

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Reformasi birokrasi pemerintahan Berdasarkan Sistem merit (*Studi Tentang Penerapan Sistem Merit pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten kupang*) sangatlah penting dalam menunjang birokrasi yang bersih dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Dimana reformasi birokrasi diartikan sebagai penggunaan wewenang untuk melakukan pembenahan dalam bentuk penerapan peraturan baru terhadap sistem administrasi pemerintahan untuk mengubah tujuan, struktur maupun prosedur yang dimaksudkan untuk mempermudah pencapaian tujuan pembangunan. Secara normatif didalam Peraturan MENPAN No. PER/15/M.PAN/7/2009, Tentang: Pedoman Umum Reformasi Birokrasi. Reformasi Birokrasi adalah upaya untuk melakukan pembaruan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan, ketatalaksanaan dan SDM aparatur. Dimana dalam penelitian ini penulis mengacu pada aspek kecakapan praktisdan kecakapan teoritis berdasarkan indikator-indikator penelitian serta hasil analisa yang didukung dengan data yang diperoleh melalui wawancara terhadap informan dan observasi di lapangan, maka penulis dapat mengemukakan beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Reformasi birokrasi pemerintahan Berdasarkan Sistem merit sangatlah penting dalam menunjang birokrasi yang bersih dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.
2. Masih minimnya kecakapan teoritis yang dimiliki oleh pegawai atau pejabat BKD, dimana dapat dilihat darilangkah awal pegawai atau pejabat BKD dalam melakukan

- pengangkatan, penemparan, dan pengawasan serta pembimbingan terhadap PNS secara cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugasnya yakni dalam menghasilkan pegawai atau pejabat yang terampil dan handal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pengangkatan pegawai dan promosi jabatan yang akan mengisi pekerjaan yang dapat melakukan pelayanan kepada masyarakat secara prima belum dilakukan secara professional, netral, dan sejahterah.
3. Masih minimnya kecakapan praktis pegawai ataupun pejabat dalam lingkup Badan Kepegawaian Daerah dalam memberikan pelayanan kepada Pegawai Negeri Sipil. Dapat dilihat dari pelayanan kepada pegawai ataupun pejabat dalam pengangkatan, promosi jabatan dan penempatan pegawai masih memandang emosional kedekatan, unsur agama, suku dan ras serta pelayanan yang diberikan belum sepenuhnya dilakukan secara profesional, netral dan sejahterah.
 4. Diklat dan diklat teknis yang diikuti menunjukkan minimnya kecakapan teoritis dalam memberikan pelayanan yang prima kepada Pegawai Negeri Sipil ataupun pejabat yang akan berdampak pada pelayanan yang kurang prima kepada masyarakat umum, etika organisasi, dinamika kelompok, komunikasi yang efektif.
 5. Masih minimnya kecakapan teoritis yang dimiliki oleh pegawai ataupun pejabat lingkup Badan Kepegawaian Daerah, dimana Lulus seleksi melalui lelang jabatan yang dilakukan oleh panitia seleksi BKD belum sepenuhnya diterapkan sesuai dengan aturan dan syarat-syarat yang sering digunakan oleh panitia seleksi dalam penentuan kelulusan lelang jabatan.
 6. Minimnya kecakapan teoritis yang dimiliki oleh pegawai atau pejabat lingkup BKD dalam memberikan seleksi berdasarkan syarat diklat dan pengalaman kerja belum

dilaksanakan sesuai dengan aturan-aturan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh calon pejabat dan tanpa melihat pada kecakapan praktis yang dimiliki oleh seorang pegawai atau pejabat dalam kesehariannya bekerja yang memperlihatkan prestasi kerja yang baik.

B. SARAN

1. Dalam penempatan pegawai atau jabatan, Tim seleksi benar-benar melakukan tugasnya tanpa melihat pada faktor politik, emosional kedekatan, dan faktor agama, suku dan ras.
2. Penempatan pegawai dalam jabatan melihat pada kecakapan praktis dan kecakapan teoritis yang dimiliki sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.
3. Analisa jabatan dan pengalaman kerja benar-benar diseleksi dan mengikuti aturan-aturan serta syarat-syarat yang ditentukan.
4. Sumber daya manusia harus diperhatikan dalam penunjukan dan penempatan seorang pegawai negeri sipil.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Albrow, Martin. 2005. *Birokrasi (cetakan ketiga)*. Terjemahan M. Rusli dan Totok Daryanto. PT. Tiara Wacana. Yogyakarta
- Asri, Marwan. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. BPFE. Yogyakarta
- Blau and Mayer (dalam Dwijowojoto). 2004. *Defenisi Birokrasi*
- Blau M. Peter and Mayer W. Marsham. 2004. *Birokarsi dalam Masyarakat Modern*. Prestasi Pustakarya. Jakarta
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Kinerja Karyawan*. PPM: Jakarta
- Moekijat. 2003. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya*. Bandung: Mandar Maju
- Moekijat. 1993. *Kamus Pendidikan dan Pelatihan*. Mandar Maju. Bandung
- Moekijat. 1991. *Kamus Marketing*. Mandar Maju. Bandung
- Mangkuprawija. 2003. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Pemasang
- Prosojo, Eko. 2009. *Reformasi Kedua Melanjutkan Estafet Reformasi*. Jakarta: Salemba Humanika
- Rahman H.I. 2007. *Sistem Politik Indonesia*, penerbit: Graha Ilmu. Yogyakarta
- Thoha, Miftah. 2011. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Jakarta: Pranata Media Group

Sumber lain:

- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Peraturan Bupati Kupang No. 11 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah
- laporan hasil rapat paripurna pansus DPRD Kabupaten Kupang tahun 2012
- laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah/LAKIP BKD Kabupaten Kupang

Internet:

- (<http://www.careermobilityoffice.cs.state.ny.us/cmo/merit-system.cfm>)
- (<http://www.businessdictionary.com/definition/meritsystem.html>)
- www.bkn.go.id,
- www.victorynewsmedia.com
- www.tirilolok.com
- www.kupangkab.org.com
- www.poskupang.com