

**PEMBERDAYAAN APARATUR SIPIL NEGARA DI BAGIAN HUKUM SEKRETARIAT
DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA**

PINGKAN TESALEONIKA

FEMMY M. G. TULUSAN

NOVIE PALAR

pingkanpontoh@gmail.com

ABSTRACT

Civil servants have a decisive role, namely as thinkers, implementers, planners, and controllers of development. Thus, civil servants have a very important role in facilitating the running of the wheels of government and the implementation of national development. The purpose of this study was to determine the empowerment of State Civil Apparatus in the Legal Section of the Regional Secretariat of North Sulawesi Province. This study uses descriptive qualitative research methods. Data collection techniques used are observation, interviews and documentation. In this research, the data analysis technique used is data analysis technique according to Miles and Huberman. The results of this study indicate the empowerment of state civil apparatus, namely the procurement of employees who have followed the rules and regulations applied by the Regional Personnel Agency of North Sulawesi Province, both career development and discipline application to all existing employees as well as character, knowledge and skill development in performance development. organization, the three trainings and quick education carried out by the external party, the legal division of the regional secretariat of North Sulawesi Province. So it can be concluded that the empowerment of civil servants in empowering the State Civil Apparatus in the Legal Section of the Regional Secretariat of North Sulawesi Province is considered quite good in carrying out the programs and tasks that have been carried out.

Keywords : *Empowerment, State Civil Apparatus*

PENDAHULUAN

Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara maka perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang memberikan penjelasan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa.

Untuk mencapai hal tersebut maka ditetapkan juga ASN sebagai profesi yang berlandaskan pada prinsip sebagaimana

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 yaitu nilai dasar; kode etik dan kode perilaku; komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik; kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; kualifikasi akademik; jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas; dan profesionalitas dalam jabatan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah istilah untuk kelompok profesi bagi pegawai-pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sebagaimana Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, disebut bahwa ASN terdiri dari PNS dan P3K. Dalam pasal 1 disebutkan, PNS adalah warga negara Indonesia yang

memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sementara itu, P3K adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Dari segi definisi, jelas bahwa PNS memiliki status sebagai pegawai tetap, sedangkan P3K bekerja hanya dalam jangka waktu yang telah ditentukan di perjanjian kerja. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Dalam upaya untuk mencapai tujuan pembangunan nasional yang lebih baik memerlukan keikutsertaan dari seluruh lapisan masyarakat. Nainggolan (2001:43) mengemukakan bahwa dalam usaha mencapai tujuan pembangunan tersebut perlu adanya aparatur pemerintah yang memiliki berbagai macam keahlian yang dapat menunjang kelancaran tugas.

Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran yang menentukan, yaitu sebagai pemikir, pelaksana, perencana, dan pengendali pembangunan. Dengan demikian, Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran yang sangat penting dalam memperlancar jalannya roda pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional. Mengingat pentingnya peranan tersebut, PNS perlu dibina sebaik-baiknya agar diperoleh PNS yang setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintahan, serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara.

Suatu organisasi akan dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan efektif dan efisien apabila didukung oleh aparatur yang memiliki

kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya. Oleh sebab itu menjadi tantangan setiap organisasi pemerintah baik di tingkat pusat atau daerah, yaitu bagaimana mengelola pegawai dengan sebaik-baiknya. Strategi yang biasa dilakukan dalam pengelolaan pegawai untuk mewujudkan pelayanan yang optimal adalah pemberdayaan pegawai. Hal ini merupakan suatu proses untuk mengikut sertakan para pegawai disemua level dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Pemberdayaan aparatur merupakan salah satu strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pelayanan, dan memberikan penghargaan kepada unit-unit pelayanan yang dipandang mampu dalam memberikan pelayanan yang berkualitas disegala bidang.

Harus diakui bahwa saat inipun Aparatur Sipil Negara tidak luput dari sorotan masyarakat luas tentang minimnya keahlian yang dimiliki. Banyak keluhan yang muncul pada pelayanan aparatur pemerintah yang antara lain mengenai disiplin kerja dan kualitas kerja para Aparatur Sipil Negara dalam konteks ini mengarah kepada para PNS dan PPPK. Keluhan dalam pelayanan aparatur pemerintah ini menjadi penting dimaknai dan diperlukan jalan keluar karena pegawai saat ini dalam bekerja selain diberikan gaji juga diberikan tunjangan profesi. Kesemuanya ini dilakukan sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi sebagai seorang Aparatur Sipil Negara.

