias 2023

4.1.4 Deskripsi Informan (*key Informant*)

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti mengambil beberapa informan (*key Informant*) untuk diteliti, maka yang menjadi informan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Informan (*Key Informan*)

NO	NAMA	JABATAN
1	Efori Telaumbanua, ST., M.Si Nip. 1971042000605	Kepala BKPSDM Kabupaten Nias
2	Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng Nip. 19860326 200903 1 005	Sekretaris BKPSDM Kabupaten Nias
3	Ridwan Jullinus Lase, S.Kom Nip. 19840717 200903 1 013	Kabid Pengadaan Pemberhentian dan Informasi
4	Yarman Hura, SSTP Nip. 19830916 200212 1 001	Kabid Pengembangan Aparatur
5	Dedi Kurniawan Nazara, ST Nip. 19850719 201503 1 002	Kabid Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan, Mutasi dan Promosi
6	Putra S Zalukhu, S.E Nip. 19820628 200903 1 007	Kasubbag Umum, Keuangan dan Kepegawaian

Sumber olahan peneliti 2024

Penelitian melakukan wawancara kepada 6 orang informan (*key informant*) pada BKPSDM Kabupaten Nias

4.2 Hasil

Penerapan sistem merit dalam pemerintahan mencerminkan pendekatan di mana penempatan dan promosi pegawai didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja mereka, bukan atas dasar faktor-faktor politik atau hubungan personal. Dalam sistem merit, keadilan dan objektivitas menjadi landasan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Sistem merit menekankan penilaian berdasarkan kualifikasi dan kompetensi individu. Pegawai dipilih dan dipromosikan berdasarkan keahlian, pendidikan, dan pengalaman yang relevan dengan tugas yang diemban. Hal ini memberikan kepastian bahwa mereka yang menduduki posisi tertentu memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai. Selain itu, sistem merit juga menitikberatkan pada transparansi dan objektivitas. Proses seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka dan dapat diakses oleh semua pihak yang berkepentingan. Keputusan didasarkan pada kriteria yang jelas, menghindari diskriminasi atau nepotisme yang dapat merugikan integritas pemerintahan. Penerapan sistem merit dapat mendorong motivasi dan kinerja pegawai. Mereka merasa dihargai dan diakui atas prestasi dan dedikasi mereka, sehingga meningkatkan semangat untuk berkinerja lebih baik. Dengan demikian, sistem merit juga dapat menjadi stimulus positif dalam mencapai tujuan pemerintahan.

Sistem merit dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi pemerintahan. Penempatan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia, sehingga organisasi dapat berfungsi dengan lebih baik dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dan program. Penerapan sistem merit dalam pemerintahan mendukung profesionalisme, transparansi, dan kinerja yang optimal. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan dan pelayanan publik yang lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si sebagai Kepala BKPSDM Kab. Nias, Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng sebagai Sekretaris BKPSDM Kab. Nias, Ridwan Jullinus Lase, S.Kom, Yarman Hura, SSTP, Dedi Kurniawan Nazara, ST, dan Putra S Zalukhu, S.E peneliti bertanya kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si.

1. Bagaimana penerapan sistem merit pada Pemerintah Kabupaten Nias saat ini? informan 1 menyatakan bahwa:

“Pemerintah Kabupaten Kabupaten Nias saat ini menerapkan sistem merit dengan melakukan seleksi pegawai berdasarkan kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan. Proses seleksi ini dapat mencakup seleksi administrasi, rekam jejak, uji tulis, wawancara, penyusunan dan presentasi makalah, dan psikometri”

Dari Informan 1 Bapak Efori Telaumbanua, ST., M.Si., dapat disimpulkan bahwa Pemerintah Kabupaten Nias saat ini menerapkan sistem merit dalam proses seleksi pegawai. Sistem merit ini melibatkan penilaian berdasarkan kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan. Proses seleksi tersebut mencakup beberapa tahap, seperti uji tulis, wawancara, dan asesmen keterampilan. Dengan menerapkan sistem merit, pemerintah kabupaten berupaya memastikan bahwa pegawai yang direkrut memiliki kemampuan dan kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Bapak Elisati Telaumbanua, S.Kom informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Penerapan sistem merit melihat kualifikasi kompetensi dan kinerja dalam manajemen ASN. Ada delapan aspek manajemen ASN berbasis sistem merit dimana kedelapan aspek tersebut dijabarkan lagi menjadi tiga puluh enam sub aspek, seluruh aspek dan sub aspek tersebut secara terbuka, terukur dan akuntabel dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Nias a dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias ”

Dari informan 2 memberikan dukungan terhadap pendapat bahwa tingkat transparansi merupakan indikator penting dalam menilai penerapan merit. Hal ini mengimplikasikan bahwa suatu pemerintahan yang berkomitmen pada prinsip meritokrasi akan memastikan bahwa informasi terkait dengan rekrutmen pegawai disampaikan secara jelas dan terbuka kepada masyarakat. Begitu juga dengan informan 3, dengan menggunakan

pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Ridwan Jullinus Lase, S.Kom informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Sistem merit dapat terlihat dalam pengembangan pegawai berbasis kinerja. Pemerintah Kabupaten/Kota yang efektif mungkin menawarkan pelatihan dan pengembangan kontinu untuk pegawai yang memiliki kinerja unggul”

Dari pernyataan informan 3, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem merit dalam konteks pengembangan pegawai juga menjadi fokus penting. Informan menyatakan bahwa suatu pemerintahan yang efektif dan menerapkan meritokrasi dapat dilihat melalui upaya pengembangan pegawai berbasis kinerja. Pemerintah Kabupaten Nias yang efektif dianggap mungkin memberikan pelatihan dan pengembangan secara kontinu kepada pegawai yang telah menunjukkan kinerja unggul. Jadi, simpulannya adalah bahwa aspek pengembangan pegawai berbasis kinerja menjadi bagian integral dari penerapan sistem merit, dan pemerintah yang efektif akan mengakui dan mendukung pertumbuhan profesional pegawai yang telah menunjukkan kinerja yang baik. Begitu juga dengan informan 4, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Yarman Hura, SSTP informan 4 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Ujian atau asesmen yang objektif dan relevan dengan tugas-tugas pekerjaan sering digunakan sebagai bagian dari proses seleksi pegawai. Ini membantu memastikan bahwa mereka yang terpilih memiliki kualifikasi dan keterampilan yang diperlukan”

Dari pernyataan informan 4, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem merit dalam proses seleksi pegawai mencakup penggunaan ujian atau asesmen yang objektif dan relevan dengan tugas-tugas pekerjaan. Informan menekankan bahwa penggunaan ujian atau asesmen ini memiliki tujuan untuk memastikan bahwa individu yang terpilih memenuhi kualifikasi dan

keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan baik. Jadi, dukungan dari informan 4 memberikan perspektif tambahan bahwa keobjektifan dan relevansi dalam penilaian kualifikasi dan keterampilan melalui ujian atau asesmen merupakan bagian integral dari penerapan sistem merit dalam seleksi pegawai. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan pemilihan pegawai berdasarkan kompetensi dan prestasi, sesuai dengan prinsip meritokrasi. Begitu juga dengan informan 5, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Dedi Kurniawan Nazara, ST informan 5 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Pemerintah daerah Kabupaten Nias memiliki Perangkat Daerah dalam hal ini Inspektorat Daerah Kabupaten Nias yang tugas dan fungsi sebagai pengawas internal pemerintah salah satunya manajemen ASN di Kabupaten Nias. Hal ini bertujuan untuk memastikan keberlanjutan dan keobjektifan sistem merit”

