

ANALISIS HAK-HAK ASN PADA KANTOR CAMAT HILIMEGAI KABUPATEN NIAS SELATAN (Berdasarkan Undang- Undang No. 20 tahun 2023)

By FINCENSIUS NDRURU

**ANALISIS HAK-HAK ASN PADA KANTOR CAMAT
HILIMEGAI KABUPATEN NIAS SELATAN
(Berdasarkan Undang-Undang No. 20 tahun 2023)**

SKRIPSI



Oleh:

**FINCENSIUS NDRURU
NIM. 2320104**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
T.A. 2023/2024**

**ANALISIS HAK-HAK ASN PADA KANTOR CAMAT
HILIMEGAI KABUPATEN NIAS SELATAN
(Berdasarkan Undang-Undang No. 20 tahun 2023)**

36
SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Nias
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan
Program Studi Manajemen

OLEH :
FINCENSIUS NDRURU
NIM. 2320104

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah; dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Universitas Nias.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin Universitas Nias.

MOTTO

“Berani Bermimpi, berani mewujudkannya”

~Penulis~

PERSEMBAHAN:

“Terimakasih air banjir yang sudah merendam didalam tempat tidurku selama proses pengerjaan skripsi ini, terimakasih sudah mengajarkan akan arti perjuangan dalam menuntun ilmu”

Dipersembahkan Untuk:

Papa & mama (A/I Fansrin Ndruru)

Keluarga Besar (Ndruru Family's)

ABSTRAK

Ndruru, Fincensius 2024. Analisis Hak-Hak ASN pada Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan (Berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2023). Dibawah Pembimbingan Heseziduhu Lase, S.E.,M.M

18

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hak-hak Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan, berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2023. Penelitian ini memiliki tiga fokus utama: pertama, untuk mengetahui dan menganalisis hak-hak yang dimiliki oleh ASN di Kantor Camat Hilimegai; kedua, untuk mengidentifikasi dan menganalisis tantangan yang dihadapi dalam pemberian hak-hak ASN di kantor tersebut; dan ketiga, untuk mengetahui dan menganalisis upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang dihadapi dalam pemberian hak-hak ASN di Kantor Camat Hilimegai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ASN di Kantor Camat Hilimegai memiliki beberapa hak penting, termasuk hak pengembangan karir, hak perlindungan, dan hak kesejahteraan. Namun, tantangan dalam pemberian hak-hak ini antara lain kurangnya pemahaman tentang regulasi, kapasitas sumber daya manusia, serta infrastruktur yang belum memadai. Meskipun demikian, berbagai upaya telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut, seperti peningkatan pelatihan untuk ASN, penyusunan program pengembangan karir yang lebih sistematis, dan penguatan kebijakan perlindungan serta kesejahteraan ASN. Dengan hasil ini, diharapkan pemangku kebijakan dapat memperhatikan dan meningkatkan pemberian hak-hak ASN di Kantor Camat Hilimegai agar dapat mendukung kinerja dan kesejahteraan pegawai secara optimal.

Kata Kunci: Hak-hak ASN, Kantor Camat Hilimegai, Undang-Undang No. 20 Tahun 2023

Abstract

Ndruru, Fincensus 2024. Analysis of the Rights of Civil Servants at the Hilimegai Sub-District Office, Nias Selatan Regency (Based on Law No. 20 of 2023). Under the Supervision of Heseziduhu Lase, S.E., M.M.

