

ANALISIS SISTEM PENGEMBANGAN KARIR APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN SERTA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE

Oleh:

Jubili Wangkanusa,¹ Michael Mantiri,² Donald Monintja³

ABSTRAK

Di dalam sebuah instansi atau organisasi pemerintahan, pengembangan karir pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk kemajuan serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kepulauan Sangihe sudah menerapkan sistem pengembangan karir guna meningkatkan sumber daya manusia yang ada di badan tersebut. Namun dalam implementasinya, masih terdapat beberapa kendala seperti kinerja pegawai yang masih belum optimal, kurangnya respon dari pegawai, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi yang di miliki oleh pegawai bersangkutan, sehingga mengakibatkan proses pengembangan karir belum berjalan secara maksimal. Hal ini bahkan diperparah dengan masih adanya sistem karir dengan faktor kedekatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir Aparatur Sipil Negara yang diterapkan di Badan Kepegawaian Serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kepulauan Sangihe. Hasil penelitian yang dilakukan di Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan dapat diketahui bahwa personalitas pegawai di BKPP sudah cukup baik tapi masih ada beberapa pegawai yang masih belum disiplin. Sistem penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagian besar sudah berjalan seperti yang seharusnya, walaupun ada sebagian yang masih terdapat beberapa kecolongan. Dan factor politik dalam organisasi memang pernah terjadi, namun lambat laun hal ini sudah mulai bisa dikurangi walaupun belum bisa di katakan hilang sepenuhnya.

Kata kunci : Pengembangan Karir

ABSTRACT

In a government agency or organization, employee career development is very important for the progress and success of the organization in achieving the goals that have been planned. The Civil Service and Education and Training Agency for Sangihe Islands Regency has implemented a career development system to improve the human resources in the agency. However, in its implementation, there are still several obstacles such as employee performance that is still not optimal, lack of response from employees, employee placement that is not in accordance with the competencies possessed by the employee concerned, resulting in the career development process not running optimally. This is even exacerbated by the existence of a career system with a proximity factor. This study aims to determine the factors that influence the career development of the State Civil Apparatus applied in the Civil Service and Education and Training Agency for Sangihe Islands Regency. The results of research conducted at the

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan

² Staf Pengajar Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP UNSRAT, Selaku Pembimbing 1

³ Staf Pengajar Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP UNSRAT, Selaku Pembimbing 2

Personnel and Education and Training Agency show that the personnel of BKPP employees are quite good but there are still some employees who are still not disciplined. Most of the reward system given to employees has worked as it should be, although there are some that still have some gaps. And the political factor in the organization has indeed happened, but gradually this has begun to be reduced, although it cannot be said that it has completely disappeared.

Keywords: Career Development

PENDAHULUAN

Kabupaten Kepulauan Sangihe adalah sebuah kabupaten di Provinsi Sulawesi Utara. Kabupaten ini berasal dari pemekaran Kabupaten Kepulauan Sangihe dan Talaud pada tahun 2000. Ibu kota kabupaten ini adalah Tahuna. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 736,98 km² dan berpenduduk sebanyak 130.493 jiwa (2017). Kabupaten Kepulauan Sangihe terletak di antara Pulau Sulawesi dengan Pulau Mindanao (Filipina), serta berada di bibir Samudera Pasifik.

Di Kabupaten Kepulauan Sangihe sendiri memiliki 3.980 Pegawai Negeri Sipil, yang terdiri dari 1.533 laki-laki dan 2.427 perempuan. Berdasarkan hasil pengamatan di peroleh informasi bahwa di Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kepulauan Sangihe yang merupakan perangkat daerah mempunyai tugas untuk membantu pejabat pembina dalam rangka kelancaran pelaksanaan manajemen pegawai negeri sipil. Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kepulauan Sangihe ini di atur dalam Peraturan Bupati nomor 69 tahun 2016.

Untuk Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kepulauan Sangihe sudah menerapkan sistem pengembangan karir guna meningkatkan sumber daya manusia yang ada di badan tersebut. Namun dari informasi awal upaya tersebut belum berjalan secara maksimal karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi sistem pengembangan karir yang ada di Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kepulauan Sangihe. Kinerja pegawai yang masih belum optimal, kurangnya respon dari pegawai, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi yang di miliki oleh pegawai tersebut, sehingga mengakibatkan proses pengembangan karir belum berjalan secara maksimal. Apalagi masih adanya sistem karir dengan faktor kedekatan.

