

**PENGEMBANGAN KAPASITAS PEJABAT
PENGAWAS LINGKUNGAN HIDUP DI DINAS
LINGKUNGAN HIDUP DAN PERTANAHAN
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**



Oleh:

**AHMAD FIRMANSYAH
NIM. 07011281924257**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA
MEI 2023**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**“PENGEMBANGAN KAPASITAS PEJABAT PENGAWAS
LINGKUNGAN HIDUP DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN
PERTANAHAN PROVINSI SUMATERA SELATAN”**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**

Oleh:

**AHMAD FIRMANSYAH
NIM. 07011281924257**

Pembimbing

Tanda Tangan

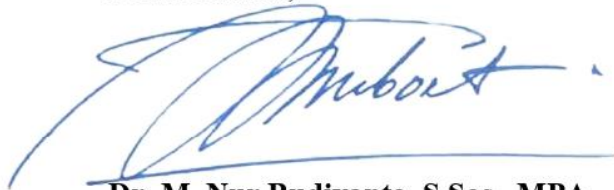
Tanggal

**Anang Dwi Santoso, S.AP., M.PA
NIP. 199310072019031012**



18 April 2023

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001**

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

“PENGEMBANGAN KAPASITAS PEJABAT PENGAWAS LINGKUNGAN HIDUP DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN PERTANAHAN PROVINSI SUMATERA SELATAN”

SKRIPSI

Oleh:

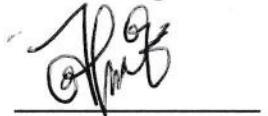
AHMAD FIRMANSYAH
NIM. 07011281924257

Telah dipertahankan di depan penguji
dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal 19 Mei 2023

Pembimbing :

Anang Dwi Santoso, S.AP.,MPA
NIP. 199310072019031012

Tanda Tangan

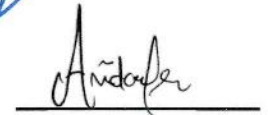
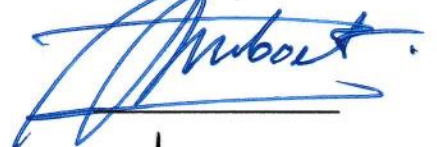


Penguji :

1. Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

2. Annada Nasyaya, S.IP., M.Si
NIP. 198809062019032016

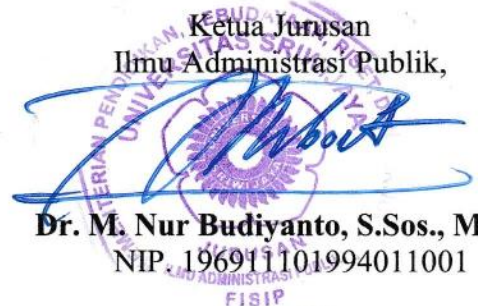
Tanda Tangan



Mengetahui,



Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP. 196601221990031004



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Firmansyah

NIM : 07011281924257

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Pengembangan Kapasitas Pejabat Pengawas Lingkungan Hidup di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan“ ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan
Indralaya, 3 Mei 2023



Ahmad Firmansyah
NIM.07011281924257

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“An Unexamined life is not worth living”

—Socrates—

*“It is not death that a man should fear but he should fear never
beginning to live”*

—Marcus Aurelius—

*“Yesterday is history, tomorrow is mystery but today is a gift. That’s why
it is called present”*

—Master Oogway (Kung-Fu Panda)—

“Kunci hidup bahagia itu dua: Tahu diri dan Tahu batas”

—Fahrudin Faiz—

“Joy life and prepare to face the death”

—Ahmad Firmansyah—

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Suryanto dan Ibu Sukamti
2. Kakakku Andri Hermawan dan Riyan Hidayat
3. Sahabat seperjuangan Ilmu Administrasi Publik 2019
4. Seluruh dosen dan pegawai FISIP UNSRI

ABSTRACT

This study discusses the Capacity Development of Environmental Supervisory Officials in the Environment and Land Service of South Sumatra Province based on the Grindle Theory on the dimension of human resource capacity development consisting of several types of activities, namely, recruitment, training, salary system and working conditions. This research was motivated by the phenomenon of lack of environmental supervisory officials both in terms of quantity and quality. The research method used is qualitative research that is descriptive. The data sources used are primary data and secondary data. Data collection techniques used through observation, interviews, documentation. The results showed that the capacity building of environmental supervisory officials in the Environment and Land Service of South Sumatra Province was still not optimal in the appointment procedure (recruitment) and capacity building (training) in the form of training in the functional positions of environmental supervisors. Suggestions that can be given from the results of this study are to conduct employee resource management in the form of analysis of existing employees based on competencies and supporting experience so as to produce accurate data on the potential of employees who are prepared to become environmental supervisory officials and conduct training based on competency and performance gaps.