Keadaan yang dihadapi oleh Bagian Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara tidak dapat dipisahkan dari kerja pegawai yang ada di dalamnya. Upaya untuk memberdayakan aparatur pemerintah sebagai tujuan organisasi haruslah sejalan dengan tujuan-tujuan secara pribadi dari setiap pegawai. Secara umum harus diakui bahwa pegawai negeri sipil saat ini banyak yang tidak menjalankan tugas sebagaimana tujuan dari organisasi. Aktivitas kerja yang dilakukan hanyalah sebatas dalam tanggungjawab sebagai pegawai negeri. Isu yang berkaitan dengan aktivitas pegawai seperti datang kantor,

absensi, bercengkrama, baca koran dan pulang masih saja mewarnai dunia kerja lembaga pemerintahan..

Setiap pegawai pada jabatan yang ada telah diberikan tanggungjawab untuk melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik, benar dan tepat berdasarkan waktu yang ada. Akan tetapi ketika pekerjaan tersebut tidak selesai dengan tepat waktu ataupun tidak dapat diselesaikan sebagaimana rencana kerja maka dengan sendirinya akan sangat mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan dan kemauan untuk berkerja dengan tepat, cepat dan benar. Pada situasi yang demikian menjadikan tujuan pribadi pegawai tidak sejalan dengan tujuan organisasi

Kendala lainnya yang juga berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi yaitu pada puas tidaknya pegawai dalam menjalankan kerja. Pegawai yang telah lama bekerja pada pekerjaan tertentu akan mengalami yang namanya kebosanan kerja. Demikian pula halnya pegawai yang bekerja dengan beban kerja tinggi akan mengalami ketidakpuasan ketika pekerjaannya tidak sebanding dengan motif yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Ketidakpuasan juga berkaitan dengan ketidakmampuan pegawai dalam beradaptasi dengan pekerjaannya maupun dengan lingkungan kerja yang ada.

Dengan demikian, pemberdayaan aparatur pemerintah merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kinerja aparatur untuk mencapai hasil secara optimal. Untuk itu, bagaimana upaya pemberdayaan aparatur pemerintahnya, bila tidak melakukan suatu upaya ataupun langkah-langkah yang secara sistematis untuk pemberdayaan sumber daya aparatur pemerintah. Asumsi yang terbangun dalam pemikiran peneliti bahwa situasi ini terjadi pula di Bagian Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Secara terminologi, pemberdayaan (*empowerment*) berasal dari kata dasar "daya"

(power, energy) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti "kemampuan". Berdaya berarti berkemampuan (melakukan sesuatu), berkekuatan (tenaga), berakal (ikhtiar), upaya untuk melakukan sesuatu, atau kemampuan bertindak. Pemberdayaan diartikan sebagai proses, cara, perbuatan memberi daya, agar memiliki kemampuan, kekuatan dan akal, sehingga mampu bertindak menyelesaikan pekerjaan atau mengatasi suatu masalah.

Pemberdayaan berasal dari kata dasar "daya" yang berarti kekuatan atau kemampuan. Maka pemberdayaan dapat dimaknai sebagai suatu proses menuju berdaya atau proses pemberian daya (Kekuatan/Kemampuan) kepada pihak yang belum berdaya dalam (Sulistiyani, 2004).

Menurut Wibowo (2000: 200) menyatakan bahwa pemberdayaan aparatur pemerintah berarti peningkatan efektivitas, menghendaki dilakukannya perubahan administrasi (birokrasi) atau reformasi kinerja aparatur pemerintah.

Pemberdayaan aparatur pemerintah segala usaha untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintah dan pembangunan (Widjaja, 1995:60). Menurut Sarundajang (1997 : 214), menyatakan bahwa Pemberdayaan aparatur pemerintah adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan melalui pengadaan, pembinaan karier, diklat, sistem penggajian serta pengelolaan administrasi yang dipergunakan kepada pegawai negeri sehingga unsur aparatur negara disertai tugas dalam suatu jabatan.

Selanjutnya langkah-langkah yang diperlukan dalam pemberdayaan aparatur pemerintah dikemukakan oleh Winarty (2003:54-60), sebagai berikut :

1. Dukungan dari pimpinan.

Maksudnya adalah seorang pimpinan berkewajiban untuk menggali, menyalurkan, membina serta mengembangkan potensi pegawainya.