TINJAUAN PUSTAKA

• Konsep Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan menurut Robert dan John H. Jackson (dalam Sunyoto 2015:54) adalah suatu cara sistematis untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang isi pekerjaan dan kebutuhan tenaga manusia, dan konteks dimana pekerjaan di laksanakan atau system formal untuk mengumpulkan data tentang apa yang di kerjakan orang dalam pekerjaannya.

Pengertian analisis pekerjaan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip oleh (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:98) adalah:“Analisis adalah penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri, serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan”.

- **Konsep Pengembangan Karir**

Menurut I Komang A. dkk, (2012:122) Pengembangan Karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Sedangkan menurut (Arif Hamali, 2015:141) Pengembangan karir adalah suatu rangkaian posisi atau jabatan yang di tempati seseorang selama masa kehidupan. Dalam buku yang sama Arif Hamali juga mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan usia akan menjadi semakin matang.

Sedangkan menurut Drs. Danang Sunyoto (2015: 184), pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Menurutnya pengembangan karir dapat dilakukan melalui dua cara yaitu cara diklat dan non diklat.

Menurut Hastho dan Meilan (dalam Danang Sunyoto 2015:185) kesuksesan proses pengembangan karir sangat penting bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini ada beberapa factor yang berpengaruh pada pengembangan karir meliputi:

1. **Personalitas Karyawan**

Secara umum, kepribadian adalah corak tingkah laku sosial yang terdiri dari corak kekuatan, dorongan, keinginan, opini dan sikap yang melekat pada seseorang jika berhubungan dengan orang lain atau menanggapi suatu keadaan. Kepribadian merupakan corak perilaku seseorang.

Dalam suatu organisasi pasti ada beberapa individu yang mempunyai sikap terbuka dalam segala hal. Individu yang terbuka tersebut cenderung lebih kreatif daripada anggota organisasi yang lain. Karena itu keterbukaan menjadi bagian dari ciri-ciri kepribadian yang mempunyai kinerja kreatif dalam organisasi. Selain keterbukaan terhadap pengalaman, ciri kepribadian lain yang menjadi bagian dari 5 model utama personalitas adalah ekstraversi, neurotisme, daya terima, dan sifat kehati-hatian. Dari 5 model utama tersebut, keterbukaan terhadap pengalaman menjadi elemen penting untuk mencapai kreativitas kerja.

Kadangkala, manajemen karir karyawan terganggu karena adanya karyawan yang mempunyai personalitas yang menyimpan, misal: terlalu emosional, apatis, ambisius dan lain – lain. Karyawan yang apatis akan sulit di bina karirnya sebab dirinya sendiri ternyata tidak peduli dengan karirnya sendiri. Begitu pula karyawan yang cenderung ambisius, karyawan ini mungkin akan memaksakan kehendaknya untuk mencapai tujuan karir yang terdapat dalam manajemen karir.

2. **Politik dalam Organisasi**

Perilaku politik dalam organisasi terdiri dari aktivitas-aktivitas yang tidak diminta sebagai bagian dari peran resmi individu, namun aktivitas itu mempengaruhi, atau mencoba mempengaruhi, distribusi keuntungan dan ketidakuntungan dalam organisasi. Perilaku politik itu berada di luar persyaratan atau tuntutan pekerjaan yang ditentukan. Perilaku politik mensyaratkan beberapa upaya penggunaan basis kekuasaan, termasuk

usaha untuk mempengaruhi tujuan, kriteria, dan proses yang digunakan bagi pengambilan keputusan.

Manajemen karir pegawai akan tersendak dan bahkan mati jika factor lain seperti intrik – intrik, kasa- kusu, hubungan antar teman, nepotisme dan sebagainya lebih dominan memengaruhi karir seseorang dari pada prestasi kerjanya. Dengan kata lain jika kadar politicking dalam organisasi sudah tidak sehat, maka manajemen karir hamper di pastikan akan mati dengan sendirinya. Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa – basi.