Keywords: *Capacity Building, Environmental Supervisory Officer, Environment and Land Agency*

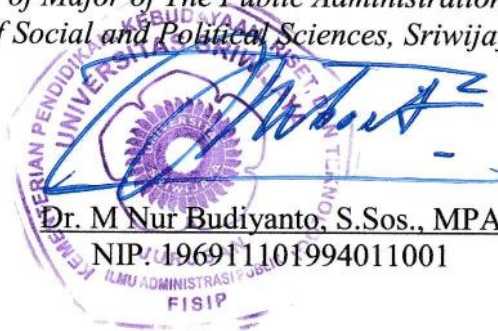
Advisor



Anang Dwi Santoso, S.AP.,MPA
NIP. 199310072019031012

Indralaya, 18 April 2023

Head of Major of The Public Administration Science
Faculty of Social and Political Sciences, Sriwijaya University



Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai Pengembangan Kapasitas Pejabat Pengawas Lingkungan Hidup di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan yang didasari oleh Teori Grindle pada dimensi pengembangan kapasitas sumberdaya manusia yang terdiri dari beberapa tipe aktivitas yaitu, rekrutmen, pelatihan, sistem gaji dan kondisi kerja. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena kurangnya pejabat pengawas lingkungan baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, wawancara, dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas pejabat pengawas lingkungan hidup di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan masih belum maksimal pada prosedur pengangkatan (rekrutmen) dan peningkatan kapasitas (pelatihan) berupa Diklat pada jabatan fungsional pengawas lingkungan hidup. Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini yaitu melakukan manajemen sumberdaya pegawai berupa analisis pegawai yang ada berdasarkan kompetensi dan pengalaman pendukung sehingga menghasilkan data yang akurat tentang potensi pegawai yang dipersiapkan untuk menjadi pejabat pengawas lingkungan hidup dan menyelenggarakan pelatihan berdasarkan kesenjangan kompetensi dan kinerja.

Kata Kunci: Pengembangan Kapasitas, Pejabat Pengawas Lingkungan Hidup, Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan

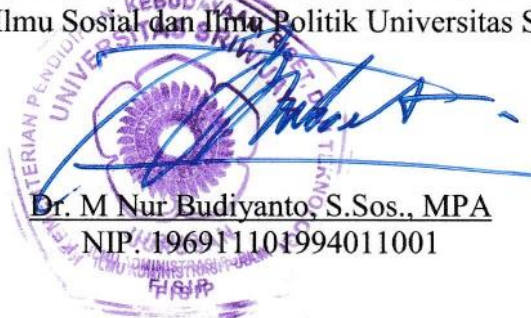
Pembimbing



Anang Dwi Santoso, S.AP.,MPA
NIP. 199310072019031012

Indralaya, 18 April 2023

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya



Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah ﷻ atas segala nikmat dan hikmah yang diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengembangan Kapasitas Pejabat Pengawas Lingkungan Hidup di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Selatan” sebagai bagian untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana (S-1) di Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya. Shalawat bertangkaikan salam senantiasa dihaturkan kepada baginda rasul Muhammad ﷺ.

Rasa bangga kepada Ayah Suryanto dan Ibu Sukanti yang selalu memberikan dukungan secara moril dan materil, mendoakan dan selalu memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu. Selain itu juga dalam penyusunan skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan dan masukan dari berbagai pihak. Maka dengan hal tersebut penulis mengucapkan terima kasih banyak yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Bapak Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos.,MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
4. Bapak Januar Eko Aryansyah, S.IP., SH., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya
5. Ibu Annada Nasyaya, S.IP., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik

6. Bapak Anang Dwi Santoso, S.AP., MPA selaku Dosen Pembimbing Skripsi atas bimbingan, arahan dan dukungan dari awal penyusunan skripsi hingga skripsi ini selesai.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
8. Seluruh Staff dan Karyawan Tata Usaha (TU) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya, terkhususnya Mba Ita yang telah banyak membantu dalam urusan administrasi.
9. Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan atas izin untuk melaksanakan penelitian ini.
10. Kepala Sub bagian Umum, dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan yang telah memberikan informasi dan pengalaman kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
11. Kepala Seksi Peningkatan Kapasitas dan Informasi Lingkungan Hidup Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan yang telah memberikan informasi dan pengalaman kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
12. Pejabat Fungsional Pengawas Lingkungan Hidup di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan yang telah memberikan informasi dan pengalaman kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
13. Kakak Kandung Saya Andri Hermawan dan Riyan Hidayat yang memotivasi dan membantu baik secara moril dan materiil dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Kakak Tingkat Saya Bayu Anggara yang telah memberikan saran dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

15. Rekan Kuliah Kerja Administrasi, Benny Agustian, Randi Fahturozi, Siska Wulandari dan Dea Amelia Nasution yang telah memberikan bantuan selama magang dan pada penyelesaian skripsi ini.
16. Sahabat sekaligus keluarga WAKI FISIP UNSRI yang telah memberikan pengalaman yang luar biasa semasa perkuliahan.
17. Benny Agustian, Palwa Ibs, dan Ka Jo selaku sahabat, saudara dan keluarga yang memberikan banyak bantuan dan kenangan semasa perkuliahan.

Penulis menyadari akan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman sehingga skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dari yang diharapkan. Maka untuk membangun wawasan kepada penulis, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran yang bersifat membangun agar dapat menyelesaikan skripsi sesuai yang diharapkan dan dapat bermanfaat bagi penulis terkhususnya serta semua pihak yang berkenan memanfaatkannya.

