

**Implementasi Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Di Badan Kepegawaia Daerah
Kota Ternate**

FRESTI BALE

Wilson Y. Rompas

D.L. Tampongangoy

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi kebijakan peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur di Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate. Metode yang digunakan yakni metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di Kota Ternate Merupakan salah satu wilaya administratif di provinsi Maluku utara yang memiliki berbagai sumber daya alam beranekaragam kebudayaan masyarakat yang cukup kental dan berkarakter kuat. Oleh karena itu, potensi-potensi tersebut merupakan salah satu modal berharga bagi setiap pelaksana pembangunan daerah untuk memulai rangkaian program dan kegiatan pembangunan sebagai upaya untuk mewujudkan kesejatraan masyarakat yang ada di BKD Kota Ternate, rencana pembangunan daerah memiliki fokus pada peningkatan dan peraturan pada kesejatharaan wilaya secara keseimbangan dan konsisten. Hal ini direncanahkan masi banyaknya wilaya utamanya pulau di luar pulau ternate, yaitu Hiri, Moti, dan Batang dua yang masih perlu mendapatkan perhatian maksimal lagi, sehingga secara merata dapat dijangkau untuk menikmati hasil pembangunan daerah baik dari segi sosial mau pun ekonomi.

Kata kunci : Implementasi Kebijakan; Peningkatan Kapasitas; Sumberdaya Aparatur

PENDAHULUAN

Implementasi merupakan salah satu tahap dalam proses kebijakan publik, biasanya implementasi dilaksanakan setelah sebuah kebijakan dirumuskan dengan tujuan yang jelas. Implementasi adalah suatu rangkaian aktifitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana yang diharapkan. Rangkaian kegiatan tersebut mencakup persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Misalnya dari sebuah undang-undang muncul sejumlah peraturan pemerintah, keputusan, presiden maupun peraturan daerah, menyampaikan sumber daya guna menggerakkan implementasi termaksud di dalamnya sarana dan prasarana, sumber daya keuangan, dan tentunya siapa yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan tersebut, bagaimana mengantarkan kebijakan secara langsung kepada masyarakat.

Sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku bawah setiap perangkat daerah perlu menyusun rencana strategis (renstra) perangkat daerah sebagai dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah. Renstra perangkat daerah disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah serta berpedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Ternate sebagai salah satu perangkat daerah berkewajiban menyusun rencana strategis (renstra). Rencana strategis dimaksud disusun sebagai langkah awal untuk melaksanakan RPJMD Kota Ternate tahun 2021-2026 yang dalam penyusunannya dilakukan peluang dan tantangan yang dihadapi.

Rencana strategis membuat tujuan, sasaran, strategis, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKD Kota Ternate dan berpedoman

kepada RPJMD, serta bersifat indikatif. Rencana strategis juga merupakan dokumen publik yang memberikan gambaran wujud pelayanan yang dapat diberikan oleh BKD Kota Ternate 5 (lima) tahun mendatang, serta berfungsi sebagai pediment atau kerangka berpikir Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal dan didasarkan pada tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate di Bidang Kepegawaian.

Kebijakan publik, dilihat dari perspektif instrumental adalah alat untuk mencapai suatu tujuan yang berkaitan dengan upaya pemerintah mewujudkan nilai-nilai kepublikan (*public values*). Nilai-nilai kepublikan sebagai tujuan kebijakan tersebut dapat memiliki wujud bermacam-macam. Namun demikian secara umum kebijakan publik adalah alat untuk mewujudkan nilai-nilai yang diidealkan masyarakat seperti keadilan, persamaan, dan keterbukaan, memecahkan masalah yang dihadapi oleh masyarakat. Berbagai tujuan tersebut tentu tidak akan tercapai dengan sendirinya tanpa kebijakan tersebut diimplementasikan. Realitasnya, di dalam implementasi itu sendiri terkandung suatu proses yang kompleks dan panjang. Proses implementasi sendiri bermula sejak kebijakan ditetapkan atau dimiliki payung hukum yang sah. Setelah itu tahapan-tahapan implementasi akan dimulai dengan serangkaian kegiatan mengelola peraturan, membentuk organisasi, mengerahkan orang, sumberdaya, teknologi, menetapkan prosedur, dan seterusnya dengan tujuan agar tujuan kebijakan yang telah ditetapkan dapat diwujudkan.