18

This research aims to analyze the rights of Civil Servants (ASN) at the Hilimegai Sub-District Office in Nias Selatan Regency, based on Law No. 20 of 2023. The study has three main focuses: first, to identify and analyze the rights held by ASNs at the Hilimegai Sub-District Office; second, to identify and analyze the challenges faced in providing these rights to ASNs at the office; and third, to determine and analyze the efforts made to address the obstacles encountered in delivering the rights of ASNs at the Hilimegai Sub-District Office. The method used in this research is qualitative, with data collected through interviews, observations, and document studies. The results indicate that ASNs at the Hilimegai Sub-District Office possess several important rights, including career development rights, protection rights, and welfare rights. However, challenges in delivering these rights include a lack of understanding of regulations, limited human resources, and inadequate infrastructure. Nevertheless, various efforts have been made to overcome these challenges, such as enhancing training for ASNs, developing more systematic career development programs, and strengthening policies on the protection and welfare of ASNs. With these results, it is hoped that policymakers can pay attention to and enhance the delivery of ASNs' rights at the Hilimegai Sub-District Office to optimally support the performance and welfare of employees.

Keywords: ASN Rights, Hilimegai Sub-District Office, Law No. 20 of 2023.

KATA PENGANTAR

Hanya ucapan syukur dan terimakasih ⁶⁹peneliti panjatkan atas hadirat Tuhan Yang Maha Esa dengan penuh kasih dan rahmat-Nya telah memungkinkan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Hak-Hak ASN pada Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan (Berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2023).” ini dapat diselesaikan semata-mata karena belas kasihan Allah Yang Maha Penyayang kepada peneliti. Beragam ¹²kendala yang peneliti hadapi, sejak kuliah di Universitas Nias hingga sekarang ini, tidak menjadi halangan dalam merampungkan penelitian skripsi ini.

Sejak memasuki Universitas Nias, pada Agustus 2022 hingga penelitian skripsi ini, ¹²proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan baik tanpa dukungan, bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sangatlah wajar apabila peneliti menyampaikan ucapan ³⁰terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung turut membantu peneliti.

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt, M.Si sebagai ⁴Rektor Universitas Nias
2. Ibu Maria Bate'e, S.E.,M.M, sebagai ⁴Plt.Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Ibu Idarni Harefa, S.E.,M.E selaku Ketua Plt. Prodi S1-Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nias
4. Bapak Heseziduhu Lase, SE.,M.M sebagai pembimbing yang telah banyak ³³membantu, membimbingdan mengarahkan peneliti.
5. ¹⁵Seluruh Bapak/Ibu dosen pengajar di ⁶⁸Fakultas Ekonomi Universitas Nias atas semua ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
6. Seluruh pegawai dan staf administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Nias untuk bantuannya selama peneliti melakukan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
7. Kepada ¹⁸dua orang tua saya dan saudara yang telah memberi semangat dan doa selama ¹⁸memulai hingga selesai menulis skripsi ini.
8. Kepada seluruh keluarga besarsaya yang telah mendoakan dan mendukung saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

9. Tak lupa saya berterimakasih kepada teman-teman seangkatan dan teman-teman saya yang selalu memberikan semangat satu sama lain dalam menyelesaikan skripsi ini.

Hanya Doa yang dapat peneliti berikan atas bantuan dan dukungannya, kiranya Tuhan selalu menyertai dan memberkati kita.

Gunungsitoli Oktober 2024
Peneliti

Fincensius Ndruru
NIM. 2320104

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Fokus Penelitian	6
1.3. Rumusan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSATAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1. Pengertian Manajemen	9
2.1.2. Pengertian Sumber Daya Manusia	9
2.1.3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.4. Fungsi Pokok manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.5. Lingkup Bidang SDM	12
2.2. Motivasi Kerja	14
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	14
2.2.2. Jenis-Jenis Motivasi Kerja	15
2.2.3. Fungsi Motivasi Kerja	15
2.2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	16
2.2.5. cara meningkatkan Motivasi Kerja	17
2.3. Retensi dan Kepuasan Karyawan	17
2.3.1. Defenisi retensi	17
2.3.2. Kepuasan Karyawan	18
2.4. Hubungan Motivasi Kerja dengan retensi dan kepuasan karyawan	19