Indralaya, 17 April 2023

Penulis



Ahmad Firmansyah
NIM.07011281924257

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR SINGKATAN	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.4.1 Manfaat Teoretis	12
1.4.2 Manfaat Praktis	12
BAB II	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Manajemen	13
2.1.2 Manajemen Sektor Publik.....	14
2.1.3 Manajemen Sumberdaya Manusia.....	15
2.1.4 Aparatur Sipil Negara	19
2.1.5 Pengembangan Kapasitas (<i>Capacity Building</i>)	27
2.1.6 Pengembangan Kapasitas Sumberdaya Manusia.....	34
2.2 Penelitian Terdahulu	39
2.3 Kerangka Pemikiran	47
BAB III	48
METODE PENELITIAN	48
3.1 Jenis Penelitian	48
3.2 Definisi Konsep	49
3.3 Fokus Penelitian.....	50
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data	52

3.6	Informan Penelitian	53
3.7	Teknik Analisis Data	53
3.8	Keabsahan Data	56
3.9	Sistematika Penulisan	57
BAB IV		59
HASIL DAN PEMBAHASAN		59
4.1	Deskripsi Lokasi Penelitian	59
4.1.1	Sejarah Singkat Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan	59
4.1.2	Letak Geografis Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan	60
4.1.3	Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan	61
4.1.4	Bagan Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan	63
4.1.5	Tugas Dan Fungsi Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan	63
4.1.6	Sumberdaya Manusia dan Susunan Organisasi Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan.....	68
4.2	Hasil Penelitian	69
4.2.1	Rekrutmen.....	69
4.2.2	Pelatihan	77
4.2.3	Sistem Gaji.....	85
4.2.4	Kondisi Kerja.....	86
4.3	Pembahasan	92
BAB V.....		101
PENUTUP.....		101
5.1	Kesimpulan	101
5.2	Saran	102
DAFTAR PUSTAKA		104
LAMPIRAN.....		108

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Pengawasan Izin Lingkungan (AMDAL, UKL/UPL, Surat Pernyataan Pengelolaan Lingkungan).....	8
Tabel 2 Dimensi <i>Capacity Building</i>	33
Tabel 3 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 4 Fokus Penelitian.....	50
Tabel 5 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD yang Terkait.....	62
Tabel 6 PNS Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumsel berdasarkan pendidikan Formal Kepangkatan 2022	68
Tabel 7 Usulan Kebutuhan Jabatan Fungsional PLH DLHP Sumsel 2023	74
Tabel 8 Mata Pelatihan Pembentukan PLH	81
Tabel 9 Tunjangan Jabatan Fungsional Pengawas Lingkungan Hidup	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Jumlah ASN berdasarkan Jabatan	6
Gambar 2 Grafik Hasil Pengawasan Lingkungan	10
Gambar 3 Kerangka Pemikiran	47
Gambar 4 Komponen Analisis Data: Model Interaktif	55
Gambar 5 Analisis Data Model Interaktif	56
Gambar 6 Gedung dan Logo Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan	59
Gambar 7 Peta lokasi Dinas Lingkungan Hidup Dan Pertanahan Provinsi Sumsel ..	61
Gambar 8 Bagan Struktur Organisasi DLHP Provinsi Sumsel	63
Gambar 9 Dokumen Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	72
Gambar 10 Alur Pengusulan JF PPLH	73
Gambar 11 Surat Panggilan Uji Kompetensi JF PLH Jalur <i>Inpassing</i>	75
Gambar 12 Penyampaian Materi secara Luring	82
Gambar 13 Praktek Lapangan	82
Gambar 14 Ujian Komprehensif Pasca Pelatihan	84
Gambar 15 Ruang Pejabat Fungsional DLHP Sumsel	89
Gambar 16 Meja Kerja Pejabat Fungsional DLHP Sumsel	89
Gambar 17 Aula Kalpataru DLHP Sumsel (Ruang Rapat/Diklat/Sosialisasi)	90

DAFTAR SINGKATAN

ABK	: Analisis Beban Kerja
Anjab	: Analisis Jabatan
ASN	: Aparatur Sipil Negara
BKN	: Badan Kepegawaian Negara
Diklat	: Pendidikan dan Pelatihan
DLHP	: Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan
IKPLHD	: Informasi Kinerja Pengelolaan Lingkungan Hidup
IP	: Indeks Profesionalitas
KKN	: Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
KLHK	: Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan
LAN	: Lembaga Administrasi Negara
LH	: Lingkungan Hidup
Menpan RB	: Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
NTM	: Non Tatap Muka
Permen	: Peraturan Menteri
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PPLH	: Pejabat Pengawas Lingkungan Hidup
PPPK	: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
Renstra	: Rencana Strategis
SAPK	: Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian
SDM	: Sumberdaya Manusia
Sumsel	: Sumatera Selatan
TM	: Tatap Muka
UU	: Undang-Undang
UUD	: Undang Undang Dasar

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara historis konsep pengembangan kapasitas berawal muncul ketika bentuk konvensional dukungan secara teknis dan moneter yang diberikan oleh lembaga pembangunan internasional dan penyokong dana gagal untuk memecahkan masalah terkait pembangunan dan mencapai hasil yang diharapkan (Danquah et al., 2022). Berdasarkan hal itu disadari bahwa hanya menyediakan sumberdaya keuangan, fisik dan informasi saja tidak cukup dan tidak dapat menyelesaikan masalah-masalah yang kompleks dan dinamis. Hal itu mengawali penyadaran akan pembangunan yang lebih urgen dan perlu diutamakan.