Pada prinsipnya Implementasi kebijakan adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya, tidak lebih dan kurang. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung dalam implementasikan dalam bentuk program-

program atau formulasi kebijakan atau turunan dari kebijakan tersebut. Kebijakan publik dalam bentuk undang-undang atau peraturan daerah adalah jenis kebijakan yang memerlukan kebijakan penjelas atau sering diistilahkan sebagai peraturan pelaksanaan. Kebijakan publik yang bisa langsung dioperasionalkan antara lain Keputusan Presiden, Instruksi, Presiden, Keputusan Menteri, Keputusan Kepala Daerah, Keputusan Kepala Dinas. Perspektif tersebut memang lebih membantu para peneliti yang berusaha untuk menjelaskan bagaimana setelah melalui serangkaian proses yang panjang suatu kebijakan kemudian mampu mewujudkan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Apabila disepakati bahwa cara melihat keberhasilan implementasi tidak hanya berhenti pada kepatuhan para implementer saja namun juga hasil yang dicapai setelah prosedur implementasi kebijakan perlu dilihat secara lebih detail dengan mengikuti proses implementasi yang dilalui para implementer dalam upaya untuk mewujudkan tujuan kebijakan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian yang dilakukan oleh Sitepu (2013) yang mengkaji implementasi kebijakan peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur di BKD Kabupaten Serang. Hasil dari penelitian ini yaitu, untuk memberikan pemahaman terkait dengan program pelatihan yang dilakukan oleh BKD terhadap pegawai negeri sipil (PNS) dalam rangka realisasi program kerja badan kepegawaian daerah. Mohammad Indi Fahmi (2017) mengungkapkan implementasi kebijakan peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur di BKD Kabupaten Malang merupakan salah satu kemampuan dari aparatur dalam mengerjakan sebuah program dari badan kepegawaian daerah dalam pencapaian Good Governance.

Implementasi Kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan

dapat tercapai tujuannya tidak lebih dan tidak kurang untuk mengimplementasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan atau turunan tersebut konsep yang telah di rekomendasikan untuk di pilih bukanlah jaminan bahwa kebijakan tersebut pasti berhasil dalam implementasinya. Ada banyak variabel yang mengetahui keberhasilan implementasi kebijakan baik yang bersifat individual maupun kelompok atau institusi. Implementasi dari suatu program melibatkan upaya-upaya memengaruhi perilaku birokrat pelaksanaan agar bersedia memberikan pelayanan dan mengatur perilaku kelompok sasaran.

Kebijakan Publik menurut Thomas Dye (1981) adalah apapun pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan konsep tersebut sangat luas karna kebijakan publik mencakup sesuatu yang tidak dilakukan oleh pemerintah disamping yang dikukaan pemerintah ketika pemerintah menghadapi masalah publik . Model pendekatan implementasi kebijakan yang dirumuskan Van Meter dan Van Horn yang disebutkan dengan A. Of The Policy Implementation (1975). Proses implementasi ini merupakan sebuah apstraksi atau performasi suatu pengejawanan paham kebijakan yang pada dasarnya secara sengaja dilakukan untuk meraih kinerja implementasi kebijakan yang tinggi yang berlangsung dalam hubungan berbagai variabel. Model ini mengadaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linier dari keputusan politik, pelaksanaan bahwa kinerja kebijakan dipengaruhi oleh beberapa variabel-variabel tersebut yaitu:1. Standar dan Sasaran Kebijakan. 2. Sumberdaya. 3. Hubungan antraorganisasi 4. Karakteristik pelaksana. 5. Lingkungan sosial, ekonomi, sosial dan politik

Aparatur Sipil Negara yang

Selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja-kerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pemerintahan atau disertai tugas negara lainya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat dengan PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ditetapkan kebijakan bahwa kewajiban Aparatur Sipil Negara sebagai berikut :Setia dan taat pada pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah. Menjanga persatuan dan kesatuan bangsa Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kualitatif. Yang bertujuan memberikan untuk gambaran secara jelas pada suatu fenomena sosial yang berkenan menjadi masalah yang akan di teliti, khususnya tentang Implmentasi kapasitas sumberdaya aparatur di badan kepegawaian kota ternate. Menurut Bogdan dan Taylor (Meleong, 2006) metode deskriptif kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-oang dan perilaku yang dapat diamati. Bungin (2009) mengatakan penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif bertujuan menggali atau membangun suatu preposisi atau