3. Sistem penghargaan

Penghargaan yang diberikan biasanya atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan atasan dan hasil yang diperoleh, pekerja mendapat upah atau gaji. Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja, atasan menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang di harapkan guna untuk mendorong semangat kerja karyawan. Diluar upah, gaji, dan insentif, sering kali pemimpin memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja dan semangat kerja karyawan.

Penghargaan adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke organisasi dan dapat berupa finansial yaitu berupa gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar, dan sebagainya. Penghargaan non finansial seperti tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas dan peluang kenaikan jabatan. Dengan pemberian penghargaan yang telah ditetapkan organisasi, bagaimana dukungan seseorang dalam menghadapi pekerjaan akan melihat bagaimana dampak pemberian penghargaan kepada seseorang sesuai dengan yang ditetapkan organisasi, dan bagaimana dampak pemberian penghargaan yang ditetapkan organisasi, memperkuat atau memperlemah hubungannya dengan kinerja.

Sistem manajemen sangat memengaruhi banyak hal termasuk manajemen karir karyawan. Organisasi yang tidak mempunyai system penghargaan yang jelas akan cenderung melakukan karyawannya secara tidak subjektif. Karyawan yang berprestasi baik di anggap sama dengan karyawan yang kurang baik. Saat ini mulai banyak organisasi yang membuat system penghargaan yang baik dengan harapan setiap prestasi yang di tunjukkan karyawan dapat di beri kredit poin dalam jumlah tertentu.

- **Konsep Aparatur Sipil Negara**

Secara etimologi, istilah aparaturnya berasal dari kata aparat yakni alat, badan, instansi, pegawai negeri (W.J.S Poerwadarminta, 2008:165). Sedangkan aparaturnya dapat di artikan sebagai alat negara, aparat pemerintah. Jadi aparaturnya, alat kelengkapan negara yang terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Dengan demikian pengertian aparaturnya tidak hanya di kaitkan dengan orangnya tetapi juga organisasi fasilitas ketentuan pengaturan dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Musaneff, 2007:5), Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari

pemerintah atau badan swasta. Selanjutnya Musanef menjelaskan definisi pegawai sebagai pekerja atau *worker* adalah mereka yang langsung digerakkan oleh seorang manager untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sebagai unsur aparatur negara perlu dilihat kualitas Pegawai Negeri Sipil agar dapat dikembangkan suatu sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang mampu menghadapi persaingan ditingkat regional maupun global. Penjelasan pengertian-pengertian tentang Pegawai Negeri Sipil yang telah dipaparkan di atas maka dapat dirumuskan ada empat unsur yang harus dipenuhi untuk dapat disebut sebagai pegawai negeri. Unsur-unsur tersebut adalah:

1. Memenuhi syarat yang ditentukan;
2. Diangkat oleh Pejabat yang berwenang;
3. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya;
4. Digaji menurut Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku

- **Badan Kepegawaian Serta Pendidikan dan Pelatihan**

Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan di bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah, dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kepulauan Sangihe di bentuk bersarkan Peraturan Bupati Kepulauan Sangihe yang telah mengalami beberapa perubahan nama terakhir dengan Peraturan Bupati Kepulauan Sangihe nomor 69 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Serta Pendidikan dan Pelatihan Tipe B Kabupaten Kepulauan Sangihe.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. (Sugiyono, 2016:9). Teknik pengumpulan data di lakukan secara triangulasi (gabungan), dan analisis data bersifat induktif/kualitatif, dimana hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi. Pendekatan deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan, peristiwa, objek apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variable-variable yang bisa di jelaskan baik dengan angka maupun kata - kata (Punaji, 2010:89). Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana system pengembangan karir Aparatur Sipil Negara (ASN), di Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Kepulauan Sangihe. Data yang diperoleh di oleh dengan menggunakan konsep teori dari Hastho dan Meilan tentang, indikator untuk system pengembangan karir, yaitu:

1. Sistem Penghargaan
2. Personalitas karyawan
3. Politik dalam organisasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk menggambarkan bagaimana analisis sistem pengembangan karir Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan

Kabupaten Kepulauan Sangihe, digunakan tiga dari delapan aspek yang di kemukakan oleh Hastho dan Meilan (dalam Danang Sunyoto 2015:185) yaitu personalitas pegawai, sistem penghargaan, dan politik dalam organisasi.