Menyadari akan pentingnya pembangunan yang melibatkan sumberdaya manusia maka pengembangan kapasitas mulai beralih pada dimensi internal individu yakni pada pengembangan kapasitas sumberdaya manusia. Asumsi tersebut didasari atas konsep *Human Resource Development* yaitu bahwa sumberdaya yang lain memang membuat sesuatu menjadi mungkin sebagaimana pembangunan namun orang-oranglah yang akan membuat sesuatu itu terjadi. Disinilah peran penting sumberdaya manusia.

Keterlibatan sumberdaya manusia dalam pembangunan ini jelas akan memberikan suatu konsekuensi untuk pemanfaatannya secara efektif dan efisien agar tujuan pembangunan berkelanjutan dapat tercapai. Oleh karena itu, sumberdaya manusia perlu dilakukan peningkatan kapasitas. Istilah kapasitas menunjukkan kapabilitas yang diperlukan untuk memikul suatu tanggung jawab dalam rangka peningkatan individu dan lingkungan kerja. Hal tersebut termasuk keterampilan

khusus pekerjaan, seperti mengoperasikan mesin, pengetahuan teknis, dan keterampilan manual, serta keterampilan umum, seperti keterampilan konseptual, diagnostik, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan komunikasi (Kühl : 2009 dalam Danquah et al., 2022).

Hal tersebut berimplikasi pada kebutuhan manusia dalam merespon perubahan yang terjadi secara terus menerus pada setiap aspek kehidupan manusia. Salah satunya adalah dalam organisasi nirlaba atau pemerintahan. Pelayanan yang diberikan oleh organisasi sektor publik yang terkesan birokratis telah mengalami perubahan paradigmatik seiring berjalannya waktu sampai pada paradigma *New Public Management* yang cenderung mengacu pada kebutuhan pelayanan publik pada saat ini.

Kebutuhan manusia akan peningkatan kapasitas untuk menyesuaikan diri dengan keadaan dan lingkungan ini menjadi pencerahan bagi organisasi sektor publik, apalagi yang menjadi garda terdepan dalam pembangunan suatu entitas nasional. Akhirnya pembangunan mulai berfokus pada sumberdaya manusia untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan beretika. Mengingat tema sentral dan tujuan dari pengembangan kapasitas bahwa setiap tujuan pembangunan jangka panjang dapat dicapai secara berkelanjutan jika organisasi yang disponsori, masyarakat dan bahkan negara dapat mengembangkan kumpulan bakat yang tepat melalui intervensi pengembangan sumberdaya manusia yang diperlukan.

Di Indonesia sendiri dengan seiring waktu mulai sadar akan urgensi pengembangan kapasitas aparatur sipil negaranya terlebih mereka yang memegang suatu jabatan penting dalam pembangunan dan pelayanan terhadap masyarakat. Oleh karena hal tersebut dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang

Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 mengamanatkan pembangunan kapasitas (*capacity building*) aparatur negara melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme dan dalam rangka untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good government*) di tingkat pusat maupun daerah. Hal tersebut agar dapat mendukung pembangunan di bidang yang lainnya.

Aparatur Sipil Negara (ASN) atau sering kita ketahui dengan pegawai negeri sipil (PNS) memegang peran penting dalam reformasi di Indonesia. Citra sebuah pemerintahan dilihat dari kapasitas aparturnya sehingga pembahasan mengenai pengembangan kapasitas pegawai pada pemerintahan menjadi isu yang strategis dan relevan karena masih buruknya citra aparatur pemerintahan hingga saat ini. Hal itu digambarkan dengan rendahnya tingkat profesionalisme dan kapasitas yang belum maksimal dan memadai sehingga terkadang memerlukan tenaga jasa tambahan dari eksternal organisasi pemerintah.

Hal tersebut didasarkan pada pernyataan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) Abdullah Azwar Anas disalah satu artikel nasional *kompas.com*, mengatakan bahwa indeks aparatur sipil Negara Indonesia lebih rendah dari Negara-negara lain (26/9/2022). Tambah dari *platform* artikel yang sama Sekretaris Utama Lembaga Administrasi Negara (LAN) Reny Suzana menyatakan bahwa jika dilihat dari parameter global, baik secara *Global Competitiveness* dan *Human Development Index* kualitas ASN Indonesia masih berada dibawah Negara lain di kawasan Asia Tenggara (26/7/2022).

Pernyataan sebelumnya itu berhubungan dengan kualitas ASN di Indonesia dilihat dari segi profesionalitasnya. Lalu berkaitan dengan aparatur sipil Negara (ASN) sendiri merupakan suatu bidang pekerjaan atau profesi yang dipegang oleh

pegawai negeri sipil dan pegawai yang diangkat pemerintah dengan perjanjian kerja yang biasanya berlokus kerja pada instansi pemerintah. Adapun pegawai aparatur sipil Negara adalah PNS dan PPPK yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diberi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya kemudian digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur sipil Negara ini dibagi menjadi 3 (tiga) jabatan yakni jabatan administrasi, jabatan fungsional dan jabatan pimpinan tinggi. Dalam hal ini peneliti berfokus pada Jabatan Fungsional, yang merupakan jabatan teknis yang tidak dicantumkan dalam struktur instansi atau organisasi sektor publik namun dari perspektif tugas dan fungsinya dibutuhkan dalam pelaksanaan tupoksi organisasi. Menurut Peraturan Pemerintah No 40 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, jabatan fungsional didefinisikan dengan suatu kedudukan yang mengindikasikan hak, tugas, wewenang dan tanggung jawab seorang pegawai negeri sipil dalam suatu instansi pemerintah atau organisasi yang dalam menjalankan atau melaksanakan tugasnya didasari dengan keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta sifatnya mandiri.