52	2.5. Pegawai	20
	2.5.1. Pengertian Pegawai	20
	2.5.2. Jenis-jenis Pegawai	21
	2.5.3. Hak Pegawai ASN	22
	2.5.4. Kewajiban Pegawai ASN.....	24
	2.6. Indikator Hak-Hak ASN	26
	2.7. Kecamatan.....	27
	2.7.1. Tugas dan wewenang Camat	28
	2.8. Penelitian Terdahulu	30
	2.9. Kerangka Berpikir.....	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

	3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian	36
	3.2. Variabel Penelitian	37
	3.3. Lokasi dan Jadwal Penelitian	38
	3.3.1. Lokasi Penelitian	38
	3.3.2. Jadwal Penelitian	38
	3.4. Sumber Data.....	39
	3.5. Instrumen Penelitian	40
	3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	41
	3.7. Teknik Analisis Data	42

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

	4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	44
	4.1.1. Sejarah Singkat Kantor Camat Hilimegai Kab. Nias Selatan	44
102	4.1.2. Visi dan Misi Kantor Camat Hilimegai Kab. Nias Selatan	44
	4.1.3. Struktur Organisasi.....	45
	4.1.4. Karakteristik Informan penelitian	45
	4.2. Hasil Penelitian	46
	4.2.1. Hak-hak yang dimiliki oleh ASN di kantor camat Hilimegai kabupaten Nias selatan	47
	4.2.2. Tantangan yang dihadapi dalam pemberian Hak-hak ASN di Kantor camat Hilimegai Kabupaten Nias selatan.....	56

7	4.2.3. Upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala yang dihadapi dalam pemberian hak-hak ASN di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan	64
---	--	----

28	4.3. Pembahasan	73
----	-----------------	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

	5.1. Kesimpulan	80
	5.2. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

DRAF WAWANCARA

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 penelitian terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Variabel Penelitian.....	37
Tabel 3.2 jadwal penelitian	38
Tabel 4.1 Informan Kunci	46
Tabel 4.2 Informan Pendukung.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka berpikir.....	33
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi.....	45

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan fungsi pemerintahan dan pelayanan publik. ASN berfungsi sebagai penggerak utama dalam mengimplementasikan kebijakan publik dan memberikan layanan kepada masyarakat. Dengan tugas dan tanggung jawab yang besar, ASN harus dilindungi dan dihargai hak-haknya. Namun, di Indonesia, sering kali hak-hak ASN tidak dipenuhi secara maksimal, yang berdampak negatif terhadap kinerja dan kesejahteraan mereka. Secara umum, pengaturan tentang hak-hak ASN telah diatur dalam berbagai regulasi, termasuk Undang-Undang ASN sebelumnya, namun masih terdapat berbagai tantangan dalam implementasinya di lapangan. Misalnya, masih ada beberapa daerah yang menghadapi kendala dalam memenuhi hak-hak tersebut secara maksimal. Salah satu faktor penghambat adalah kurangnya pemahaman dari pihak manajemen terkait hak-hak yang harus diberikan kepada ASN. Hal ini berdampak pada rendahnya tingkat motivasi dan kinerja ASN, terutama di daerah-daerah terpencil seperti Kabupaten Nias Selatan. Oleh karena itu, kehadiran Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 diharapkan mampu memperbaiki situasi ini, dengan memberikan panduan yang lebih jelas terkait hak-hak yang bersifat memotivasi, seperti kenaikan pangkat, tunjangan kinerja, dan kesempatan pengembangan diri.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menekankan pentingnya motivasi dalam menjaga semangat dan kinerja ASN. Menurut teori motivasi yang diungkapkan oleh Ryan dan Deci (2017), motivasi intrinsik sangat berperan dalam mendorong individu untuk bekerja lebih baik. Jika ASN merasa hak-hak mereka diakui dan dipenuhi oleh negara, maka mereka akan motivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hak-hak tersebut meliputi kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan karier, perlindungan hukum, serta lingkungan kerja yang kondusif. Dalam hal ini, motivasi bukan hanya soal penghargaan finansial, tetapi juga pengakuan

atas peran ASN sebagai elemen penting dalam sistem pemerintahan yang efektif.