menjelaskan makna di balik realita. Realita atau Peristiwa yang berlangsung di lapangan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan pengumpulan data sekunder melalui dokumen terkait. Fokus penelitian merupakan suatu penentuan sebagai pedoman arah suatu penelitian dalam upaya mengumpulkan dan mencari informasi serta sebagai pedoman dalam mengadakan pembahasan atau penganalisa sehingga penelitian tersebut mendapatkan hasil yang diinginkan. Dengan demikian yang menjadi fokus penelitian ini adalah: Implementasi kapasitas sumber daya aparatur. Lokus penelitian yang peneliti ambil yakni di Kantor Badan Kepegawaian Daerah KotaTernate yang merupakan tempat peneliti melakukan studi penelitian. Analisis data kualitatif menurut Bogdan dan Bikken dalam Moleong (2006:248) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang diceritakan kepada orang lain. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Teknik analisa data ini menguraikan, menafsirkan dan menggambarkan data yang terkumpul secara sistemik dan sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Kepegawaian Daerah adalah satuan kerja perangkat daerah yang berbrntuk Lembaga Teknis Daerah yang melaksanakan manajen pegawai Negeri Sipil Daerah. Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate terletak di jln Revolusi. Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate

secara umum memiliki tugas pokok dan fungsi yaitu melaksanakan dan merumuskan kebijakan teknis daerah secara spesifik di bidang kepegawaian meliputi: perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, pegawai, pendidikan dan pelatihan, kesejahteraan pegawai, serta pelayanan administrasi kepegawaian.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate didukung oleh 29 personil yang terdiri dari 1 orang Kepala Badan dibantu oleh 1 orang Sekretaris membawahi 3 orang Kasubag dan 3 orang Kepala Bidang masing-masing membawahi 2 orang Kasubid serta didukung oleh 15 orang pelaksanaan dan 3 orang Tenaga Kerja Kontrak. Selama kurun waktu 2006- 2010 Badan Kpegawaian Daerah telah berhasil melaksanakan program dan kegiatan dalam pemberdayaan aparatur daerah menjadi sumber daya yang potensial, sehingga dapat memberikan kontribusi yang sangat besar dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah.

Mengelola sumber daya sebanyak itu memerlukan penanganan yang sungguh-sungguh dan serius. Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate telah melakukan berbagai upaya melalui penerapan standar pelayanan minimum antara lain kenaikan pangkat tepat waktu, pendidikan dan pelatihan, penempatan aparatur sesuai dengan kompetensinya, memberikan penghargaan terhadap PNS yang berprestasi dan meningkatkan kesejahteraan pegawai, informasi pegawai untuk meningkatkan karier dan profesionalisme/kemampuan pegawai. Tidak dipungkiri belum optimalnya pemanfaatan dan penerapan teknologi informatika dalam aplikasi system informasi manajemen kepegawaian menjadi kendala dalam penyajian data

lengkap dan *up to date* yang merupakan instrument penting dalam penyusunan dan pengambilan keputusan para pihak pembuat kebijakan.

Pemahaman umum mengenai implementasi kebijakan dapat diperoleh dari pernyataan Grindle (1980:7) bahwa implementasi merupakan proses umum tindakan administrasi yang dapat diteliti pada tingkat program BKD tertentu. Implementasi baru akan dimulai apabila tujuan dan sasaran telah ditetapkan, jika pemahaman ini diarahkan pada lokus dan fokus (perubahan) dimana kebijakan diterapkan akan sejalan dengan pandangan Van Meter dan van Horn Bahwa implementasi kebijakan merupakan tindakan yang dilakukan organisasi, peningkatan kapasitas sumber daya aparatur di BKD Kota Ternate sudah jelas pelaksanaan Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate sudah mengetahui tujuan kebijakan tersebut. Kebijakan pihak BKD dalam memanfaatkan anggaran yang terbatas membuat pihak internal BKD harus memilih dengan beberapa kriteria.

Dari permasalahan yang diuraikan diatas maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori dari Van Metter dan Van Horn, 1 Standar dan sasaran, 2 Sumber daya, 3 Hubungan antrorganisasi, 4 Karakteristik pelaksana, 5 lingkungan sosial, ekonomi dan politik. *Pertama*, Tujuan dan sasaran dalam kebijakan pada peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur di BKD Kota Ternate sudah jelas , panitia pelaksanaan Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate sudah mengetahui tujuan dari program kebijakan tersebut secara jelas, siapa yang menjadi target/sasaran dalam program kebijakan ini juga sudah tepat. Hanya saja tidak semua yang bisa mengikuti program, terkait keterbatasan anggaran yang membuat peserta harus dipilih sebagian, meskipun kedudukan mereka sama yang

mana program kebijakan ini juga diperuntukkan terhadap pegawai yang ada pada masa sebelum pensiun. Kebijakan pihak BKD harus memilih dengan beberapa kriteria. Misalnya, pada pegawai BKD yang terpenting adalah kualitas sumber manusia, mengapa karena sumber daya inilah yang kemudian mengejawantakan program-program dari BKD itu sendiri sehingga ini mempengaruhi jalannya program tersebut.