Mengacu pada definisi tersebut dalam hal ini peneliti mengerucutkan lagi jabatan fungsional tersebut kedalam dua jenis jabatan fungsional yakni jabatan fungsional berdasarkan keahlian dan jabatan fungsional berdasarkan keterampilan. Dari hal tersebut berdasarkan subjek yang diteliti oleh peneliti merupakan salah satu jenis jabatan fungsional berdasarkan keahlian yakni jabatan fungsional pengawas lingkungan hidup. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa seharusnya pejabat

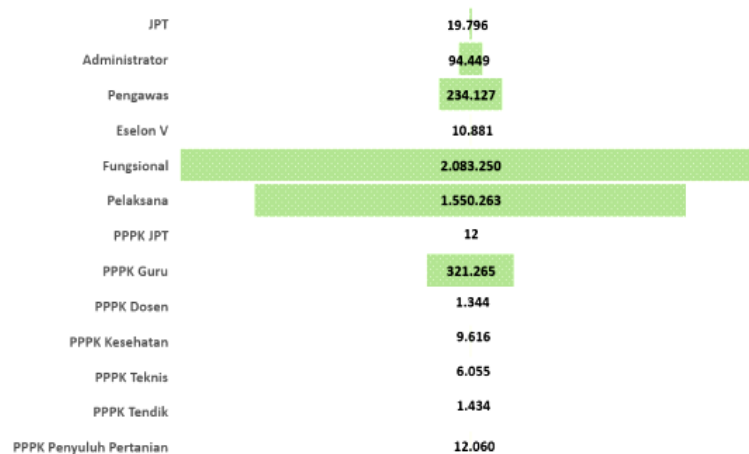
fungsional pengawas lingkungan hidup setidaknya menguasai kepakaran pada bidangnya agar pelayanan yang diberikan maksimal dan efektif serta efisien kepada publik.

Menurut Permen PAN & RB Nomor 22 Tahun 2019, Jabatan Fungsional Pengawas Lingkungan Hidup merupakan sebuah kedudukan dalam suatu pekerjaan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, kewajiban dan keahlian tertentu untuk melaksanakan pengawasan dan/atau ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan lingkungan hidup. Kemudian Pejabat pengawas lingkungan hidup yang selanjutnya disebut pengawas lingkungan adalah seorang pegawai negeri sipil yang diberikan tugas, kewajiban, wewenang dan hak hukum secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk mengawasi dan/atau menegakkan hukum lingkungan hidup. Jadi bukan hanya sebagai tugas dan kewajiban namun juga diberikan hak padanya untuk melaksanakan tugas dan wewenangnya.

Di Indonesia sendiri menurut data pada Buku statistik aparatur sipil Negara per 30 Juni 2022 yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara menunjukkan Jabatan Fungsional menjadi jenis jabatan terbanyak diantara jenis jabatan lainnya. Maka dari hal tersebut menunjukkan adanya ketidakstabilan struktural dalam organisasi dengan banyaknya jabatan teknis yang diduduki dalam suatu organisasi. Dari hal tersebut pula seharusnya menjadi perhatian lebih bagi pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang akan diberikan oleh pejabat fungsional tersebut, salah satunya adalah dengan melakukan kegiatan pengembangan kapasitas.

Dominasi jenis jabatan fungsional ini dikarenakan adanya kebijakan pemerintah terhadap penyederhanaan birokrasi yaitu, dialihkannya pejabat Struktural tingkat Administrator atau Eselon III dan Pengawas atau Eselon IV di Instansi Pusat

dan Daerah menjadi pejabat Fungsional. Dari hal tersebut pemerintah harus juga memikirkan untuk memaksimalkan kinerja dari dominasi jabatan aparatur sipil Negara ini karena akan lebih memperlihatkan keadaan yang lebih baik saat yang dominan dimaksimalkan untuk memberikan kinerja yang baik.



Gambar 1 Jumlah ASN berdasarkan Jabatan

Sumber: Buku statistik ASN BKN, 2022

Atas dasar Undang-undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah mengindikasikan bahwa desentralisasi pemerintahan sangat diperlukan dan penting. Melihat pernyataan sebelumnya bahwa data dari pemerintah pusat mengenai jabatan fungsional lebih banyak dari jabatan yang lainnya, dengan adanya Undang-undang No. 23 Tahun 2014 Pemerintah daerah diberi wewenang untuk mengurus pemerintahannya sendiri yang dalam hal ini yang lebih tahu tentang kebutuhan pegawainya. Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan misalnya, merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang berbeda dengan data dari pemerintah pusat tersebut, pada Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan sebaliknya malah kekurangan pejabat fungsional pada bidang lingkungan. Hal tersebut berdasarkan pernyataan pada Perubahan Rencana Strategis

(RENSTRA) Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumsel Tahun 2019-2023 yang kurang memperhatikan sumberdaya manusia terindikasi pada analisis SWOT pada bagian kelemahan (*weakness*) yakni, *“Masih terbatasnya SDM baik dari segi jumlah, maupun dari segi kapasitas yang dapat memahami permasalahan lingkungan hidup, hal ini terlihat dari belum adanya pejabat fungsional bidang LH di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumsel”* (Perubahan Renstra DLHP Sumsel 2019-2023).