1. Personalitas Pegawai

Personalitas pegawai merupakan sikap atau karakter dari seorang pegawai, yang menjadi salah satu aspek penting dalam proses pengembangan karir karena berhasil tidaknya suatu proses pengembangan karir sangat di tentukan oleh personalitas atau kepribadian dari pegawai itu sendiri. Di dalam regulasi tentang manajemen sumber daya manusia di situ sudah tertulis dengan jelas bahwa para aparatur sipil Negara atau ASN harus disiplin. Tapi dalam kenyataannya masih ada pegawai yang belum bisa disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang aparatur sipil Negara, sehingga ini sangat berpengaruh pada personalitas dari pegawai tersebut.

Dengan memperhatikan personalitas dari pegawai dalam proses pengembangan karir maka hal ini dapat meningkatkan kesadaran dari para pegawai tentang pentingnya untuk memperhatikan sikap atau karakter dari tiap pegawai tersebut.

Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kepulauan Sangihe sudah menerapkan sistem ini namun masih ada beberapa kendala dalam pelaksanaannya. Salah satu contohnya adalah untuk mengetahui personalitas dari pegawainya hanya berdasarkan rekam jejak dari pegawai, sedangkan untuk mengetahui sikap dan kepribadian dari seorang pegawai belum ada cara yang valid untuk mengetahui hal tersebut. Satu faktor penting dalam proses pengembangan karir, dimana aspek ini sudah di terapkan dengan baik, jadi walaupun kinerja dari seorang pegawai sudah baik namun perlu juga di dukung dengan personalitas yang baik pula.

2. Sistem Penghargaan

Sistem penghargaan adalah pemberian penghargaan kepada pegawai atas prestasi kerja yang telah di capai oleh pegawai tersebut Penghargaan yang di berikan nantinya sesuai dengan prestasi apa yang telah di lakukan oleh pegawai tersebut, pemberian penghargaan juga merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja dari seorang pegawai yang nantinya dapat mempengaruhi pengembangan karir dari pegawai tersebut. Di Badan Kepegawaian Serta Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Kepulauan Sangihe, jika di lihat dari aspek system penghargaan kepada para pegawai secara keseluruhan sudah baik tetapi masih terdapat beberapa kecolongan dalam pemberian penghargaan karena ada beberapa pegawai yang tidak mengerjakan tugasnya secara maksimal tapi tetap di berikan upah secara full. Ini merupakan suatu hal yang tidak baik karena akan berdampak buruk bagi para pegawai yang lain yang mengerjakan tugasnya dengan baik, yang juga mengakibatkan saling iri dan cekcok karena pemberian penghargaan yang tidak sewajarnya.

Pemberian penghargaan kepada para pegawai juga berupa promosi jabatan atau kenaikan pangkat, ini merupakan salah satu langkah dari proses manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. Promosi merupakan salah satu bagian dari kegiatan penempatan, pemindahan, atau pemeliharaan pegawai. Promosi dapat dilakukan jika pegawai yang mempunyai loyalitas tinggi memang mampu untuk diberikan kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan. Pemberian kesempatan untuk promosi jabatan dapat meningkatkan semangat kerja di kantor. Dengan adanya tanggung jawab yang lebih, maka pegawai akan termotivasi secara positif untuk ikut mengembangkan organisasi tersebut.