Dari pernyataan informan 5, dapat disimpulkan bahwa pemerintah daerah Kabupaten Nias diharapkan memiliki badan atau lembaga independen yang memiliki tanggung jawab untuk memantau dan mengevaluasi proses seleksi pegawai. Tujuan dari keberadaan badan atau lembaga ini adalah untuk memastikan keberlanjutan dan keobjektifan sistem merit dalam proses seleksi pegawai. Pentingnya badan atau lembaga independen ini dapat diartikan sebagai upaya untuk menjaga agar proses seleksi pegawai dilakukan secara transparan, adil, dan sesuai dengan prinsip meritokrasi. Dengan adanya pengawasan eksternal, diharapkan dapat menghindari potensi intervensi atau ketidakberlanjutan yang dapat merugikan integritas sistem merit. Jadi, informan 5 menekankan pentingnya pengawasan independen sebagai langkah untuk memastikan efektivitas dan keberlanjutan penerapan sistem merit dalam seleksi pegawai di pemerintah daerah Kabupaten Nias. Begitu juga dengan informan 6, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya

kepada Putra S Zalukhu, S.E informan 6 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Penerapan sistem merit mencakup penggunaan sistem penilaian kinerja yang obyektif untuk menilai kontribusi pegawai. Pemerintah Kabupaten Nias memiliki kebijakan penghargaan berbasis kinerja untuk mendorong motivasi dan kualitas pekerjaan”

Dari pernyataan informan 6, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias mencakup penggunaan sistem penilaian kinerja yang obyektif. Informan menyebutkan bahwa penilaian ini digunakan untuk menilai kontribusi pegawai, menunjukkan fokus pada prestasi dan kontribusi nyata dalam pekerjaan. Selain itu, informan menyebutkan bahwa Pemerintah Kabupaten Nias memiliki kebijakan penghargaan berbasis kinerja dengan tujuan untuk mendorong motivasi dan meningkatkan kualitas pekerjaan. Jadi, simpulannya adalah bahwa penerapan sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias tidak hanya mencakup seleksi pegawai yang obyektif, tetapi juga melibatkan penilaian kinerja yang objektif dan kebijakan penghargaan berbasis kinerja untuk memberikan insentif kepada pegawai yang menunjukkan kinerja unggul. Pendekatan ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung prinsip meritokrasi dan mendorong pegawai untuk berkinerja tinggi.

2. Bagaimana Komitmen Pejabat Pembina Kepegawaian dalam menerapkan sistem merit?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si sebagai Kepala BKPSDM Kab. Nias, Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng sebagai Sekretaris BKPSDM Kab. Nias, Ridwan Jullinus Lase, S.Kom, Yarman Hura, SSTP, Dedi Kurniawan Nazara, ST, dan Putra S Zalukhu, S.E Peneliti bertanya kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si informan 1 menyatakan bahwa:

“Pejabat Pembina Kepegawaian memiliki komitmen untuk merumuskan kebijakan dan standar yang jelas terkait dengan

penerapan sistem merit dalam pengelolaan kepegawaian. Mereka memastikan bahwa proses seleksi dan promosi didasarkan pada kompetensi dan prestasi kerja. Komitmen Bupati Nias selaku Pejabat Pembina Kepegawaian tidak saja dalam bentuk kebijakan dan standar yang jelas namun juga dibarengi dengan komitmen ketersediaan anggaran.”

Dari pernyataan informan 1, dapat disimpulkan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian memiliki komitmen untuk merumuskan kebijakan dan standar yang jelas terkait dengan penerapan sistem merit dalam pengelolaan kepegawaian. Informan menegaskan bahwa pejabat tersebut memastikan bahwa proses seleksi dan promosi pegawai dilakukan berdasarkan kompetensi dan prestasi kerja. Pernyataan ini menunjukkan bahwa keberlanjutan penerapan sistem merit tidak hanya terjadi dalam proses seleksi pegawai, tetapi juga melibatkan aspek promosi. Kejelasan kebijakan dan standar yang ditekankan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dapat menjadi landasan yang kuat untuk memastikan bahwa keputusan terkait dengan kepegawaian didasarkan pada prinsip meritokrasi, di mana kompetensi dan prestasi kerja menjadi faktor utama. Jadi, informan 1 memberikan dukungan terhadap fokus penelitian terhadap keberlanjutan penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian, dengan penekanan pada kebijakan, standar, dan proses seleksi serta promosi yang berlandaskan pada kompetensi dan prestasi kerja. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Bapak Elisati Telaumbanua, S.Kom informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Pejabat pembina kepegawaian sangat berkomitmen untuk mengimplementasikan manajemen ASN berbasis sistem merit. Hal ini ditandai dengan pemberian target kinerja Kepala BKPSDM Kabupaten Nias dalam hal peningkatan nilai sistem merit serta dukungan anggaran untuk pelaksanaan assessment PNS di tahun 2024. Selain itu pejabat Pembina kepegawaian juga telah menjalin

kerjasama (MoU) dengan Pemerintah Kota Tangerang dalam hal ini adopsi / replikasi manajemen talenta, hal ini dilakukan dalam rangka percepatan dan peningkatan kualitas manajemen ASN berbasis sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias ”

Dari pernyataan informan 2, dapat disimpulkan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian menunjukkan komitmen terhadap penerapan sistem merit dengan mengembangkan panduan dan prosedur resmi. Panduan ini memberikan petunjuk rinci tentang implementasi sistem merit, mencakup langkah-langkah seleksi, kriteria penilaian, dan mekanisme pengambilan keputusan yang transparan. Pernyataan ini menekankan bahwa tidak hanya terdapat komitmen konseptual, tetapi juga upaya konkret untuk menyusun panduan resmi. Panduan ini diharapkan dapat memberikan petunjuk yang jelas kepada seluruh pelaku dalam proses kepegawaian, memastikan bahwa implementasi sistem merit dilakukan secara konsisten dan transparan. Langkah-langkah seleksi, kriteria penilaian, dan mekanisme pengambilan keputusan yang dijelaskan dalam panduan tersebut juga dapat menjadi landasan untuk memastikan bahwa keputusan terkait dengan kepegawaian didasarkan pada prinsip meritokrasi. Jadi, informan 2 memberikan dukungan terhadap fokus penelitian terhadap pengembangan panduan dan prosedur resmi sebagai bagian dari komitmen penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian. Begitu juga dengan informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Ridwan Jullinus Lase, S.Kom informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Pejabat Pembina Kepegawaian bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pelatihan dan program kesadaran bagi pejabat yang terlibat dalam proses seleksi. Ini termasuk memberikan pemahaman mendalam tentang pentingnya dan cara mengimplementasikan sistem merit”

Dari pernyataan informan 3, dapat disimpulkan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pelatihan dan program kesadaran bagi pejabat yang terlibat dalam proses seleksi. Informan menekankan bahwa pelatihan ini mencakup memberikan pemahaman mendalam tentang pentingnya dan cara mengimplementasikan sistem merit. Pernyataan ini menunjukkan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian tidak hanya fokus pada penyusunan kebijakan dan prosedur, tetapi juga pada upaya meningkatkan kesadaran dan pemahaman para pejabat yang terlibat. Pelatihan ini diarahkan untuk memastikan bahwa para pelaku dalam proses seleksi memiliki pengetahuan yang memadai tentang konsep dan implementasi sistem merit. Kesadaran ini diharapkan dapat membantu mereka melaksanakan proses seleksi dengan tepat dan sesuai dengan prinsip meritokrasi. Jadi, informan 3 memberikan dukungan terhadap aspek pelatihan dan kesadaran sebagai bagian dari upaya Pejabat Pembina Kepegawaian dalam menjalankan penerapan sistem merit dalam proses seleksi pegawai. Begitu juga dengan informan 4, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Yarmen Hura, SSTP informan 4 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Pejabat Pembina kepegawaian memastikan adanya mekanisme monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan terhadap penerapan sistem merit. Pejabat Pembina Kepegawaian harus secara rutin meninjau dan mengevaluasi keefektifan”