Pada suatu proses tujuan dari implementasi kebijakan sebagai sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) Tahun perencanaan. Sasaran merupakan hasil yang akan dicapai dalam rumusan yang spesifik, terukur, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan dan sejalan dengan rumusan tujuan jangka menengah yang telah ditetapkan. Tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh BKPSDMD Kota Ternate merupakan tujuan dan sasaran yang mendukung visi dan misi serta tujuan dan sasaran yang tertuang dalam RPJMD Kota Ternate Tahun 2021-2026. Mengacu pada tujuan dan sasaran dalam RPJMD Kota Ternate Tahun 2021-2026 tersebut maka ditetapkan tujuan BKPSDMD Kota Ternate dalam dokumen Renstra yaitu: "Terwujudnya ASN Kota Ternate yang profesional"

Kedua, Sumberdaya yang dimaksud di dalam implementasi kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate khususnya pada bidang pembinaan pegawai dibantu kegiatan-kegiatan yang didalam program kebijakan ini sudah terlaksana dengan baik, Karena pelatihan sistemnya pelatihan mengirim sehingga BKD seakan menyerahkan saja jalan pelatihan kepada pihak ketiga dan BKD yang membantu jalannya proses pelaksanaannya pelatihan. Sumberdaya finansial berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) yang

digunakan seutuhnya untuk jalannya program pelatihan. Kalau melihat calon pensiun tiap tahun tidak mencukupi dana yang diberikan untuk pelaksanaan program ini jika mengharapkan seluruh calon pensiun ikut sebagai peserta, sehingga hanya sebagian dari calon pensiun dipilih untuk menjadi peserta mengikuti pelatihan. Sumberdaya waktu yang ada sudah digunakan dengan sebaik mungkin, terlihat dari kegiatan kegiatan yang sudah dijadwalkan dan pelaksanaan yang sudah sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Ketiga, Hubungan antarorganisasi dalam implementasi program kebijakan pelatihan ini sangat dirasakan manfaatnya, hubungan komunikasi ini sudah baik. setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang menerima surat permintaan data pegawai calon pension sudah dipahami dan sudah dipenuhi sesuai permintaan BKD. Hanya saja yang membuat BKD kesulitan saat pemelihan peserta yang tepat berhubung data yang dimiliki BKD yang diterima dari bidang kepegawaian tidak lengkap, tidak menunjukkan data yang diharapkan, pada bagian ini ketika BKD tidak melakukan sosialisasi sebelumnya untuk pelaksanaan program ini dan tidak menjelaskan kalau membutuhkan pegawai yang kurang berdaya dalam ekonominya pada saat mengirim surat ke setiap SKPD yang ada. Dalam hal ini hubungan antara organisasi sangat dibutuhkan sekali dalam implementasi, terlihat bahwa antarorganisasi hubungannya kurang baik dalam pelaksanaan program kebijakan mempengaruhi hasilnya.

Keempat, Karakteristik Pelaksanaan dalam implementasi kebijakan pelatihan ini sudah dibagi tugas dalam pelaksanaannya. Implementasi kebijakan ini di laksanakan oleh BKD khususnya bagian bidang pembinaan yang meliputi bagian diklat pegawai dan bagian disiplin pegawai dibantu ada beberapa staf yang ada di bidang pembinaan, lalu oleh bagian program dan

evaluasi sekretariat BKD Kota Ternate dan staf yang ada di sekretariat BKD Kota Ternate ada juga pihak ketiga yang menyediakan pemateri untuk melaksanakan pelatihan.