Keberhasilan instansi tergantung dari perilaku dan cara kerja pegawai untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu instansi harus dapat memperlakukan pegawai secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan fasilitas yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, serta memberikan kesempatan untuk bisa mengembangkan karirnya sesuai dengan potensi yang dimiliki. Kondisi tersebut mutlak diperlukan jika pegawai merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan lebih loyal dalam mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan organisasi dengan sendirinya, hal ini akan menambah semangat dan kepuasan kerja sehingga termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi perilaku dan kinerja seseorang dalam konteks pekerjaan. Ini merupakan kekuatan yang mendorong karyawan untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan semangat, dedikasi, dan efisiensi yang tinggi. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai sumber, seperti keinginan untuk mencapai tujuan pribadi, pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, atau imbalan finansial. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang positif, kepemimpinan yang efektif, dan keselarasan antara nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi juga dapat meningkatkan motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan loyal terhadap organisasi mereka. Oleh karena itu, memahami dan mengelola motivasi kerja menjadi aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan tenaga kerja yang engaged dan berkinerja tinggi.

Menurut Febriansah (2018:128), motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan

dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja.

Dalam studi kasus di Kantor Camat Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan, penerapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 diharapkan dapat menjadi titik tolak untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di wilayah tersebut. Sebagai salah satu wilayah yang relatif terpencil, ASN di kantor kecamatan ini menghadapi berbagai tantangan, seperti terbatasnya akses terhadap pelatihan dan pengembangan kompetensi. Selain itu, fasilitas kerja yang minim dan kurangnya penghargaan atas kinerja juga menjadi kendala utama dalam memotivasi ASN. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Parker (2021), motivasi kerja ASN di daerah terpencil cenderung lebih rendah dibandingkan dengan ASN di wilayah perkotaan yang memiliki fasilitas dan insentif yang lebih baik. Oleh karena itu, pelaksanaan undang-undang yang bersifat memotivasi ini sangat penting dalam menciptakan kondisi kerja yang lebih baik bagi ASN di daerah-daerah seperti Hilimegai.

Hak-hak ASN yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 meliputi berbagai aspek yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja ASN. Misalnya, adanya ketentuan tentang tunjangan kinerja yang lebih adil serta jaminan kenaikan pangkat berdasarkan prestasi dan kinerja. Dengan adanya tunjangan ini, ASN diharapkan dapat lebih termotivasi untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah. Selain itu, undang-undang ini juga menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi ASN. Teori pengembangan sumber daya manusia yang diungkapkan oleh Gupta dan Kumar (2021) menunjukkan bahwa pelatihan yang berkesinambungan dapat meningkatkan keterampilan ASN dalam menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Dalam konteks Kantor Camat Hilimegai, pelatihan yang lebih intensif dan terarah dapat membantu ASN dalam meningkatkan kapasitas

mereka untuk ⁷⁷ memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

⁷⁵ Selain itu, perlindungan hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 juga memberikan jaminan bagi ASN dalam menjalankan tugas mereka. Perlindungan ini meliputi hak untuk mendapatkan pembelaan hukum jika mereka menghadapi masalah hukum yang terkait dengan tugas kedinasan. Perlindungan hukum ini penting karena banyak ASN di daerah terpencil yang seringkali menghadapi tekanan dari pihak eksternal, termasuk masyarakat dan politisi lokal. Menurut Wilson dan Clarke (2023), jaminan hukum yang kuat dapat memberikan rasa aman bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, ¹¹⁰ sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih tenang dan produktif.

