

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan sistem merit di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat telah dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Sistem ini dirancang untuk mewujudkan tata kelola kepegawaian yang objektif, transparan, dan akuntabel, dengan menempatkan pegawai sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerjanya guna mendukung efektivitas organisasi serta peningkatan kualitas layanan publik. Secara prosedural, mekanisme penempatan pegawai dimulai dari pengajuan kebutuhan formasi oleh Dinas Kebudayaan, yang kemudian diverifikasi oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) melalui penilaian terhadap kompetensi dan latar belakang pegawai. Proses ini bertujuan untuk menjamin kesesuaian antara tugas jabatan dengan kapabilitas individu yang mendudukinya. Dalam praktiknya, penempatan yang sesuai dengan kompetensi terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi, terlihat dari pencapaian target kinerja dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas. Namun, implementasi sistem merit di lapangan belum sepenuhnya optimal. Salah satu hambatan utama adalah rendahnya tingkat partisipasi pegawai dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi. Padahal, Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Pasal 203 ayat (4) secara eksplisit mengamanatkan bahwa setiap pegawai wajib

mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 jam per tahun sebagai bagian integral dari sistem merit. Ketidakpatuhan terhadap ketentuan ini berdampak pada stagnasi peningkatan kapasitas individu, serta menurunkan efektivitas pelaksanaan tugas dan kualitas pelayanan publik. Perlu adanya upaya strategis dari Dinas Kebudayaan untuk merancang program pelatihan yang lebih kontekstual, berbasis praktik kerja, serta relevan dengan kebutuhan masing-masing unit kerja. Selain itu, diperlukan sistem pemantauan dan evaluasi yang lebih ketat terhadap keterlibatan pegawai dalam pengembangan kompetensi.

2. Hambatan dalam penerapan sistem merit di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat juga mencakup beberapa faktor, banyak pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat belum melaksanakan pelatihan pengembangan kompetensi secara rutin sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kondisi ini disebabkan oleh kurangnya motivasi, keterbatasan waktu, dan belum optimalnya dukungan dari unit kerja terkait. Akibatnya, pengembangan kompetensi pegawai menjadi terhambat, sehingga berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas dan kualitas layanan yang diberikan. Serta beban kerja yang terus meningkat tanpa diimbangi dengan penambahan pegawai yang memadai. Terbatasnya jumlah pegawai yang diterima dan ditempatkan berdampak pada efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program-program kebudayaan. Selain itu, beberapa pegawai masih kurang menguasai teknologi informasi, sehingga mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan digitalisasi. Keterbatasan ini membuat proses kerja menjadi lambat dan kurang efisien. Diperlukan reformasi dalam sistem penempatan pegawai agar lebih berbasis pada prinsip meritokrasi dan profesionalisme.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis melihat kendala yang dihadapi dalam penempatan pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan efektivitas penerapan sistem merit di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat, perlu dilakukan pemetaan kompetensi pegawai secara komprehensif dan berkelanjutan sebagai dasar penempatan yang tepat dan sesuai kebutuhan organisasi. Selain itu, mengingat rendahnya partisipasi pegawai dalam pelatihan, disarankan agar Dinas Kebudayaan merancang program pengembangan kompetensi yang aplikatif, berbasis kebutuhan spesifik unit kerja, serta dilaksanakan secara berkala. Penting pula untuk meningkatkan kesadaran dan motivasi pegawai terhadap pentingnya pelatihan melalui pendekatan yang holistik, termasuk pemberian insentif dan penerapan mekanisme evaluasi serta sanksi bagi pegawai yang tidak memenuhi kewajiban mengikuti pelatihan minimal 20 jam per tahun sebagaimana diamanatkan oleh regulasi.
2. Untuk mengatasi rendahnya partisipasi pegawai dalam pelatihan pengembangan kompetensi di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat, perlu dilakukan upaya peningkatan motivasi melalui pemberian insentif dan penghargaan bagi pegawai yang aktif mengikuti pelatihan. Selain itu, manajemen harus mengatur jadwal pelatihan yang fleksibel agar tidak mengganggu beban kerja pegawai serta memastikan dukungan penuh dari unit kerja terkait, termasuk penyediaan fasilitas dan sumber daya yang memadai. Implementasi sistem monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan juga sangat penting untuk menjamin konsistensi pelaksanaan pelatihan dan

pengembangan kompetensi, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas layanan publik. Memberikan pelatihan atau bimbingan khusus terkait penguasaan teknologi informasi kepada pegawai yang masih mengalami kesulitan dalam bidang ini, guna mendukung adaptasi terhadap perkembangan digital dan memperlancar pelaksanaan tugas secara keseluruhan.