Kelima, Lingkungan sosial, ekonomi dan politik hal terakhir yang perlu diperhatikan guna menilai kinerja implementasi kebijakan pada lingkungan sosial. Permasalahan pembangunan daerah merupakan kesenjangan antara sasaran pembangunan yang ingin dicapai di masa mendatang dengan kondisi riil saat perencanaan pembangunan dilaksanakan. Untuk meminimalisir kesenjangan tersebut dalam rangka mewujudkan visi dan misi kepala daerah terpilih, maka diperlukan perumusan yang tepat terkait analisis permasalahan daerah. Selain dari itu juga tidak adanya semangat persaingan kinerja yang berbanding terbalik dengan penghargaan. Lemahnya daya saing kita dalam kinerja sudah menjadi kebiasaan yang telah lama diterapkan oleh PNS, sehingga menjadi sulit ketika dipaksakan untuk melakukan sebuah perubahan atau inovasi terkait dengan tupoksi pekerjaan kita sebagai ASN, terkadang ketidakpedulian pimpinan menjadi pemicu kemalasan kita untuk merubah cara berfikir kita untuk lebih kreatif. Selain itu bagi PNS yang mampu melakukan perubahan atau inovasi sangat jarang untuk diberi penghargaan dalam bentuk apapun baik dalam pengembangan karir maupun pengembangan kompetensi. Hal ini menjadi sebuah pemicu dimana baik PNS yang mampu berinovasi dan tidak mampu berinovasi dinilai sama saja dan tidak ada perbedaan.

Kota Ternate dalam visi merupakan salah satu wilayah administratif di Provinsi Maluku Utara yang memiliki berbagai sumber daya alam dan beranekaragam kebudayaan masyarakat yang cukup kental dan berkarakter kuat. Oleh karena itu, potensi-potensi tersebut

merupakan salah satu modal berharga bagi setiap pelaksana pembangunan daerah untuk memulai rangkaian program dan kegiatan pembangunan sebagai upaya untuk menyejahterakan masyarakat. Untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat, dilakukan perencanaan yang efektif dengan partisipasi para pelaku pembangunan secara terkoordinir. Sesuai dengan analisis isu strategis pembangunan Kota Ternate, rencana pembangunan daerah memiliki fokus pada peningkatan dan pemerataan kesejahteraan wilayah secara berkesinambungan dan konsisten. Hal ini dikarenakan masih banyaknya wilayah utamanya pulau di luar Pulau Ternate, yaitu Hiri, Moti dan Batang Dua yang masih perlu mendapatkan perhatian lebih maksimal lagi, sehingga secara merata dapat dijangkau untuk menikmati hasil pembangunan daerah, baik dari segi sosial maupun ekonomi. Oleh karena itu, perhatian penuh pemerintah daerah bagi peningkatan kualitas aksesibilitas wilayah menjadi salah satu pondasi utama dalam perumusan perencanaan pembangunan Kota Ternate dalam 5 (lima) tahun kedepan. Demikian pula, keseimbangan pembangunan daerah baik dari segi sosial budaya, perekonomian, hingga lingkungan hidup juga menjadi bagian tak terpisahkan dalam rangkaian pembangunan Kota Ternate.

Untuk mewujudkan keseimbangan tersebut, pembangunan di Kota Ternate lebih diarahkan pada model pembangunan horizontal dimana pelaksanaan pembangunan di setiap bidang pembangunan akan memiliki porsi yang proporsional dengan tetap mempertahankan kualitas lingkungan hidup dan mempertimbangkan masih adanya kesenjangan antar wilayah di Kota Ternate. Upaya-upaya dan juga gambaran masa depan sampai dengan tahun 2026 merupakan tujuan bersama Kota Ternate, akan dilakukan sejalan dengan upaya pemenuhan

kebutuhan dasar khususnya bagi masyarakat tidak mampu, mulai dari Pendidikan, Kesehatan, Pangan dan Perumahan, air bersih, ataupun juga fasilitas- fasilitas (sarana prasarana, ekonomi, dan juga budaya) yang bertujuan membangun kemandirian bagi warga masyarakat.

Kemudian dari sisi tata kelola pemerintahan, gambaran di akhir periode tahun 2026, Kota Ternate akan memiliki sistem pemerintahan yang efektif dan efisien yang berpegang pada prinsip good governance and clean government. Kualitas SDM Aparatur akan ditingkatkan, baik dari aspek teknis ataupun manajerial, guna mewujudkan ASN yang profesional. Selain itu, ASN juga akan menjadi bagian dari upaya mengajak kolaborasi stakeholder-stakeholder atau pihak-pihak yang selama ini memberikan perhatian atau berpotensi memberikan perhatian terhadap pembangunan di Kota Ternate.