2. Pendelegasian. Pemberdayaan erat kaitannya dengan pendelegasian, oleh karena itu pendelegasian wewenang hendaknya diarahkan agar bawahan mempunyai inisiatif dalam pengambilan keputusan.
3. Bimbingan. Pimpinan sebagai fasilitator dan organisator diharapkan mampu memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahannya dalam mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Kemampuan sistem informasi. Tersedianya informasi yang lengkap akan mempermudah pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya. Semakin lengkap sistem informasi yang tersedia akan sangat membantu dalam proses pengambilan keputusan.
5. Dukungan dari organisasi. Organisasi dalam hal ini menyediakan fasilitas yang diperlukan dalam hal pelaksanaan pekerjaan. Baik itu kegiatan diklat, maupun dalam hal penghargaan kepada pegawai, bisa dalam bentuk promosi, mutasi untuk menghindari kejenuhan, serta penempatan pegawai pada jabatan/pekerjaan yang tepat.
6. Kinerja organisasi publik. Cara termudah dalam mengukur kinerja sektor publik adalah dengan kriteria efisiensi dan efektivitas.
7. Kebutuhan *Learning and Growth* bagi aparatur. Organisasi yang mampu bertahan dimasa depan adalah organisasi yang melakukan proses learning dengan baik. Oleh karena itu dituntut upaya yang sungguh-sungguh dari apaatur untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.
8. Kepuasan Pegawai. Tingkat kepuasan kerja pegawai dapat menunjukkan suatu keadaan emosional yang menyenangkan

dengan mana apartur memandang pekerjaan mereka.sikap ini dicerminkan oleh moral, disiplin kerja, dan prestasi kerja pegawai.

9. Motivasi. Kondisi ini tercermin dari banyaknya saran yang disampaikan aparatur, banyaknya saran yang dilaksanakan/direalisasikan, banyaknya saran yang berhasil guna, serta banyaknya aparatur yang mengetahui dan mengerti visi dan misi organisasi.

Menurut Sarundajang (1997:214), menyatakan bahwa: “Pemberdayaan aparatur pemerintah adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan melalui pengadaan, pembinaan karier, diklat, sistem penggajian serta pengelolaan administrasi yang dipergunakan kepada pegawai negeri sehingga unsur aparatur negara disertai tugas dalam suatu jabatan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Bogdan dan Taylor 1957 (dalam Moleong, 2006:4) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang dapat diamati.

Sumber data penelitian merupakan faktor sangat penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data adalah subjek penelitian tempat data menempel (Sangadji & Sopiah, 2010: 44). Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.

Teknik analisis data kualitatif dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen, wawancara, foto, dan sebagainya. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis data dari Miles dan Huberman (1984 dalam Sugiyono, 2009:246) yaitu aktivitas dalam analisis data

dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus hingga tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Setelah ditelaah, selanjutnya adalah reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengadaan Pegawai

Menurut Handoko (2000) pengadaan pegawai adalah proses pencairan dan pemikatan para calon pegawai (pelamar). Pengadaan pegawai yang dimaksud untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi (Samsudin, 2006). Mengenai pengadaan pegawai pertama diikuti program dari BKD ada penerimaan reguler kalau mengenai penerimaan kami hanya mengikuti program dari BKD. Kedua, kalau ada kebutuhan kami usulkan ke BKD mengusulkan bahwa di hukum memerlukan pegawai sesuai dengan kebutuhan. Dan itu walaupun secara reguler BKD itu menunggu ada yang setiap tahun, dua tahun bahkan sampai tiga tahun. Dan untuk kebutuhan dihukum juga sama karena kami menunggu proses penjaringan dari BKD secara reguler. Kalau mengenai seleksi itu berfokus kepada BKD semua, sesuai dengan tupoksi mereka. Kalau saya di biro hukum cukup sarjana hukum, tidak ada seleksi yang memakan banyak persyaratan. Seleksi teknisnya yaa di BKD. Proses pemberdayaan pegawai, kalau SI tentu saja diberdayakan terkait dengan disiplin ilmu. Karena nantinya staf SI yang akan menggantikan senior-senior nanti, jadi pemberdayaannya disini, berupa pemantapan disiplin ilmu khususnya ilmu hukum pendayagunaan, pelatihan dan bintek-bintek serta turun langsung ke pengadilan. Kalau staf yang bukan SI tentunya saja pemberdayaannya hanya secara umum berupa administrasi, dll. Kalau kendala tidak ada, tapi kalau hambatan ya hanya waktu, karena untuk memproses mereka seringkali misalnya ikut waktu pejabat yang sudah pensiun, misalnya ada kekurangan sarjana, pasti kami minta. Yaa intinya hanya