3. Politik Dalam Organisasi

Politik dalam organisasi adalah keterlibatan politik dalam pelaksanaan kegiatan dalam berorganisasi, seperti ada pegawai yang lebih dekat dengan atasan atau orang yang memiliki wewenang akan lebih diuntungkan di bandingkan dengan mereka yang tidak memiliki hubungan dengan atasan tersebut. Di Badan Kepegawaian Serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kepulauan Sangihe jika dilihat dari aspek ini masih belum mampu untuk menghilangkan politik dalam organisasi. Seperti yang dikatakan pada wawancara di atas, masih terdapat keterlibatan politik dalam proses pengembangan karir khususnya saat berlangsungnya momentum politik contohnya beberapa pegawai yang naik pangkat atau mendapat promosi jabatan karena faktor kedekatan. Meskipun saat ini sudah mulai berkurang keterlibatan politik dalam organisasi, namun tak bisa di pungkiri bahwa hal ini dapat berdampak pada berlangsungnya proses pengembangan karir yang ada. Dimana hal ini dapat berpengaruh kepada semangat kerja para pegawai, baik pegawai yang mempunyai hubungan khusus dengan atasan ataupun pegawai yang tidak mempunyai hubungan khusus dengan atasan. Pegawai yang memiliki hubungan khusus dengan atasan cenderung akan lebih santai dalam mengerjakan tugasnya dikarenakan dia tahu bahwa dia sudah memiliki hubungan khusus dengan atasan dimana walaupun dia tidak bekerja dengan maksimal, dia akan tetap mendapatkan sesuatu dari hasil kedekatannya dengan atasan tersebut. Sama halnya dengan mereka yang tidak memiliki hubungan yang khusus dengan atasan, mereka akan kehilangan semangat bekerja, karena mereka tahu biarpun mereka sudah bekerja dengan maksimal, yang akan mendapat upahnya adalah mereka yang memiliki kedekatan tersebut.

Inilah yang membuat keterlibatan politik dalam organisasi menjadi sesuatu yang harus lebih di perhatikan dalam pelaksanaan pengembangan karir. Untuk Badan Kepegawaian Serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kepulauan Sangihe sendiri seperti yang sudah di jelaskan di atas dalam beberapa waktu ini sudah meminimalisir keterlibatan politik dalam organisasi, ini merupakan sebuah langkah yang baik, namun bukan berarti hal ini sudah tidak akan terjadi lagi karena tidak menutup kemungkinan ketika tiba suatu momentum politik, hal yang sama akan kembali terulang karena seperti yang disebutkan bahwa hal ini atau keterlibatan politik dalam organisasi lebih sering terjadi disaat berlangsungnya suatu momentum politik. Maka dari itu perlunya perhatian yang lebih dari Badan Kepegawaian Serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kepulauan Sangihe dalam aspek ini yaitu keterlibatan politik dalam organisasi, terutama saat berlangsungnya momentum politik dimana ini menjadi puncak dari keterlibatan politik dalam organisasi. Dan tentunya hal ini memerlukan usaha dari semua pihak yang ada di Badan Kepegawaian Serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kepulauan Sangihe guna mencapai tujuan yaitu menghilangkan keterlibatan politik dalam proses berorganisasi.

PENUTUP

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan wawancara yang telah dilakukan tentang analisis pengembangan karir Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kepulauan Sangihe, dari sisi Personalitas pegawai di BKPP sudah cukup baik tapi masih ada beberapa kendala yang harus dipertimbangkan dan menjadi perhatian dari Pimpinan karena masih ada beberapa pegawai yang belum disiplin dalam melakukan tugasnya. Dan juga mengukur personalitas pegawai hanya berdasarkan rekam jejak, belum ada cara

yang valid untuk mengukurnya. Sedangkan, dari sisi Sistem penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagian besar sudah berjalan seperti yang seharusnya walaupun ada sebagian yang masih terdapat beberapa kecolongan. Contohnya pegawai yang tidak bekerja secara maksimal tetapi diberikan upah yang full. Memang politik dalam organisasi memang pernah terjadi, namun lambat laun hal ini sudah mulai bisa dikurangi walaupun belum bisa di katakan hilang sepenuhnya. Untuk itu BKPP harus memperhatikan personalitas atau kemampuan dari setiap pegawai agar tidak terjadi ketimpangan dari pegawai yang ada dan harus dibuat suatu sistem penilai karakter yang lebih valid. Selain itu pemimpin atau atasan harus lebih teliti dalam mempertimbangkan penghargaan yang diberikan hasil harus sesuai dengan hasil kerja dari setiap pegawai. Sedangkan untuk politiiik dalam organisasi ini suatu hal yang buruk dan harus dihilangkan terutama pada saat momentum politik agar proses birokrasi semakin baik dan bersih untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamali, A. Y. (2015). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2016: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- I Komang A.Niwayan Mudjiyati, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Musanef, R. (2007). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Setyosari, P. (2010). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Poerwadarminta, W.J.S., 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Yuniarsih, T. d. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta.

Sumber lain :

- Peraturan Bupati No.69 tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pelatihan Kabupaten Kepulauan Sangihe.
- www.sangihekab.go.id