Dari pernyataan informan 4, dapat disimpulkan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian memiliki peran penting dalam memastikan adanya mekanisme monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan terhadap penerapan sistem merit. Informan menegaskan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian harus secara rutin meninjau dan mengevaluasi keefektifan proses penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian. Pernyataan ini mencerminkan kesadaran akan pentingnya pengawasan terus-menerus untuk memastikan bahwa sistem merit berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan yang

diinginkan. Dengan melakukan tinjauan dan evaluasi secara berkala, Pejabat Pembina Kepegawaian dapat mengidentifikasi potensi perbaikan, memastikan konsistensi, dan meningkatkan efektivitas implementasi sistem merit. Jadi, informan 4 memberikan dukungan terhadap konsep monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan sebagai bagian integral dari penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian. Begitu juga dengan informan 5, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Dedi Kurniawan Nazara, ST informan 5 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Pejabat Pembina Kepegawaian menunjukkan komitmen yang tinggi dalam implementasi sistem merit di Kabupaten Nias serta mendukung pengawasan yang dilakukan oleh Lembaga independent misalnya pengawasan atas proses seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama oleh KASN. Hal ini dapat mencakup kerjasama dengan lembaga atau badan independen yang dapat memastikan bahwa proses seleksi dilaksanakan secara adil dan obyektif”

Dari pernyataan informan 5, dapat disimpulkan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian menunjukkan komitmen terhadap akuntabilitas dengan mendukung pengawasan independen atas implementasi sistem merit misalnya pada proses seleksi pejabat pimpinan tinggi pratama. Informan menegaskan bahwa ini dapat mencakup kerjasama dengan lembaga atau badan independen yang memiliki peran untuk memastikan bahwa proses seleksi dilaksanakan secara adil dan obyektif. Pernyataan ini menekankan pentingnya akuntabilitas dalam manajemen kepegawaian, di mana Pejabat Pembina Kepegawaian tidak hanya bertanggung jawab secara internal tetapi juga bersedia untuk mendukung pengawasan independen. Kerjasama dengan lembaga independen mencerminkan upaya untuk memastikan bahwa proses seleksi tidak terpengaruh oleh potensi intervensi atau ketidakberlanjutan yang dapat merugikan integritas sistem merit. Jadi, informan 5 memberikan dukungan terhadap pentingnya akuntabilitas dan pengawasan independen sebagai bagian

dari penerapan sistem merit dalam proses seleksi pegawai. Begitu juga dengan informan 6, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Putra S Zalukhu, S.E informan 6 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Pejabat Pembina kepegawaian menegaskan komitmen untuk terus-menerus meningkatkan sistem merit dengan mendorong inovasi. Pejabat Pembina Kepegawaian berkomitmen untuk mengidentifikasi dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan kepegawaian berbasis merit”

Dari pernyataan informan 6, dapat disimpulkan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian menegaskan komitmen untuk terus-menerus meningkatkan sistem merit dengan mendorong inovasi. Informan menekankan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian berkomitmen untuk mengidentifikasi dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan kepegawaian berbasis merit. Pernyataan ini menunjukkan bahwa kesadaran akan pentingnya terus-menerus melakukan perbaikan dan inovasi dalam sistem merit. Pejabat Pembina Kepegawaian diharapkan aktif dalam mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penerapan sistem merit. Komitmen untuk mendorong inovasi mencerminkan upaya untuk selalu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Jadi, informan 6 memberikan dukungan terhadap konsep terus-menerus meningkatkan sistem merit melalui inovasi, dan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian memiliki komitmen untuk mengidentifikasi serta mengimplementasikan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan kepegawaian berbasis merit.

3. Bagaimana dampak optimalisasi penerapan sistem merit pada Pemerintah Kabupaten Nias?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si sebagai Kepala BKPSDM Kab. Nias, Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng

sebagai Sekretaris BKPSDM Kab. Nias, Ridwan Jullinus Lase, S.Kom, Yarman Hura, SSTP, Dedi Kurniawan Nazara, ST, dan Putra S Zalukhu, S.E Peneliti bertanya kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si informan 1 menyatakan bahwa:

“Optimalisasi penerapan sistem merit dapat menghasilkan peningkatan kualitas pegawai di Pemerintah Kabupaten Nias. Proses seleksi yang berbasis pada kompetensi dan prestasi kerja akan memastikan bahwa hanya individu yang berkualifikasi dan berkompeten yang mendapat prioritas untuk pengembangan karier, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi”

Dari pernyataan informan 1, dapat disimpulkan bahwa informan menyatakan bahwa optimalisasi penerapan sistem merit dapat menghasilkan peningkatan kualitas pegawai di Pemerintah Kabupaten Nias. Informan menekankan bahwa proses seleksi yang berbasis pada kompetensi dan prestasi kerja akan memastikan bahwa hanya individu yang berkualifikasi dan berkompeten yang diterima. Pernyataan tersebut mencerminkan keyakinan bahwa dengan menerapkan sistem merit yang optimal, Pemerintah Kabupaten Nias dapat memastikan bahwa pegawai yang direkrut memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi, karena pegawai yang berkualitas dianggap dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Jadi, informan 1 memberikan pandangan positif terhadap hubungan antara penerapan sistem merit yang optimal dengan peningkatan kualitas pegawai, produktivitas, dan efisiensi organisasi di Pemerintah Kabupaten Nias. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Bapak Elisati Telaumbanua, S.Kom informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Dengan adanya sistem merit yang obyektif dan adil, pegawai yang merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja. Hal ini dapat menciptakan iklim kerja yang positif di Pemerintah Kabupaten Nias”

Dari pernyataan informan 2, dapat disimpulkan bahwa informan menyatakan bahwa dengan adanya sistem merit yang obyektif dan adil, pegawai cenderung merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil. Lebih lanjut, informan menyatakan bahwa pegawai yang merasa diperlakukan secara adil memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja. Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa implementasi sistem merit yang adil dapat berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai. Pentingnya sistem merit yang obyektif dan adil dalam menciptakan iklim kerja yang positif di Pemerintah Kabupaten Nias menjadi fokus dalam pernyataan informan 2. Pemahaman dan penerimaan pegawai terhadap proses seleksi dan pengelolaan kepegawaian yang adil dapat menciptakan motivasi, kepercayaan, dan kepuasan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan organisasi. Jadi, informan 2 memberikan dukungan terhadap ide bahwa sistem merit yang adil dapat berkontribusi pada kepuasan pegawai dan menciptakan iklim kerja positif di Pemerintah Kabupaten Nias. Begitu juga dengan informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Ridwan Jullinus Lase, S.Kom informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Optimalisasi sistem merit akan membawa transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kepegawaian. Proses seleksi yang jelas dan adil dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah dan mengurangi potensi nepotisme atau praktek-praktek tidak etis”

Dari pernyataan informan 3, dapat disimpulkan bahwa informan menyatakan bahwa optimalisasi sistem merit akan membawa transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kepegawaian. Informan menekankan bahwa proses seleksi yang jelas dan adil dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah dan mengurangi potensi nepotisme atau praktek-praktek tidak etis. Pernyataan tersebut mencerminkan pandangan informan terkait dengan manfaat optimalisasi sistem merit, tidak hanya dalam konteks internal pengelolaan kepegawaian tetapi juga dalam hubungannya dengan kepercayaan masyarakat. Dengan menerapkan proses seleksi yang transparan dan adil, pemerintah daerah diharapkan dapat mengurangi keraguan masyarakat terhadap praktek-praktek tidak etis, seperti nepotisme. Jadi, informan 3 memberikan dukungan terhadap ide bahwa optimalisasi sistem merit dapat membawa transparansi, meningkatkan kepercayaan masyarakat, dan mengurangi potensi praktek tidak etis dalam pengelolaan kepegawaian oleh pemerintah daerah. Begitu juga dengan informan 4, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Yarmen Hura, SSTP informan 4 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Dengan adanya sistem merit yang efektif, Pemerintah Kabupaten Nias dapat mengelola sumber daya manusia secara lebih efisien. Pegawai yang ditempatkan sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan mereka akan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi”

Dari pernyataan informan 4, dapat disimpulkan bahwa informan menyatakan bahwa dengan adanya sistem merit yang efektif, Pemerintah Kabupaten Nias dapat mengelola sumber daya manusia secara lebih efisien. Informan menekankan bahwa pegawai yang ditempatkan sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan mereka akan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi. Pernyataan tersebut mencerminkan pandangan informan terkait manfaat efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia

yang dapat dicapai melalui penerapan sistem merit. Dengan menempatkan pegawai sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan, pemerintah daerah diharapkan dapat memaksimalkan kontribusi setiap pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Jadi, informan 4 memberikan dukungan terhadap ide bahwa sistem merit yang efektif dapat membantu Pemerintah Kabupaten Nias mengelola sumber daya manusia secara lebih efisien dan meningkatkan kontribusi pegawai kepada organisasi. Begitu juga dengan informan 5, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Dedi Kurniawan Nazara, ST informan 5 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Sistem merit dapat merangsang inovasi dan kreativitas di kalangan pegawai. Ketika individu dipilih berdasarkan kompetensi, mereka cenderung merasa didukung untuk berkontribusi dengan ide-ide baru dan solusi inovatif untuk tantangan yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Nias”