waktu, tapi yang tersedia ada banyak tinggal tunggu proses saja untuk penempatan pegawai, yang sudah lulus di Bkd di tempatkan disini. Misalnya skripsinya terkait dengan perdagangan, di hukum dagang, hukum perdata, hukum pidana itu contoh Analisa hukum, pengkaji hukum, atau penanganan perkara dan penanganan masalah. Tapi kalau itu dikasih pilihan, pada umumnya mereka yang masuk ditempatkan disemua. Jadi pindah-pindah ada yang ke TU, bantuan hukum, perundang-undangan dibagian provinsi, kabupaten kota selama dua minggu, setelah dipindahkan dibagian yang dia geluti. Menurut Sedarmayanti (2009:9) menyatakan bahwa pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini juga sejalan menurut Hasibuan (2007) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan tenaganya (fisik dan pikiran) kepada organisasi dan memperoleh balas dan jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Berdasarkan penelitian terdahulu pertama yang dikemukakan oleh Eunike Awalla, Femmy M G Tulus, Alden Laloma Tahun 2018 dijelaskan bahwa dimana dalam pemberdayaan masyarakat terhadap pemanfaatan Alokasi Dana Desa (ADD) pemerintah desa tidak secara terbuka kepada masyarakat mengenai dengan penggunaan Alokasi Dana Desa (ADD) untuk pemberdayaan masyarakat.

2. Pembinaan Karier

Saat ini pembinaan karir menunjukkan rangkian atau urutan pekerjaan/jabatan yang oleh orang-orang selama riwayat pekerjaannya, tidak pandang tingkat pekerjaan atau tingkat organisasinya. Karir tidak menunjukkan perubahan pekerjaan atau tingkat organisasinya. Jadi pembinaan pegawai, pertama terkait disiplin pegawai. Jadi disiplin pegawai itu sudah mencakup mental, cara pandang, etika dan kemampuan. Kemudian kedua pengetahuan dan skil dalam pembangunan kinerja, meskipun dia itu disiplin

kinerjanya juga intelektualnya harus sejalan. Ketiga mengenai komitmen dan tanggungjawab. Jadi paling penting yaitu tiga poin yang diatas. Setelah tiga poin ini terlewati dia pasti akan di usul di suatu tempat. Untuk penilaian dan evaluasi itu langsung dikinerja, jadi kerja apa yang ditugaskan dilihat disitu, apakah dia mampu mengerjakan tugas tersebut atau tidak. Kalau dia mampu berarti dia akan mendapat nilai plus tetapi itu dinilai bukan hanya satu kali, kita menilainya secara berkali-kali karena kalau hanya dinilai sekali bisa saja itu hanya secara kebetulan terjadi. Selama ini tidak ada pegawai yang diberikan sanksi ataupun dipecat. Kalau secara umum yang dari BKD itu sudah sesuai, karena selama ini tidak ada komplein-komplein mengenai salah diproses atau yang lain sebagainya.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahului kedua yang dikemukakan oleh Greace Oktafiani Radja, Florence Daicy J Lengkong, Novie Palar (2017) menjelaskan bahwa Aparatur sipil Negara dalam melaksanakan tugasnya belum maksimal hal ini disebabkan karena sebagian Aparatur Sipil Negara masih ada yang belum sepenuhnya sadar serta tidak memahami bahkan melanggar peraturan yang ada. Pemberian sanksi kepada Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Siau Tagulandang Biaro. Menurut Suwanto dan Priansa (2011:134) pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan. Hal ini sejalan yang dikemukakan oleh Andrew J. Durbin (Mangkunegara, 2011: 77) bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

3. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan Menurut Ihsan (2005: 1) pendidikan adalah usaha untuk membutuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik dan jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan. Pelatihan Menurut Sakula (dalam Mangkunegara, 2011;46) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistem pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non mangenarial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Dalam penelitian ini pendidikan dan pelatihan ada kebijakan tapi tidak terikat, misalnya pimpinan menyarankan kepada para sarjana mengikuti pelatihan diluar kantor tetapi yang tidak mengganggu dan tidak formal. Contohnya hari sabtu tidakkan masuk kantor tiba-tiba ada penyuluhan dari instansi lain. Tetapi untuk bintek dan pelatihan terikat ada contohnya ke jakara, ke kabupaten kota itu yang terikat secara dinas, itu yang banyak bintek kabupaten. Kalau kebijakan hanya itu memberikan ruang kepada SI untuk berkreasi bila mana di tempat yang dia tinggal ada penyuluhan atau ditempat lain. Pertama terkait dengan penanganan perkara, kemudian program dan pelatihan terhadap pengkajian peraturan perundang-undangan. Kemudian program dan pelatihan terkait dengan analisis hukum, kemudian program dan pelatihan terkait gugatan pengadilan dan proses beracara dibadan peradilan. Ada dampaknya peningkatan pemahaman hukum jadi secara otomatis dia meningkat jadi misalnya proses beracaranya bagaimana yang dahulunya dia kurang paham bisa menjadi lebih paham, dari tau menjadi tidak tau. Begitu juga dengan kegiatan-kegiatan lain ketika mengikuti bimtek kurang paham dia mejadi lebih paham. Dimana orientasi pemikiran hukum dari setiap pegawai itu terbentuk, jadi atasan tidak lagi sulit untuk