Namun, meskipun Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 telah memberikan kerangka hukum yang kuat, implementasi di lapangan masih membutuhkan perhatian lebih. Banyak ASN di daerah terpencil, seperti di Kantor Camat Hilimegai, yang mengeluhkan keterbatasan anggaran yang mempengaruhi pemberian hak-hak mereka. Misalnya, tunjangan kinerja sering kali tidak dibayarkan tepat waktu, dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan seringkali terbatas karena alasan anggaran. Menurut Naylor dan Griffith (2019), keterlambatan dalam pemberian hak-hak yang diatur oleh undang-undang dapat mengurangi motivasi dan menurunkan kualitas kinerja ASN. ⁹⁵ Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu memastikan bahwa anggaran yang tersedia cukup untuk ¹⁴ memenuhi hak-hak ASN sesuai dengan ketentuan yang ada.

¹⁴ Selain itu, pengawasan terhadap pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 juga harus diperkuat, terutama di daerah-daerah yang sulit dijangkau seperti Nias Selatan. Pengawasan yang baik akan memastikan bahwa hak-hak ASN benar-benar dipenuhi dan tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya. Menurut teori manajemen kinerja dari Smith dan Jones (2022), pengawasan yang efektif dapat membantu mendeteksi masalah lebih awal dan memastikan bahwa kebijakan pemerintah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam konteks Kantor Camat Hilimegai, pengawasan yang lebih baik dapat membantu memastikan bahwa ASN

mendapatkan hak-hak mereka, sehingga motivasi dan kinerja mereka dapat meningkat.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Putra (2019) menemukan bahwa ASN yang memahami hak-hak mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang tidak. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan wawancara dan observasi terhadap ASN di instansi pemerintahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya ketidakpastian terkait hak-hak ASN dapat menyebabkan demotivasi dan menurunkan kualitas layanan publik.

Kantor Camat Hilimegai terletak di Kabupaten Nias Selatan, Sumatera Utara, Indonesia. Sebagai pusat administrasi kecamatan, kantor ini berfungsi sebagai tempat penyelenggaraan berbagai urusan pemerintahan lokal, termasuk pelayanan publik, administrasi kependudukan, serta koordinasi pembangunan wilayah. Kantor ini menjadi penghubung penting antara pemerintah kabupaten dan masyarakat setempat, memfasilitasi komunikasi serta implementasi kebijakan dan program pemerintah di tingkat kecamatan. Dengan tim yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan staf administrasi, Kantor Camat Hilimegai berkomitmen untuk memberikan layanan yang efisien dan responsif terhadap kebutuhan warga.

Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan beberapa fenomena masalah dimana kurangnya transparansi dalam proses promosi jabatan, di mana ASN sering kali merasa tidak ada kejelasan mengenai kriteria yang digunakan untuk penempatan dan pengangkatan dalam jabatan tertentu. Selain itu, isu bonus kinerja juga menjadi sorotan, di mana ASN merasa bahwa insentif yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat kinerja dan dedikasi yang mereka tunjukkan, sehingga mempengaruhi motivasi kerja. Di sisi lain, pengembangan karir ASN juga sering kali terhambat, dengan minimnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan yang dapat meningkatkan kompetensi mereka. Terakhir, lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga menjadi perhatian, karena beberapa ASN mengeluhkan kurangnya fasilitas yang mendukung kesehatan dan keselamatan kerja. Semua faktor ini berkontribusi pada ketidakpuasan ASN,

yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pelayanan publik di wilayah tersebut.

Penelitian lain oleh Dewi (2020) juga mengungkapkan bahwa pemahaman yang baik tentang hak-hak ASN berkorelasi positif dengan tingkat kepuasan kerja. Dalam studi tersebut, metode kualitatif digunakan untuk menggali persepsi ASN mengenai hak-hak mereka di lingkungan kerja. Hasil menunjukkan bahwa ketika ASN merasa hak-haknya diakui dan dilindungi, mereka lebih berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sebaliknya, kurangnya perhatian terhadap hak-hak ASN dapat menimbulkan konflik internal, yang berujung pada penurunan produktivitas dan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui dan meneliti lebih lanjut mengenai hal tersebut, sehingga peneliti mengajukan judul penelitian “ANALISIS HAK-HAK ASN PADA KANTOR CAMAT HILIMEGAI KABUPATEN NIAS SELATAN (Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023)”