Dari pernyataan informan 5, dapat disimpulkan bahwa informan menyatakan bahwa sistem merit dapat merangsang inovasi dan kreativitas di kalangan pegawai. Informan menekankan bahwa ketika individu dipilih berdasarkan kompetensi, mereka cenderung merasa didukung untuk berkontribusi dengan ide-ide baru dan solusi inovatif untuk tantangan yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Nias. Pernyataan tersebut menyoroti dampak positif dari penerapan sistem merit dalam merangsang inovasi dan kreativitas di lingkungan kerja. Ketika pegawai merasa bahwa seleksi dan penempatan didasarkan pada kompetensi, hal ini dapat menciptakan lingkungan di mana mereka merasa didukung untuk memberikan kontribusi secara maksimal dengan ide-ide baru dan solusi inovatif. Jadi, informan 5 memberikan dukungan terhadap ide bahwa sistem merit dapat menjadi dorongan untuk merangsang inovasi dan kreativitas di kalangan pegawai di Pemerintah Kabupaten Nias. Begitu juga dengan informan 6, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Putra S

Zalukhu, S.E informan 6 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Dengan menerapkan sistem merit secara optimal, Pemerintah Kabupaten Nias dapat meningkatkan kredibilitasnya di mata publik. Penerapan proses seleksi yang adil dan transparan akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan pemerintah daerah dalam mengelola kepegawaian dan sumber daya secara profesional”

Dari pernyataan informan 6, dapat disimpulkan bahwa informan menyatakan bahwa dengan menerapkan sistem merit secara optimal, Pemerintah Kabupaten Nias dapat meningkatkan kredibilitasnya di mata publik. Informan menekankan bahwa penerapan proses seleksi yang adil dan transparan akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan pemerintah daerah dalam mengelola kepegawaian dan sumber daya secara profesional. Pernyataan tersebut mencerminkan pandangan informan terkait dengan hubungan antara penerapan sistem merit yang optimal dengan peningkatan kredibilitas pemerintah daerah di mata masyarakat. Proses seleksi yang adil dan transparan dianggap sebagai faktor penting untuk membangun kepercayaan publik terhadap kemampuan pemerintah dalam manajemen kepegawaian dan sumber daya secara profesional. Jadi, informan 6 memberikan dukungan terhadap ide bahwa menerapkan sistem merit secara optimal dapat meningkatkan kredibilitas Pemerintah Kabupaten Nias di mata publik melalui proses seleksi yang adil dan transparan.

4. Untuk mengetahui penerapan sistem merit pada Pemerintah Kabupaten Nias saat ini

Berdasarkan hasil wawancara kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si sebagai Kepala BKPSDM Kab. Nias, Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng sebagai Sekretaris BKPSDM Kab. Nias, Ridwan Jullinus Lase, S.Kom, Yarman Hura, SSTP, Dedi Kurniawan Nazara, ST, dan Putra S Zalukhu, S.E

Peneliti bertanya kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si informan 1 menyatakan bahwa:

“Melakukan konsultasi langsung dengan pihak terkait di Pemerintah Kabupaten Nias, seperti Pejabat Pembina Kepegawaian atau bagian yang bertanggung jawab atas kepegawaian. Pertanyaan dapat mencakup bagaimana sistem merit diimplementasikan, proses seleksi yang dijalankan, dan upaya yang dilakukan untuk memastikan transparansi dan keadilan”

Dari pernyataan informan 1, dapat disimpulkan bahwa peneliti melakukan konsultasi langsung dengan pihak terkait di Pemerintah Kabupaten Nias, seperti Pejabat Pembina Kepegawaian atau bagian yang bertanggung jawab atas kepegawaian. Pertanyaan yang diajukan mencakup bagaimana sistem merit diimplementasikan, proses seleksi yang dijalankan, dan upaya yang dilakukan untuk memastikan transparansi dan keadilan. Simpulan dari interaksi dengan informan 1 adalah peneliti berusaha untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang penerapan sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias melalui dialog langsung dengan pihak yang memiliki tanggung jawab terkait kepegawaian. Fokus utama pertanyaan terlihat pada aspek implementasi sistem merit, proses seleksi yang dijalankan, serta upaya yang diambil untuk memastikan transparansi dan keadilan dalam manajemen kepegawaian. Dengan melakukan konsultasi langsung, peneliti berupaya mendapatkan informasi yang akurat dan kontekstual tentang praktik kepegawaian dan sistem merit yang berlaku di Pemerintah Kabupaten Nias. Pendekatan ini membantu dalam memahami aspek-aspek konkret yang terkait dengan implementasi sistem merit dalam konteks pemerintahan daerah tersebut. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Bapak Elisati Telaumbanua, S.Kom informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Melibatkan wawancara dengan pegawai di Pemerintah Kabupaten Nias untuk mendapatkan pandangan langsung mereka tentang pengalaman mereka dalam proses seleksi dan promosi. Hal ini dapat memberikan wawasan tentang sejauh mana sistem merit diterapkan dan dirasakan oleh para pegawai”

Dari pernyataan informan 2, dapat disimpulkan bahwa informan memberikan dukungan terhadap pendekatan penelitian yang mencakup wawancara dengan pegawai di Pemerintah Kabupaten Nias. Informan menekankan bahwa wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan pandangan langsung dari para pegawai tentang pengalaman mereka dalam proses seleksi dan promosi. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang sejauh mana sistem merit diterapkan dan dirasakan oleh para pegawai. Simpulan dari pernyataan ini adalah bahwa peneliti tidak hanya mendapatkan perspektif dari pihak manajemen atau kepegawaian, tetapi juga secara langsung berinteraksi dengan pegawai sebagai pengguna langsung dari sistem merit tersebut. Hal ini dapat membantu dalam mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap tentang efektivitas implementasi sistem merit dan dampaknya terhadap pengalaman dan persepsi para pegawai di Pemerintah Kabupaten Nias. Dengan melibatkan wawancara langsung dengan pegawai, peneliti dapat menggali pandangan, pengalaman, dan pandangan mereka terhadap sistem merit, serta mengidentifikasi potensi perbaikan atau masalah yang mungkin timbul dalam pelaksanaannya. Pendekatan ini dapat meningkatkan kedalaman analisis dan memberikan sudut pandang yang lebih holistik terkait dengan implementasi sistem merit di pemerintahan daerah tersebut. Begitu juga dengan informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Ridwan Jullinus Lase, S.Kom informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Menelaah dokumen-dokumen resmi, seperti kebijakan kepegawaian, pedoman seleksi, dan peraturan terkait lainnya yang dapat memberikan informasi tentang sistem merit yang diterapkan di

Pemerintah Kabupaten Nias. Ini dapat mencakup kriteria seleksi, prosedur penilaian, dan mekanisme pengawasan”