Berdasarkan pernyataan tersebut menunjukkan bahwa terbatasnya SDM dan kapasitas pegawai mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja organisasi atau suatu instansi pemerintah jika sumberdaya manusianya tidak kapabel dalam memegang tugas dan tanggung jawabnya dan hal tersebut didasari oleh pengetahuan yang dalam hal ini bisa didapat dalam pengembangan kapasitas. Pernyataan tersebut bukan hanya sekedar asumsi, namun peneliti telah mengkonfirmasi dari kajian dan penelitian yang bukan hanya dari disiplin ilmu yang sama yakni dari Andi Irmawati Yusuf et al., 2021; Suardi et al., 2020; Juwita, 2019; Kunci, 2018 & Yamoah, 2014 menunjukkan adanya hubungan antara pengembangan kapasitas sumberdaya manusia dengan kinerja serta adanya pengaruh signifikan pengembangan kapasitas aparatur dengan kinerja pegawai maupun organisasi.

Selaras dengan pernyataan sebelumnya melihat kinerja dari pejabat pengawas lingkungan hidup sendiri masih belum maksimal melihat masih banyaknya kasus distorsi lingkungan hidup akibat pembangunan yang pesat sehingga merusak fungsi lingkungan hidup seperti kualitas sungai, dari 21 sungai yang setiap tahun dipantau 85 persen tercemar, baik berat maupun sedang. Di sisi kualitas udara, nilai IKU (Indeks Kualitas Udara) mencatat data 9 kabupaten/kota yang nilai Indeks Kualitas

Udara berada di bawah nilai provinsi. Sementara itu sejak 3 (tiga) tahun terakhir, Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan mencatat telah terjadi 50 kasus lingkungan pencemaran atau kerusakan lingkungan di wilayah Provinsi Sumatera Selatan (Dokumen Informasi Kinerja Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah Sumsel, 2020). Dokumen IKPLHD Sumsel tersebut mencakup data pada tahun 2021.

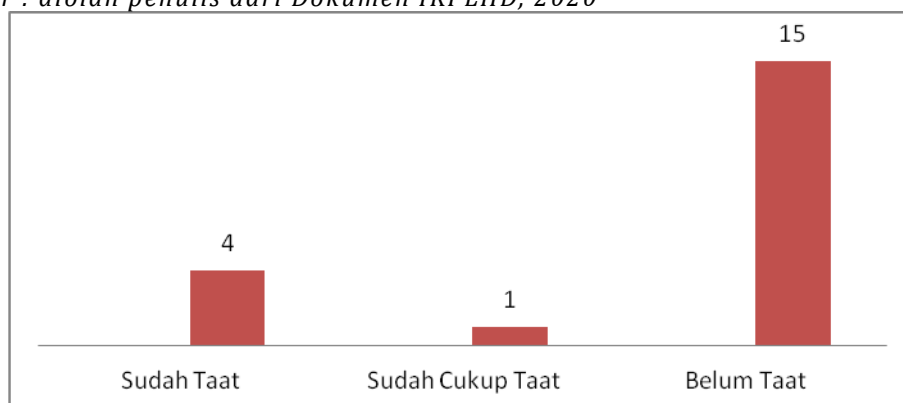
Tabel 1 Pengawasan Izin Lingkungan (AMDAL, UKL/UPL, Surat Pernyataan Pengelolaan Lingkungan)

No.	Nama Perusahaan	Waktu (tgl/bln/thn)	Hasil Pengawasan
1	PT. Sumatera Prima Fiberboard	17-19 Februari 2020	Belum melaporkan UKL/UPL
2	PT. Prima Mulia Sarana Sejahtera	04-06 Agustus 2020	Sudah Taat terhadap Dokumen AMDAL dan RKL/RPL
3	PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim	06-10 Juli 2020	Tidak melakukan inventarisasi/identifikasi sumber-sumber kerusakan lingkungan akibat pertambangan.
4	PT. Swarna Dwipa Jaya (Dermaga)	17-19 Agustus 2020	Belum melaksanakan kewajiban pengelolaan dan pemantauan yang ada didalam dokumen RKL-RPL
5	PT. Diza Matra Powerindo	14 -16 Juli 2020	Belum melaksanakan kewajiban/ komitmen dalam matrik RKL –RPL.
6	PT. Asta Maharanita (tambang)	01 – 02 Juli 2020	Telah melakukan pengelolaan dan apemantauan kualitas air dan udara. Telah memiliki izin lingkungan.
7	PT. Priyamanaya Energy (Tambang Batu Bara)	03 – 04 Juli 2020	Telah melakukan pengelolaan dan pemantauan lingkungan hidup dengan dokumen AMDAL dan izin lingkungan tetapi belum memenuhi semuanya
8	PT. Bumi Gema Gempita	11-12 Agustus 2020	Telah melakukan