mengembangkan suatu perumusan masalah, karena masing-masing pegawai yang sarjana itu dengan sendirinya dapat bersinergi. Jadi misalnya ada suatu pembahasan hukum kia tidak perlu susah-susah dalam merumuskan suatu permasalahan karena mereka lebih banyak menyampaikan argumen-argumen mereka karena disitu sudah terjadi peningkatan dari pendidikan dan pelatihan yang diberikan. Karena itu pelaksanaannya dari luar. Kalau kita ini bukan pelaksana pelatihan karena yang dari luar. Karena SDMnya yang dilatih yaa SDM yang ada disini, jadi mereka yang keluar. Jadi kalau disini bukan pelaksana kegiatan, disini hanya pelaksanaan kegiatan untuk memfasilitasi. Tapi, untuk pengembangan sumber dayanya kita ibaratnya disekolah keluar. Serta faktor penghambatnya tidak ada, tapi kalau segi teknisnya hanya anggaran kalau tidak ada anggaran tentunya tidak akan terlaksana programnya. Kalau misalnya satu tahun ada beberapa kali diundang bimtek, kemudian ada juga dari pihak swasta LBH, dan kantor-kantor pengacara itu kan kalau adanya dana yaa pasti terlaksana. Karena kan kebanyakan yang undang diluar daerah. Jadi hambatannya hanya anggaran untuk melaksanakan pelatihan diluar untuk pengembangan sumber daya.

Selanjutnya sejalan dengan terdahulu ketiga yang dikemukakan oleh Eunike Awalla, Femmy M G Tulusan, Alden Laloma. (2018) yang menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi belum menjadi prioritas kebutuhan daerah berbasis regional content bukan hanya berbasis pemenuhan kebutuhan mendasar organisasi, pengelolaan kinerja dan pengembangan kompetensi masih dibatasi minimnya anggaran dan tenaga pengelola. Keadaan aparatur/pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud secara umum mempunyai prestasi kerja baik sejalan dengan pendapat Desseler pendidikan dan pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan untuk para pegawai untuk melakukan pekerjaannya.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pengadaan pegawai yang dilakukan oleh bagian Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara dikatakan baik karena pengadaannya sudah mengikuti aturan sesuai dengan dan regulasi yang diterapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Pembinaan karir dikatakan baik pada oleh bagian Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, hal itu terlihat pada penerapan disiplin kepada seluruh pegawai yang ada serta adanya pembinaan karakter, pengetahuan dan skil dalam pembangunan kinerja organisasi.
3. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh bagian Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara cukup baik, hal ini dilihat ada banyak kegiatan pelatihan serta pendidikan kilat yang dilaksanakan oleh pihak eksternalnya bagian hukum sekretariat daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

1. Proses pengadaan pegawai diharapkan dapat terus di adakan ketika para pegawai yang sudah tua sudah tidak bisa bekerja secara maksimal.
2. Lebih ditingkatkan lagi proses pembinaan karir kepada para pegawai dengan memberikan rewards dan punsiment kepada seluruh pegawai.
3. Harus adanya pelatihan internal bagian Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara agar lebih harmonis hubungan kerjasama antar pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Eunike Awalla, Femmy M G Tulusan, Alden Laloma. 2018. Pengembangan Kompetensi ASN di Kantor BKD Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud (Jurnal Administrasi Publik Fispol Unsrat Vol. 4 No. 56, 2018).

- Greace Oktafiani Radja, Florence Daicy J Lengkong, Novie Palar. 2017. Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Diklat Daerah Kabupaten Siau Tagulandang Biaro (Jurnal Administrasi Politik Fispol Unsrat Vol. 4 No. 49, 2017).
- Moleong, L. J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nainggolan. 2001. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Gunung Agung.
- S H Sarundajang. 1997. *Pemerintahan Daerah di Berbagai Negara*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Sarah Cook, Steve Macaulay. 1997. *Perfect Sedarmayanti*. 2003. *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A.T. 2004. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sumber Lain :

UU RI No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.