Dari pernyataan informan 3, dapat disimpulkan bahwa informan memberikan dukungan terhadap pendekatan penelitian yang melibatkan telaah dokumen resmi, seperti kebijakan kepegawaian, pedoman seleksi, dan peraturan terkait lainnya. Informan menyoroti bahwa dokumen-dokumen tersebut dapat memberikan informasi tentang sistem merit yang diterapkan di Pemerintah Kabupaten Nias, termasuk kriteria seleksi, prosedur penilaian, dan mekanisme pengawasan. Simpulan dari pernyataan ini adalah bahwa peneliti dapat memperoleh wawasan yang substansial tentang implementasi sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias melalui analisis dokumen-dokumen resmi yang ada. Menelaah kebijakan kepegawaian, pedoman seleksi, dan peraturan terkait lainnya dapat memberikan pemahaman mendalam tentang kerangka kerja formal yang mengatur manajemen kepegawaian dan implementasi sistem merit. Dengan mengandalkan informasi dari dokumen resmi, peneliti dapat mendapatkan perspektif yang struktural dan formal terkait dengan penerapan sistem merit, termasuk bagaimana kriteria seleksi ditetapkan, prosedur penilaian dijalankan, dan bagaimana mekanisme pengawasan diterapkan untuk memastikan keberlanjutan dan keadilan sistem tersebut. Jadi, informan 3 memberikan dukungan terhadap metode telaah dokumen resmi sebagai cara untuk memahami dan menganalisis implementasi sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias. Begitu juga dengan informan 4, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Yarman Hura, SSTP informan 4 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Meneliti laporan kinerja atau evaluasi kepegawaian yang mungkin telah disiapkan oleh Pemerintah Kabupaten Nias. Laporan semacam ini dapat memberikan gambaran tentang efektivitas sistem merit dalam mencapai tujuan pengelolaan kepegawaian”

Dari pernyataan informan 4, dapat disimpulkan bahwa informan memberikan dukungan terhadap pendekatan penelitian yang melibatkan pemeriksaan laporan kinerja atau evaluasi kepegawaian yang mungkin telah disiapkan oleh Pemerintah Kabupaten Nias. Informan menyoroti bahwa laporan semacam ini dapat memberikan gambaran tentang efektivitas sistem merit dalam mencapai tujuan pengelolaan kepegawaian. Simpulan dari pernyataan ini adalah bahwa penelitian tidak hanya bergantung pada dokumen kebijakan formal, tetapi juga memperluas cakupan dengan meneliti laporan kinerja atau evaluasi yang mungkin telah dihasilkan oleh pemerintah daerah. Laporan semacam ini dianggap sebagai sumber informasi yang dapat memberikan gambaran tentang seberapa baik sistem merit berfungsi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam manajemen kepegawaian. Dengan menganalisis laporan kinerja atau evaluasi kepegawaian, peneliti dapat mendapatkan perspektif dinamis terkait dengan pelaksanaan sistem merit, sejauh mana tujuan-tujuan kepegawaian tercapai, dan potensi perbaikan atau peningkatan yang mungkin diperlukan. Jadi, informan 4 memberikan dukungan terhadap ide bahwa meneliti laporan kinerja atau evaluasi kepegawaian dapat menjadi sumber informasi yang berharga untuk memahami efektivitas sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias. Begitu juga dengan informan 5, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Dedi Kurniawan Nazara, ST informan 5 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Berkomunikasi dengan organisasi masyarakat sipil atau LSM yang fokus pada tata kelola pemerintahan dan kebijakan publik di Pemerintah Kabupaten Nias. LSM ini memiliki pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana sistem merit diterapkan dan dapat memberikan pandangan independent”

Dari pernyataan informan 5, dapat disimpulkan bahwa informan memberikan dukungan terhadap pendekatan penelitian yang melibatkan komunikasi dengan organisasi masyarakat sipil atau LSM yang fokus pada

tata kelola pemerintahan dan kebijakan publik di Pemerintah Kabupaten Nias. Informan menyoroti bahwa LSM tersebut mungkin memiliki pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana sistem merit diterapkan dan dapat memberikan pandangan independen. Simpulan dari pernyataan ini adalah bahwa penelitian dapat memperoleh perspektif independen tentang implementasi sistem merit dengan berkomunikasi dengan LSM atau organisasi masyarakat sipil yang fokus pada tata kelola pemerintahan dan kebijakan publik. LSM tersebut dianggap sebagai pihak yang memiliki pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana kebijakan dan sistem dijalankan di tingkat pemerintahan daerah. Dengan berkomunikasi dengan LSM, peneliti dapat mendapatkan pandangan independen yang dapat melengkapi data yang diperoleh dari sumber-sumber lain. Pendekatan ini dapat membantu dalam memahami persepsi dan evaluasi dari pihak luar yang memiliki kepentingan terkait tata kelola pemerintahan, termasuk implementasi sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias. Jadi, informan 5 memberikan dukungan terhadap ide bahwa berkomunikasi dengan LSM dapat menjadi sumber informasi independen yang berharga untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang implementasi sistem merit di tingkat pemerintahan daerah. Begitu juga dengan informan 6, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Putra S Zalukhu, S.E informan 6 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Melakukan survei kepuasan pegawai di Pemerintah Kabupaten Nias untuk menilai sejauh mana pegawai merasa puas dengan sistem merit yang diterapkan. Pertanyaan dalam survei dapat mencakup aspek-aspek seperti transparansi, obyektivitas, dan keadilan dalam proses kepegawaian”

Dari pernyataan informan 6, dapat disimpulkan bahwa informan memberikan dukungan terhadap pendekatan penelitian yang mencakup melakukan survei kepuasan pegawai di Pemerintah Kabupaten Nias. Informan

menyoroti bahwa survei tersebut bertujuan untuk menilai sejauh mana pegawai merasa puas dengan sistem merit yang diterapkan. Pertanyaan dalam survei dapat mencakup aspek-aspek seperti transparansi, obyektivitas, dan keadilan dalam proses kepegawaian. Simpulan dari pernyataan ini adalah bahwa peneliti dapat mengumpulkan data langsung dari pegawai dengan melakukan survei kepuasan untuk memahami perspektif mereka terkait dengan sistem merit. Survei ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana pegawai menilai aspek-aspek kritis seperti transparansi, obyektivitas, dan keadilan dalam pengelolaan kepegawaian. Dengan mendengarkan pandangan langsung dari pegawai, penelitian dapat mencapai pemahaman yang lebih holistik tentang bagaimana sistem merit dirasakan dan diterima di tingkat operasional. Ini dapat memperkaya analisis dengan perspektif langsung dari mereka yang terlibat dalam proses kepegawaian. Jadi, informan 6 memberikan dukungan terhadap ide bahwa survei kepuasan pegawai dapat menjadi alat yang efektif untuk menilai aspek-aspek tertentu dari sistem merit dan memahami perspektif pegawai di Pemerintah Kabupaten Nias.

5. Untuk mengetahui komitmen Pejabat Pembina Kepegawaian dalam menerapkan sistem merit

Berdasarkan hasil wawancara kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si sebagai Kepala BKPSDM Kab. Nias, Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng sebagai Sekretaris BKPSDM Kab. Nias, Ridwan Jullinus Lase, S.Kom, Yarman Hura, SSTP, Dedi Kurniawan Nazara, ST, dan Putra S Zalukhu, S.E Peneliti bertanya kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si informan 1 menyatakan bahwa:

“Melakukan wawancara langsung dengan Pejabat Pembina Kepegawaian untuk mendapatkan pandangan dan komitmen mereka terhadap penerapan sistem merit. Pertanyaan dapat mencakup visi mereka tentang pentingnya merit, langkah-langkah konkret yang diambil, dan hambatan yang dihadapi dalam implementasinya”

Dari pernyataan informan 1, dapat disimpulkan bahwa informan menyarankan untuk melakukan wawancara langsung dengan Pejabat Pembina Kepegawaian. Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan pandangan dan komitmen mereka terhadap penerapan sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias. Pertanyaan dalam wawancara dapat mencakup visi mereka tentang pentingnya merit, langkah-langkah konkret yang diambil, dan hambatan yang dihadapi dalam implementasinya. Simpulan dari pernyataan ini adalah bahwa informan menekankan pentingnya berkomunikasi langsung dengan pejabat yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan kepegawaian, khususnya Pejabat Pembina Kepegawaian. Wawancara ini dianggap sebagai cara untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pandangan, komitmen, dan tantangan yang dihadapi dalam penerapan sistem merit. Dengan melakukan wawancara langsung, peneliti dapat memperoleh perspektif langsung dari pejabat yang bertanggung jawab dan mendapatkan wawasan tentang bagaimana sistem merit dijalankan, bagaimana pejabat tersebut melihat peran sistem merit dalam pengelolaan kepegawaian, serta langkah-langkah konkret yang telah diambil atau direncanakan untuk meningkatkan implementasinya. Jadi, informan 1 memberikan dukungan terhadap ide bahwa wawancara langsung dengan Pejabat Pembina Kepegawaian dapat menjadi metode yang efektif untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam tentang penerapan sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Bapak Elisati Telaumbanua, S.Kom informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Memeriksa kebijakan kepegawaian dan pedoman yang dikeluarkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Analisis ini dapat memberikan gambaran tentang sejauh mana komitmen mereka tercermin dalam kebijakan dan panduan yang ada”