			pengelolaan dan pemantauan lingkungan hidup dengan dokumen AMDAL dan izin lingkungan tetapi belum memenuhi semuanya
9	PT. PLTU Priyamanaya	14 s.d. 16 Juli 2020	Terdapat lahan terkontaminasi PLTU Keban Agung PT. Priamanaya Energi yang belum dilakukan pengelolaan
10	PT. Pinago Utama	7 s.d. 28 Februari 2020	PT. Pinago Utama tidak melakukan penanganan limbah yang berasal dari kegiatan operasional pabrik
11	PT. Bumi Beliti Abadi	20-24 Juli 2020	Belum melakukan Pengelolaan dan Pemantauan Air Limbah Domestik
12	PT. Karya Indo Sejahtera	20-24 Juli 2020	Belum Melakukan Pengelolaan dan Pemantauan Limbah domestik
13	PT. Selatan Agung Sejahtera	20-24 Juli 2020	Belum melakukan Pengelolaan dan Pemantauan Air Limbah Domestik
14	PT. PLN (Persero) Sektor Bukit Asam	24-26 September 2020	Limbah hanya disimpan di dalam disposal area dan telah melebihi jangka waktu penyimpanan 365 hari dengan kategori 2b.
15	PT. Muara Alam Sejahtera	17-19 Juli 2020	Tidak memelihara sarana pengendali erosi (hampir seluruh KPL mengalami pendangkalan).
16	PT. Mustika Indah Permai	03-05 september 2020	Belum melakukan Pengelolaan dan Pemantauan Air Limbah Domestik
17	PT. Semesta Mitra Sejahtera		Belum melaksanakan dan menyampaikan laporan pelaksanaan

			pengelolaan dan pemantauan lingkungan hidup sesuai dokumen UKL - UPL dan izin lingkungan yang sesuai peraturan perundangan bidang lingkungan hidup
18	PT. Pratama Nusantara Sakti	19-20 Oktober 2020	Tidak melakukan pengelolaan lingkungan hidup dalam dokumen lingkungan hidup AMDAL (ANDAL, RKL/RPL)
19	PT. PN. Cinta Manis	23 -24 Oktober 2020	Tidak melakukan pengelolaan limbah Bahan Berbahaya dan Beracun secara benar
20	PT. Bara Alam Utama	17 -19 Juli 2020	- Tidak taat dalam pembersihan lahan.- Tidak taat dalam pengupasan tanah pucuk.- Tidak Taat dalam pengupasan batuan penutup.- Tidak taat dalam penambangan.- Tidak taat dalam penimbunan.- Tidak taat dalam reklamasi.- Tidak taat dalam revegetasi

Sumber : diolah penulis dari Dokumen IKPLHD, 2020



Gambar 2 Grafik Hasil Pengawasan Lingkungan

Berdasarkan tabel 1 dan grafik hasil pengawasan tersebut lebih menegaskan bahwa perlunya intensifikasi pengawasan lingkungan oleh pejabat pengawas lingkungan hidup untuk menanggulangi pencemaran dan perusakan lingkungan. Melihat dari hasil pengawasan bahwa masih banyaknya pelaku usaha/perusahaan yang belum taat dalam pengelolaan lingkungan. Dari banyaknya pelaku usaha/perusahaan yang ada di Sumatera Selatan yang terdata hanya 20, menunjukkan bahwa pengawasan lingkungan hidup ini belum menyeluruh.

Pihak DLHP Provinsi Sumsel sendiri juga telah menyatakan pada Dokumen IKPLHD Sumsel 2020 bahwa penyebab banyaknya kasus dan/atau kerusakan lingkungan dengan pernyataan sebagai berikut,