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu masalah yang akan diteliti. Fokus penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah gejala suatu objek yang sifatnya menyeluruh sehingga peneliti menentukan keseluruhan permasalahan yang terjadi dan merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti berfokus pada ANALISIS HAK-HAK ASN PADA KANTOR CAMAT HILIMEGAI KABUPATEN NIAS SELATAN (Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hak-hak yang dimiliki oleh ASN di Kantor Camat Hilimegai?

2. Bagaimana tantangan yang dihadapi dalam pemberian hak-hak ASN di kantor Camat Hilimegai?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala yang dihadapi dalam pemberian Hak-hak ASN di Kantor Hilimegai Kabupaten Nias Selatan?

1.4 Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan Menganalisis hak-hak yang dimiliki oleh ASN di Kantor Camat Hilimegai.
2. Untuk mengetahui dan Menganalisis tantangan yang dihadapi dalam pemberian hak-hak ASN di kantor Camat Hilimegai
3. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala yang dihadapi dalam pemberian Hak-hak ASN di Kantor Hilimegai Kabupaten Nias Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik.

Adapun kegunaan dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Lokasi Objek Penelitian
Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana hak-hak ASN diterapkan di tempat kerja tersebut, serta area yang masih memerlukan perbaikan. Temuan dari penelitian ini juga bisa menjadi dasar untuk peningkatan kinerja dan pengembangan ASN di wilayah tersebut. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias
2. Bagi Fakultas Ekonomi
Hasil penelitian ini akan menambah referensi akademik dalam bidang hukum dan manajemen pemerintahan, khususnya terkait implementasi kebijakan terhadap ASN. Hal ini dapat menjadi rujukan bagi mahasiswa lain yang tertarik untuk meneliti topik serupa.
3. Bagi peneliti selanjutnya
penelitian ini dapat menjadi sumber acuan yang bermanfaat untuk

memperkaya kajian mengenai hak-hak ASN atau topik yang terkait.
103 Data dan hasil yang diperoleh dari penelitian ini bisa dijadikan landasan
atau perbandingan 97 untuk penelitian lebih lanjut di bidang yang sama
atau dalam konteks yang berbeda.

4. Bagi penulis

104 Sebagai sarana untuk memperdalam pemahaman tentang hak-hak ASN
sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 serta
mendapatkan pengalaman langsung dalam mengumpulkan dan
menganalisis data di lapangan. Penelitian ini juga membantu peneliti
mengembangkan keterampilan riset yang berguna untuk penelitian di
masa mendatang.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya, seperti manusia, keuangan, dan material, untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien dan efektif. Dalam konteks organisasi, manajemen bertujuan untuk memastikan bahwa semua elemen bekerja bersama secara harmonis untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Dalam dunia organisasi, manajemen memainkan peran penting dalam memastikan bahwa semua aktivitas berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sama halnya seperti yang dikemukakan oleh Rumawas W. (2018:1), manajemen merupakan serangkaian langkah atau metode yang dilakukan oleh sekelompok individu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Tahapan dalam manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Susan (2019), manajemen adalah gabungan ilmu dan seni dalam mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan berbagai pengertian dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai sumber daya seperti manusia, keuangan, dan material dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efisien dan efektif.

2.1.2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada individu yang membentuk tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM mencakup keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan potensi yang

dimiliki oleh setiap orang yang terlibat dalam aktivitas organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Sama halnya yang dikemukakan oleh Qomariah (2020:2), bahwa sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, tenaga, dan hasil karya (melalui rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM ini berperan penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Meski teknologi maju, informasi berkembang, modal tersedia, dan bahan memadai, tanpa SDM, organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya.