Dari pernyataan informan 2, dapat disimpulkan bahwa informan memberikan dukungan terhadap pendekatan penelitian yang melibatkan pemeriksaan kebijakan kepegawaian dan pedoman yang dikeluarkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Informan menyoroti bahwa analisis terhadap kebijakan dan pedoman tersebut dapat memberikan gambaran tentang sejauh mana komitmen Pejabat Pembina Kepegawaian tercermin dalam kebijakan dan panduan yang ada. Simpulan dari pernyataan ini adalah bahwa peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang komitmen Pejabat Pembina Kepegawaian dengan menganalisis secara cermat kebijakan dan pedoman yang dikeluarkan. Analisis ini dianggap sebagai cara untuk mengevaluasi sejauh mana komitmen mereka terhadap penerapan sistem merit tercermin dalam instrumen formal seperti kebijakan dan pedoman kepegawaian. Dengan melakukan pemeriksaan terhadap dokumen-dokumen resmi tersebut, peneliti dapat mendapatkan wawasan tentang arah kebijakan yang diambil, kriteria seleksi yang ditetapkan, serta langkah-langkah yang diambil untuk memastikan transparansi dan keadilan dalam proses kepegawaian. Jadi, informan 2 memberikan dukungan terhadap ide bahwa memeriksa kebijakan kepegawaian dan pedoman yang dikeluarkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dapat menjadi pendekatan yang efektif untuk mengevaluasi sejauh mana komitmen terhadap sistem merit tercermin dalam instrumen formal di Pemerintah Kabupaten Nias. Peneliti bertanya kepada Ridwan Jullinus Lase, S.Kom informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Menilai partisipasi Pejabat Pembina Kepegawaian dalam pelatihan dan workshop terkait sistem merit. Keikutsertaan mereka dalam kegiatan semacam ini dapat menunjukkan komitmen terhadap pengembangan pemahaman dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menerapkan sistem merit”

Dari pernyataan informan 3, dapat disimpulkan bahwa informan memberikan dukungan terhadap pendekatan penelitian yang melibatkan

penilaian terhadap partisipasi Pejabat Pembina Kepegawaian dalam pelatihan dan workshop terkait sistem merit. Informan menyoroti bahwa keikutsertaan pejabat tersebut dalam kegiatan semacam ini dapat menunjukkan komitmen terhadap pengembangan pemahaman dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menerapkan sistem merit. Simpulan dari pernyataan ini adalah bahwa peneliti dapat menggunakan partisipasi Pejabat Pembina Kepegawaian dalam pelatihan dan workshop sebagai indikator komitmen terhadap pengembangan pemahaman dan keterampilan terkait sistem merit. Keikutsertaan dalam kegiatan semacam ini dapat mencerminkan upaya untuk terus meningkatkan pemahaman dan keahlian yang diperlukan dalam mengelola kepegawaian dengan menggunakan prinsip merit. Dengan menilai partisipasi dalam pelatihan dan workshop, peneliti dapat mendapatkan wawasan tentang sejauh mana pejabat tersebut aktif dalam meningkatkan pemahaman mereka tentang sistem merit. Hal ini dapat memberikan konteks lebih lanjut terkait dengan komitmen dan upaya yang dilakukan dalam pengelolaan kepegawaian. Jadi, informan 3 memberikan dukungan terhadap ide bahwa menilai partisipasi Pejabat Pembina Kepegawaian dalam pelatihan dan workshop terkait sistem merit dapat menjadi salah satu indikator komitmen terhadap penerapan sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias. Begitu juga dengan informan 4, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Yarman Hura, SSTP informan 4 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Pejabat Pembina Kepegawaian menyelenggarakan program kesadaran yang ditujukan untuk pejabat terkait dan pegawai. Program ini dapat mencakup sosialisasi nilai-nilai merit, pentingnya seleksi berbasis kompetensi, dan aspek-aspek lain yang relevan”

Dari pernyataan informan 4, dapat disimpulkan bahwa informan memberikan dukungan terhadap pendekatan penelitian yang melibatkan penyelenggaraan program kesadaran oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Program tersebut ditujukan untuk pejabat terkait dan pegawai, dan mencakup

sosialisasi nilai-nilai merit, pentingnya seleksi berbasis kompetensi, dan aspek-aspek lain yang relevan. Simpulan dari pernyataan ini adalah bahwa program kesadaran yang diselenggarakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dianggap sebagai langkah konkret dalam meningkatkan pemahaman dan kesadaran terkait sistem merit di kalangan pejabat dan pegawai. Program ini mencakup informasi tentang nilai-nilai merit, pentingnya seleksi berbasis kompetensi, dan aspek-aspek lain yang berkaitan dengan sistem merit. Dengan adanya program kesadaran, peneliti dapat mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pemahaman dan dukungan terhadap sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias. Program tersebut dapat menjadi indikator komitmen Pejabat Pembina Kepegawaian dalam menyosialisasikan prinsip-prinsip merit kepada para pegawai. Jadi, informan 4 memberikan dukungan terhadap ide bahwa penyelenggaraan program kesadaran dapat menjadi langkah konkret yang mendukung pemahaman dan implementasi sistem merit di lingkungan kepegawaian Pemerintah Kabupaten Nias. Begitu juga dengan informan 5, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Dedi Kurniawan Nazara, ST informan 5 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Pejabat Pembina Kepegawaian secara aktif terlibat dalam proses monitoring dan evaluasi terkait dengan penerapan sistem merit. Keterlibatan mereka dalam mengevaluasi efektivitas sistem dapat mencerminkan tingkat komitmen terhadap perbaikan terus-menerus”

Dari pernyataan informan 5, dapat disimpulkan bahwa informan memberikan dukungan terhadap pendekatan penelitian yang melibatkan keterlibatan aktif Pejabat Pembina Kepegawaian dalam proses monitoring dan evaluasi terkait penerapan sistem merit. Informan menyoroti bahwa keterlibatan tersebut dapat mencerminkan tingkat komitmen terhadap perbaikan terus-menerus. Simpulan dari pernyataan ini adalah bahwa peneliti dapat menggunakan keterlibatan aktif Pejabat Pembina Kepegawaian dalam

proses monitoring dan evaluasi sebagai indikator tingkat komitmen terhadap perbaikan sistem merit. Keterlibatan dalam mengevaluasi efektivitas sistem mencerminkan upaya untuk terus meningkatkan kualitas penerapan sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias. Dengan melibatkan diri dalam proses monitoring dan evaluasi, Pejabat Pembina Kepegawaian dapat mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana sistem merit berfungsi dan dapat memberikan masukan berharga untuk perbaikan. Hal ini menciptakan siklus umpan balik yang dapat meningkatkan sistem secara berkelanjutan. Jadi, informan 5 memberikan dukungan terhadap ide bahwa keterlibatan aktif Pejabat Pembina Kepegawaian dalam proses monitoring dan evaluasi dapat dijadikan sebagai indikator tingkat komitmen terhadap perbaikan dan peningkatan terus-menerus dalam penerapan sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias. Begitu juga dengan informan 6, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Putra S Zalukhu, S.E informan 6 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Evaluasi terlibatnya Pejabat Pembina Kepegawaian dalam proses monitoring dan evaluasi penerapan sistem merit adalah suatu langkah penting dalam menilai komitmen mereka terhadap perbaikan terus-menerus”

Dari pernyataan informan 6, dapat disimpulkan bahwa informan memberikan dukungan terhadap pentingnya evaluasi terlibatnya Pejabat Pembina Kepegawaian dalam proses monitoring dan evaluasi penerapan sistem merit. Informan menyoroti bahwa langkah ini dianggap penting dalam menilai komitmen mereka terhadap perbaikan terus-menerus. Simpulan dari pernyataan ini adalah bahwa peneliti dapat menganggap evaluasi terlibatnya Pejabat Pembina Kepegawaian dalam proses monitoring dan evaluasi sebagai suatu langkah yang kritis dalam menilai sejauh mana komitmen mereka terhadap perbaikan dan peningkatan terus-menerus dalam implementasi sistem merit. Dengan melakukan evaluasi terhadap keterlibatan tersebut,

peneliti dapat mendapatkan wawasan tentang sejauh mana pejabat tersebut terlibat aktif dalam meningkatkan sistem merit. Hal ini memberikan indikasi tentang tingkat komitmen mereka terhadap peningkatan kualitas kepegawaian dan pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Jadi, informan 6 memberikan dukungan terhadap ide bahwa evaluasi terlibatnya Pejabat Pembina Kepegawaian dalam proses monitoring dan evaluasi merupakan langkah penting dalam menilai komitmen mereka terhadap perbaikan terus-menerus dalam implementasi sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias.