Gambaran ini merangkum sebuah upaya membangun kemandirian ekonomi masyarakat kota Ternate yang menunjang proses pelayanan dan pembangunan infrastruktur fisik dan digital kota Ternate, dengan memperhatikan tata kelola pemerintahan yang ekstraktif dan responsif, serta meningkatkan kemampuan daerah dalam penyediaan layanan publik yang berkesinambungan, dengan menumbuh-kembangkan lembaga sosial dalam bingkai adat seatorang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan studi analisis yang dilakukan, bahwa Implementasi Kebijakan Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur di BKD Kota Ternate, terdapat beberapa masalah yang perlu diperbaiki. Dilihat dari tujuan dan sasaran kebijakan dalam program ini pelaksanaan dan peserta mengetahui tujuan diadakannya program kebijakan dengan jelas. Program kebijakan ini diperuntukkan kepada Pegawai Negeri Sipil. Sumberdaya yang

terlibat sudah mengetahui tugas yang harus dilaksanakan dalam persiapan dan pelaksanaan sampai pada dengan penyelesaian program kebijakan tetapi belum maksimal dalam pelaksanaannya, Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate tidak melibatkan dalam perumusan kegiatan pelatihan sehingga peserta bisa

lebih antusias dalam menjalankan pelatihan. Sumberdaya finansial yang diberikan sudah dikelola dengan baik untuk kebutuhan pelaksanaan program kebijakan pelatihan. Hubungan antraorganisasi antara Badan Kepegawaian Daerah dan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ada di pemerintahan Kota Ternate belum berjalan dengan baik, masi ada PNS yang belum mengetahui tentang adanya pelatihan yang diadakan oleh BKD. Karakteristik Pelaksana dalam implemetasi sudah adanya pembagian tugas bagi pelaksana yang ada di BKD. Kondisi sosial politik dan ekonomi dalam implemetasi program, calon pension yang ada di pemerintah Kota Ternate, Secara keseluruhan sudah baik hanya saja ada beberapa hal yang harus lebih perhatikan oleh badan kepegawaian Daerah Kota Ternate agar pelaksana program bisa lebih optimal lagi.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang peneliti lakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate, pada judul penelitian implementasi kebijakan peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur di Badan Kepegawaian Kota Ternate. Sebaiknya BKD menetapkan kriteria peserta lebih spesifik sehingga lebih selektif memilih peserta pelatihan yang benar-benar lebih membutuhkan sesuai alat ukurnya. Meningkatkan dana yang sedikit yang tidak memungkinkan untuk pelatihan PNS. BKD perlu mengusulkan kebijakan lain untuk PNS yang tidak mendapatkan agar bisa segera mendapatkan pelatihan sama dengan PNS yang lain. BKD memastikan

informasi yang diberikan kesetiap SKPD sudah diterima dan diketahui oleh target sasaran BKD lebih berperan lagi dalam proses berjalannya pelatihan. Badan Kepegawaian Daerah sebaiknya melakukan evaluasi sementara setelah pelatihan selesai untuk mengetahui keberhasilan dari program.

Kencana.

Warsito dan Yuwono, Teguh. (2003) *Otonomi Daerah Capacity Building dan Penguatan demokrasi alokal. Semarang, Puskodak. (CLOGAPPS) UN.*

DAFTAR PUSTAKA

- Artika, Inda J.N. (2014) *Pengembangan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja. skripsi, Universitas Brawijaya Malang.*
- Dian, Endra Prasetya. (2014). *Upaya Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Aparatur S.A.P. skripsi, Universitas Brawijaya Malang.*
- Indah, Lely mindarti. (2007) *Revolusi Administrasi Publik : Aneka pendekatan dan teori dasar. Malang, bayumedia publishing.*
- Milen, Anneli. (2006) *Capacity Building meningkatkan kinerja sektor publik. Yogyakarta, pembaruan.*
- Maleong, Lexy J. (2014) *Metodologi penelitian kualitatif. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.*
- Saldana, johnny, et.al. (2013) *Qualitative data Analysis : A Methods Sourcebook. Washington DC, SAGE Publication, Inc.*
- Siagian, Sandong P. (2005) *Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta, bumi Aksara.*
- Sjamsuddin, Sjamsiar Indradi. (2010) *Dasar-dasar dan teori Administrasi Publik , Malang, Agritek YPN.*
- Miftah Thoha, (2008) *Ilmu administrasi publik Kontemporer. Jakarta,*

Sumber lain-lain:

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 Tentang Ketentuan Pemerintah.
3. Undang-Undang Nomor 6 tahun 1974 Tentang Pembahasan Kegiatan Pegawai Negeri Dalam Usaha Swasta.