Menurut Rumawas (2018:5), sumber daya manusia adalah aset terpenting yang harus dimiliki oleh organisasi dan memerlukan perhatian khusus dalam manajemen. Mereka bertanggung jawab untuk menetapkan tujuan, menciptakan inovasi, dan mencapai sasaran organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang tepat, sumber daya lainnya tidak akan berfungsi dengan optimal. Organisasi atau perusahaan tidak akan mampu memaksimalkan produksi dan keuntungan tanpa keberadaan karyawan yang memiliki keahlian, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah elemen penting dalam keberhasilan sebuah organisasi. SDM mencakup individu dengan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan potensi yang signifikan.

2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses strategis yang mencakup semua aktivitas terkait dengan pengelolaan karyawan dalam sebuah organisasi. Tujuan utama MSDM adalah untuk memaksimalkan kinerja individu dan tim, serta memastikan bahwa karyawan dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat memberikan

kontribusi terbaik mereka dan mencapai potensi penuh dalam sebuah perusahaan, manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran penting. Sama halnya seperti yang dikemukakan oleh Wulandari (2020:2), bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melibatkan serangkaian aktivitas terkait karyawan dalam sebuah perusahaan, dimulai dari perencanaan, perekrutan, dan seleksi, hingga pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja karyawan, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Menurut Qomariah (2020:3), manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah aspek strategis yang penting dalam sebuah organisasi. MSDM tidak hanya sekadar melanjutkan pendekatan tradisional dalam mengelola tenaga kerja secara efisien, tetapi juga melibatkan pemahaman mendalam mengenai perilaku manusia dan keterampilan dalam pengelolaannya. Dengan mengadopsi pendekatan yang lebih modern, MSDM berfungsi sebagai penghubung antara strategi organisasi dan kebutuhan individu, memastikan bahwa setiap elemen SDM berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, pengelolaan SDM memerlukan kombinasi pengetahuan tentang psikologi, motivasi, dan teknik manajerial guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat disimpulkan sebagai proses strategis yang esensial untuk keberhasilan sebuah organisasi. MSDM mencakup seluruh aktivitas terkait dengan pengelolaan karyawan, termasuk perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

2.1.4 Fungsi Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Wulandari (2020:3), fungsi-fungsi pokok Manajemen Sumber Daya Manusia sama dengan fungsi manajemen yang

meliputi:

- a. Fungsi perencanaan merupakan fungsi yang berkaitan dengan melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengadaan tenaga kerja, pengembangan dan pelatihan serta pemeliharaan tenaga kerja.
- b. Fungsi pengorganisasian merupakan fungsi berkaitan dengan menyusun suatu organisasi serta mendisain struktur organisasi, menyajikan hubungan antara tugas yang akan dikerjakan oleh tenaga kerja dan menyiapkan peran organisasi.
- c. Fungsi Pengarahan merupakan fungsi yang memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan sejalan dengan visi, misi dan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.
- d. Fungsi kepemimpinan merupakan peran bagaimana seorang pemimpin mampu mengarahkan, memotivasi bawahan, dan menggerakkan bawahan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, mendorong dan membuat para bawahannya untuk melakukan perubahan, dan pada suatu titik tertentu mengajak bawahan bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari yang seharusnya mereka kerjakan. 4 Manajemen Sumber Daya Manusia.
- e. Fungsi pengendalian merupakan fungsi dalam melakukan pengukuran- pengukuran antara kegiatan yang telah dilaksanakan yang kemudian dilakukan perbandingan dengan standard-standard yang ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

2.1.5 Lingkup Bidang SDM

Menurut Qoomariah (2020:11-12), terdapat tiga lingkup bidang ¹⁰⁶ber daya manusia (SDM) yaitu sebagai berikut:

1. Bidang-bidang Pekerjaan dalam MSDM

Bidang pekerjaan pertama, adalah perencanaan sumber daya

manusia yang meliputi kegiatan perencanaan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia serta kegiatan perancangan pekerjaan bagi sumber daya manusia yang ada. Kegiatan perencanaan kualitas dan kuantitas SDM merupakan pekerjaan manajemen sumber daya manusia yang paling mengandung ketidakpastian, karena, pertamanya mereka harus meramalkan kecenderungan yang terjadi di dalam lingkungan usaha perusahaan yang akhir-akhir ini bergerak sangat dinamis terutama kecenderungan perkembangan teknologi yang dapat berpengaruh langsung pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia perusahaan di masa mendatang.