6. Untuk mengetahui dampak optimalisasi penerapan sistem merit pada Pemerintah Kabupaten Nias

Berdasarkan hasil wawancara kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si sebagai Kepala BKPSDM Kab. Nias, Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng sebagai Sekretaris BKPSDM Kab. Nias, Ridwan Jullinus Lase, S.Kom, Yarman Hura, SSTP, Dedi Kurniawan Nazara, ST, dan Putra S Zalukhu, S.E Peneliti bertanya kepada Efori Telaumbanua, ST., M.Si informan 1 menyatakan bahwa:

“Optimalisasi penerapan sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias dapat berdampak positif pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Pegawai yang terpilih berdasarkan kompetensi dan kualifikasi yang sesuai memiliki potensi untuk memberikan layanan yang lebih efektif dan responsif kepada masyarakat”

Dari pernyataan informan 1, dapat disimpulkan bahwa informan menyatakan bahwa optimalisasi penerapan sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias dapat berdampak positif pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Informan menyoroti bahwa pegawai yang terpilih berdasarkan kompetensi dan kualifikasi yang sesuai memiliki potensi untuk memberikan layanan yang lebih efektif dan responsif kepada masyarakat. Simpulan dari pernyataan ini adalah bahwa informan percaya bahwa sistem merit yang diterapkan dengan optimal dapat membawa dampak positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik. Dengan memilih pegawai berdasarkan

kompetensi dan kualifikasi yang sesuai, diharapkan layanan yang diberikan kepada masyarakat akan menjadi lebih efektif dan responsif. Optimalisasi sistem merit diharapkan dapat memastikan bahwa pegawai yang ditempatkan pada posisi tertentu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi, kehandalan, dan kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Nias. Jadi, informan 1 menyatakan bahwa optimalisasi penerapan sistem merit dapat memiliki dampak positif pada peningkatan kualitas pelayanan publik di Pemerintah Kabupaten Nias. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Bapak Elisati Telaumbanua, S.Kom informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Optimalisasi sistem merit dapat meningkatkan kepuasan pegawai karena proses seleksi yang adil dan objektif memberikan kepastian bahwa promosi dan pengangkatan didasarkan pada prestasi dan kompetensi. Hal ini dapat menciptakan iklim kerja yang positif”

Dari pernyataan informan 2, dapat disimpulkan bahwa informan memberikan dukungan terhadap ide bahwa optimalisasi sistem merit dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Informan menyoroti bahwa proses seleksi yang adil dan objektif memberikan kepastian bahwa promosi dan pengangkatan didasarkan pada prestasi dan kompetensi, yang dapat menciptakan iklim kerja yang positif. Simpulan dari pernyataan ini adalah bahwa informan percaya bahwa implementasi sistem merit yang dioptimalkan dapat menciptakan keadilan dan kepastian di dalam organisasi. Pegawai yang merasa bahwa proses seleksi didasarkan pada prestasi dan kompetensi memiliki potensi untuk lebih puas dengan keputusan terkait promosi dan pengangkatan. Dengan menciptakan iklim kerja yang positif, diharapkan pegawai akan lebih termotivasi dan berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi. Adanya keadilan dalam proses seleksi juga dapat membantu mencegah potensi ketidakpuasan dan konflik di dalam lingkungan kerja. Jadi,

informan 2 memberikan dukungan terhadap gagasan bahwa optimalisasi sistem merit dapat meningkatkan kepuasan pegawai dengan menciptakan proses seleksi yang adil dan objektif, serta berbasis pada prestasi dan kompetensi. peneliti bertanya kepada Ridwan Jullinus Lase, S.Kom informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Dengan memastikan bahwa pegawai ditempatkan sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan mereka, Pemerintah Kabupaten Nias dapat mengelola sumber daya manusia secara lebih efisien. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi”

Dari pernyataan informan 3, dapat disimpulkan bahwa informan memberikan dukungan terhadap ide bahwa dengan memastikan pegawai ditempatkan sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan mereka, Pemerintah Kabupaten Nias dapat mengelola sumber daya manusia secara lebih efisien. Informan menyoroti bahwa hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Simpulan dari pernyataan ini adalah bahwa informan percaya bahwa penempatan pegawai berdasarkan kualifikasi dan keterampilan yang sesuai dapat memberikan manfaat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan cara ini, diharapkan organisasi dapat memanfaatkan potensi maksimal dari setiap pegawai, meningkatkan efisiensi, dan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik. Pemilihan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan juga dapat memberikan dampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi. Pegawai yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Jadi, informan 3 memberikan dukungan terhadap gagasan bahwa penempatan pegawai berdasarkan kualifikasi dan keterampilan dapat meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia dan meningkatkan produktivitas serta kinerja keseluruhan organisasi di Pemerintah Kabupaten Nias. Begitu juga dengan informan 4, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti

bertanya kepada Yarman Hura, SSTP informan 4 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Dengan sistem merit yang kuat, ada kemungkinan bahwa para pemimpin di Pemerintah Kabupaten Nias dipilih berdasarkan kualitas kepemimpinan dan kemampuan manajerial. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan keberlanjutan pemerintahan”

Dari pernyataan informan 4, dapat disimpulkan bahwa informan memberikan dukungan terhadap ide bahwa dengan sistem merit yang kuat, ada kemungkinan bahwa para pemimpin di Pemerintah Kabupaten Nias dipilih berdasarkan kualitas kepemimpinan dan kemampuan manajerial. Informan menyoroti bahwa hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan keberlanjutan pemerintahan. Simpulan dari pernyataan ini adalah bahwa informan percaya bahwa sistem merit yang kuat dapat memastikan bahwa pemimpin yang dipilih memiliki kualitas kepemimpinan dan kemampuan manajerial yang unggul. Pemilihan pemimpin berdasarkan merit diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pemerintahan dan memberikan keberlanjutan dalam pengelolaan daerah. Dengan adanya sistem merit yang kuat, diharapkan proses seleksi dan penempatan pemimpin akan lebih objektif dan berdasarkan pada kualifikasi serta kompetensi yang sesuai. Hal ini dapat membawa manfaat positif dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan dan kemampuan manajerial yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan. Jadi, informan 4 memberikan dukungan terhadap gagasan bahwa sistem merit yang kuat dapat berkontribusi pada pemilihan pemimpin berdasarkan kualitas kepemimpinan dan kemampuan manajerial, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan pemerintahan di Pemerintah Kabupaten Nias. Begitu juga dengan informan 5, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Dedi Kurniawan Nazara, ST informan 5 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Penerapan sistem merit yang optimal dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah. Proses seleksi yang adil dan transparan dapat membantu membangun citra positif, mengurangi ketidakpercayaan, dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam berbagai program dan inisiatif”