“Banyak hal yang menjadi penyebab masih adanya kasus-kasus pencemaran dan/atau kerusakan lingkungan, namun penyebab utama yang dapat diidentifikasi adalah lemahnya pengawasan dan pengendalian lingkungan hidup. Dari segi sumberdaya manusia misalnya hingga saat ini Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan baru memiliki tiga orang pejabat fungsional pengawas lingkungan....” (IKPLHD Sumsel, 2020).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa permasalahan dalam kinerja pengawasan lingkungan hidup ini bukan hanya dari segi kapasitasnya namun juga salah satunya adalah kuantitas dari pejabat pengawas lingkungan hidup itu sendiri. Ini selaras dengan fokus dari teori *Capacity Building* yang peneliti gunakan dari Grindle pada Dimensi *Human Resource Development* yakni penyediaan tenaga teknis dan profesional. Oleh karena itu melihat dari berbagai permasalahan yang sudah dipaparkan sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti topik pengembangan kapasitas pada pejabat pengawas lingkungan hidup di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti menyimpulkan sebuah rumusan masalah yaitu Bagaimana Pengembangan Kapasitas Pejabat Pengawas Lingkungan Hidup di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui Pengembangan Kapasitas Pejabat Pengawas Lingkungan Hidup di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan sumbangan pemikiran bagi perkembangan Ilmu Administrasi Publik khususnya berkaitan dengan Manajemen Sektor Publik berupa hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan kapasitas sumberdaya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan kepada masyarakat mengenai Pengembangan Kapasitas Pejabat Pengawas Lingkungan Hidup serta dapat memberi masukan bagi Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan untuk dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan pengembangan kapasitas pejabat fungsional pengawas lingkungan hidup untuk dapat mencapai tujuan lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Irmawati Yusuf, Jeni Kamase, Serlin Serang, & Aryati Arfah. (2021). Pengaruh Pengembangan SDM, Kompetensi dan Motivasi Dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 121–144. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.372>
- Avi, A. (2018). Pengembangan Kapasitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) Melalui Budaya Satriya di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Diy. *Universitas Yogyakarta*, 145–160.
- Bambang Santoso Haryono (Ed.). (2012). *Capacity Building* (Cet. 1). Tim UB Press.
- Danquah, J. K., Crocco, O. S., Mahmud, Q. M., Rehan, M., & Rizvi, L. J. (2022). Connecting concepts: Bridging the gap between capacity development and human resource development. *Human Resource Development International*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2108992>
- Darmi, T., & Anwar, F. (t.t.). *Analisis Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu*. 9.
- Fajar Sari, D. N. (2019). Pengembangan Kapasitas Pegawai untuk Mewujudkan Good Governance pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang. *Journal PPS UNISTI*, 2(1), 8–16. <https://doi.org/10.48093/jiask.v2i1.15>
- Gobel, N. V., & Alhadar, S. (2020). Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Pendidikan Pelatihan Kabupaten Gorontalo Utara. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 6(1), 34–40. <https://doi.org/10.37606/publik.v6i1.22>
- Hapsari, R. A. (2021). Pengembangan Kapasitas Aparatur Desa dalam Optimalisasi Pelayanan Administrasi Kependudukan (Studi di Desa Ngimbrang Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung). *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2). <https://doi.org/10.31506/jap.v11i2.8385>
- Juwita, R. (2019). *Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir*. 2(1), 11.

- Kunci, K. (2018). Pengaruh Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Kendari). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHO*. 13.
- Maksum, M. A., Maarif, M. S., Syaufina, L., & Zuhriana, D. (2019). Evaluasi Keberlanjutan Program Pengembangan Kapasitas SDM Pengendalian Karhutla Dengan Metode Rapfire. *TATALOKA*, 21(3), 521. <https://doi.org/10.14710/tataloka.21.3.521-536>
- Mangkunegara, Anwar. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Milen, A. (2006). *Capacity Building Meningkatkan Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (Third edition). SAGE Publications, Inc.
- Moleong, Lexy J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nadira Padriyani, A. (2019). *Analisis Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi (Studi Pengelolaan Retribusi Pelayanan Persampahan/Kebersihan Kota Bukittinggi)*. Universitas Islam Riau.
- Riniwati, H. (t.t.). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. UB Press. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=auiPDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+sumberdaya+manusia&ots=9q3RfxD6aV&sig=I03vCERRokoQDxrut8OsF90-8A&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Roby Astiwi, A. (2018). *Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia (Studi pada Biro Sumber Daya Manusia di Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia)*. Universitas Brawijaya.
- Suardi, S., Fadli, Z., & Amriadi, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Aparatur Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. *Movere Journal*, 2(1), 96–114. <https://doi.org/10.53654/mv.v2i1.90>

- Soeprapto, Riyadi. (2010). *Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju Good Governance (The Capacity Building For Local Government)*, <http://mages.opayat.multiply.multiplycontent.com>
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Suryana, N. A., & Agustina, Z. A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian di Badan Penelitian dan Pengembangan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 7(1). <https://doi.org/10.31629/juan.v7i1.1069>
- Syafitri, Y., Irwandi, I., Sulaimawan, D., Astika, R., & Susianto, D. (2022). Penguatan Kapasitas SDM/UMKM Pengembangan Industri Pangan Lokal Tahun 2021 pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia*, 2(1), 183–190. <https://doi.org/10.54082/jamsi.198>
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. PT. Bumi Aksara.
- Yamoah, E. E. (2014). The Link between Human Resource Capacity Building and Job Performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(3), 139. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i3.5938>

Peraturan dan dokumen lainnya

- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025
- Undang-undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2019 Tentang Jabatan Fungsional Pengawas Lingkungan Hidup
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Jabatan Fungsional

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2022
Tentang Pedoman Teknis Pembinaan Kepegawaian Jabatan Fungsional

Peraturan Presiden Nomor 89 Tahun 2022 Tentang Tunjangan Jabatan Fungsional
Pengawas Lingkungan Hidup

Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 80 Tahun 2016 Tentang Susunan
Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan
Provinsi Sumatera Selatan

Perubahan Rencana Strategis Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Tahun 2019-2024

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020

Buku Statistik Aparatur Sipil Negara BKN Tahun 2022

Dokumen Informasi Kinerja Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Selatan
Tahun 2020

Laporan Kegiatan Diklat Pembentukan Pejabat Pengawas Lingkungan Hidup Tahun 2022

Website

<https://nasional.kompas.com/read/2022/07/27/10525971/kualitas-asn-terus-meningkat-tetapi-masih-di-bawah-parameter-global>

<https://nasional.kompas.com/read/2022/09/26/07050191/menpan-rb-indeks-kualitas-asn-di-indonesia-lebih-rendah-dari-negara-lain>