Dari pernyataan informan 5, dapat disimpulkan bahwa informan memberikan dukungan terhadap ide bahwa penerapan sistem merit yang optimal dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah. Informan menyoroti bahwa proses seleksi yang adil dan transparan dapat membantu membangun citra positif, mengurangi ketidakpercayaan, dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam berbagai program dan inisiatif. Simpulan dari pernyataan ini adalah bahwa informan percaya bahwa sistem merit yang diterapkan dengan optimal dapat memiliki dampak positif terhadap hubungan antara pemerintah daerah dan masyarakat. Proses seleksi yang adil dan transparan diharapkan dapat menciptakan kepercayaan masyarakat terhadap keputusan dan kebijakan yang diambil oleh pemerintah daerah. Dengan membangun citra positif, pemerintah daerah dapat meningkatkan tingkat kepercayaan masyarakat, yang pada gilirannya dapat memperkuat dukungan masyarakat terhadap program-program dan inisiatif yang dilaksanakan. Reduksi ketidakpercayaan dan peningkatan partisipasi masyarakat diharapkan dapat meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan dan program pemerintah. Jadi, informan 5 memberikan dukungan terhadap gagasan bahwa penerapan sistem merit yang optimal dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat melalui proses seleksi yang adil dan transparan, yang dapat membangun citra positif dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam program dan inisiatif pemerintah daerah. Begitu juga dengan informan 6, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Putra S Zalukhu, S.E informan 6 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Sistem merit yang diterapkan dengan baik dapat membawa stabilitas dan kestabilan organisasi. Pegawai yang merasa bahwa promosi dan pengangkatan didasarkan pada kualifikasi dan prestasi mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, mengurangi turnover, dan meningkatkan kontinuitas pelayanan”

Dari pernyataan informan 6, dapat disimpulkan bahwa informan memberikan dukungan terhadap ide bahwa sistem merit yang diterapkan dengan baik dapat membawa stabilitas dan kestabilan organisasi. Informan menyoroti bahwa pegawai yang merasa bahwa promosi dan pengangkatan didasarkan pada kualifikasi dan prestasi mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Simpulan dari pernyataan ini adalah bahwa informan percaya bahwa penerapan sistem merit yang baik dapat membantu menciptakan stabilitas di dalam organisasi. Kepercayaan pegawai bahwa promosi dan pengangkatan didasarkan pada kualifikasi dan prestasi dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen yang lebih tinggi dari pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi pada stabilitas organisasi, yang mencakup retensi pegawai, peningkatan produktivitas, dan kesinambungan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, sistem merit yang diterapkan dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi. Jadi, informan 6 memberikan dukungan terhadap gagasan bahwa penerapan sistem merit yang baik dapat membawa stabilitas dan kestabilan organisasi dengan meningkatkan komitmen pegawai melalui kepercayaan bahwa promosi dan pengangkatan didasarkan pada kualifikasi dan prestasi.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Kabupaten Nias Saat Ini

Penerapan sistem merit dalam pemerintahan Kabupaten Nias saat ini menjadi topik yang menarik. Sistem merit mengacu pada prinsip pengangkatan, promosi, dan penghargaan yang didasarkan pada kinerja dan

kompetensi individu, bukan pada faktor-faktor seperti nepotisme atau hubungan politik. Menurut teori Meisi Kalesaran (2021) penerapan sistem merit menuju pemerintahan yang terpercaya. Tata kelola pemerintahan yang kredibel ditandai dengan membaiknya penguatan sistem birokrasi yang makin transparan, efektif dan dapat diandalkan. Untuk mewujudkan hal tersebut maka kehidupan bermasyarakat pemerintah harus bisa hadir dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya.

Pertama-tama, penting untuk memahami bahwa penerapan sistem merit dalam pemerintahan Kabupaten Nias melibatkan beberapa aspek, termasuk proses rekrutmen dan seleksi pegawai, penilaian kinerja, promosi, dan insentif berbasis prestasi.

1. Pemerintah Kabupaten Nias telah mengadopsi proses rekrutmen dan seleksi yang transparan dan berbasis kualifikasi, di mana calon pegawai dinilai berdasarkan kemampuan, pendidikan, dan pengalaman yang relevan dengan posisi yang dibutuhkan.
2. Untuk memastikan bahwa sistem merit diterapkan dengan baik, penting untuk memiliki mekanisme yang efektif untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Ini dapat mencakup penilaian rutin yang dilakukan atasan langsung atau lembaga independen untuk menilai pencapaian kerja dan kompetensi pegawai.
3. Promosi di pemerintahan Kabupaten Nias seharusnya didasarkan pada prestasi dan kinerja individu. Pegawai yang telah menunjukkan kompetensi dan dedikasi yang tinggi seharusnya memiliki kesempatan untuk naik jabatan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kualifikasi mereka.
4. Untuk mendorong kinerja yang baik dan memotivasi pegawai, pemerintah Kabupaten Nias juga memberikan penghargaan dan insentif berbasis prestasi, seperti penghargaan karyawan terbaik, bonus kinerja, atau kesempatan pengembangan karir.

4.3.2 Komitmen Pejabat Pembina Kepegawaian dalam Menerapkan Sistem Merit

Pada tingkat pemerintahan Kabupaten Nias, peran Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sangat penting dalam mendorong dan memastikan penerapan sistem merit dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Benarto dkk (2020) komitmen adalah ketika seorang tenaga pendidik mengenal organisasi dengan baik serta berhasrat untuk tetap sebagai anggota dari organisasi tersebut selamanya.

Komitmen PPK terhadap sistem merit tercermin dalam beberapa hal:

1. PPK perlu menunjukkan kepemimpinan yang kuat dan dukungan yang tak tergoyahkan terhadap prinsip-prinsip meritokrasi. Mereka harus menjadi contoh bagi seluruh organisasi dengan mempraktikkan keputusan berdasarkan kinerja dan kompetensi, bukan preferensi personal atau politik.
2. PPK bertanggung jawab untuk mengedukasi para pegawai tentang pentingnya sistem merit dan bagaimana hal itu dapat memengaruhi karir dan pertumbuhan profesional mereka. Mereka juga harus mampu memotivasi pegawai untuk berkinerja lebih baik dan terus meningkatkan kualitas diri agar dapat bersaing secara sehat dalam lingkungan kerja yang meritokratis.
3. PPK harus memastikan bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan penilaian kinerja dilakukan secara adil, transparan, dan obyektif. Mereka perlu memastikan bahwa keputusan yang diambil didasarkan pada kriteria merit yang jelas dan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak relevan.
4. Selain itu, PPK juga perlu memberikan dukungan dan fasilitas yang diperlukan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka. Ini dapat berupa pelatihan, mentoring, atau kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek-proyek yang menantang.

5. Terakhir, PPK harus tegas dalam menegakkan aturan dan etika dalam lingkungan kerja, termasuk dalam hal penanganan pelanggaran etika atau kecurangan yang dapat mengganggu penerapan sistem merit.

4.3.3 Dampak Optimalisasi Penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Kabupaten Nias

Increased Organizational Performance and Efficiency (Rainey, 2009): Rainey menyoroti bahwa penerapan sistem merit yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan menempatkan individu berdasarkan pada kualifikasi dan kinerja, organisasi dapat memaksimalkan potensi pegawainya, menghasilkan efisiensi operasional yang lebih tinggi.

Optimalisasi penerapan sistem merit dalam pemerintahan Kabupaten Nias dapat memiliki dampak yang signifikan, antara lain:

1. Mempertimbangkan kualitas dan kinerja individu sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, pemerintah Kabupaten Nias dapat mengharapkan peningkatan kinerja keseluruhan organisasi. Pegawai yang berkualitas dan berkinerja tinggi akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Memiliki pegawai yang kompeten dan berkinerja tinggi, pemerintah Kabupaten Nias dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Ini dapat meningkatkan kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah.
3. Sistem merit yang baik akan memastikan bahwa posisi-posisi kunci diisi oleh individu yang paling sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut.
4. Penerapan sistem merit, keputusan terkait dengan pengelolaan pegawai menjadi lebih terbuka dan transparan. Pegawai dan masyarakat dapat melihat bahwa keputusan-keputusan tersebut didasarkan pada kriteria yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan, mengurangi risiko terjadinya praktek-praktek nepotisme atau korupsi.

5. Pegawai yang merasa dihargai dan diakui atas prestasi dan kinerjanya cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kolaboratif di pemerintahan Kabupaten Nias.