Kedua, pendekatan ergonomis yang merancang pekerjaan berdasarkan dimensi fisik tubuh manusia. Misalnya pekerjaan dirancang atas dasar prinsip-prinsip biomekanik untuk meminimalkan stres dan keluhan kerja.

Ketiga adalah pendekatan motivasional. Pendekatan ini diharapkan dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja kepada sumber daya manusia.

2. Perolehan dan Penempatan Sumber Daya Manusia

Bidang dua ini meliputi rekrutmen, seleksi dan penempatan. Rekrutmen pada dasarnya merupakan aktivitas untuk mencari dan memperoleh pekerjaan yang terdapat di dalam perusahaan. Kumpulan pelamar ini tidak saja harus memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan tetapi juga jumlahnya harus mencukupi sehingga manajemen sumber daya manusia memiliki alternatif pilihan yang layak.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bidang ketiga meliputi pengembangan karier (penugasan) dan pengembangan kemampuan kerja mereka. Pengembangan karier berkaitan dengan penyusunan jalur karier yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang mungkin diduduki oleh seorang pegawai mulai dari tingkatan terendah hingga tingkatan teratas dalam struktur organisasi

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau menggerakkan semangat seorang pegawai dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam melakukan aktivitas atau kegiatan dalam rangka mencapai tujuan tertentu sebuah instansi maupun organisasi.

Menurut Febriansah (2018:128), motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Sitorus (2020:63), motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara- cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Menurut Widyaningrum (2019:17), motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu.

Menurut Maruli (2020:58), mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Didukung dengan Ferdinatus (2020:3), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Dari teori diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau dukungan yang penting dalam mendorong

seseorang atau sekelompok orang untuk bekerja dengan giat dan antusias demi mencapai hasil yang di inginkan.

11

2.2.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

8

Menurut Hasibuan (2018:55), jenis-jenis motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Motivasi positif (*insentif positif*)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik baik saja.

b. Motivasi negatif (*insentif negatif*)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

11

2.2.3 Fungsi Motivasi kerja

Menurut Suswati (2022:22), fungsi motivasi kerja sebagai berikut:

1. Motivasi bertindak sebagai kekuatan pendorong manusia, seperti kendaraan bertenaga bahan bakarnya.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengatur arah untuk kegiatan yang dilakukan sesuai dengan tujuannya, ada dua jenis arah yang dapat di jangkau, positif dan negative.
3. Motivasi berfungsi sebagai penetapan tujuan ketika melakukan kegiatan motivasi, memilih untuk mencapai tujuan dengan motivasi tinggi dan memilih untuk tidak mencapai tujuan dengan motivasi rendah.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Kasman (2021), Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Faktor eksternal meliputi:

1. Gaya kepemimpinan atasan. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi motivasi kerja karena mereka adalah figur yang memberikan arahan, memberi contoh, dan menetapkan budaya kerja dalam sebuah tim atau organisasi.

Lingkungan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karena lingkungan tersebut menciptakan kondisi dan pengaruh yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi sikap, emosi, dan perilaku pegawai.

2. Kompetensi. Kompetensi dapat mempengaruhi motivasi kerja karena ketika seseorang memiliki kompetensi yang baik dalam pekerjaannya, ia merasa percaya diri dan mampu untuk mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.

3. Tuntutan perkembangan organisasi. Tuntutan perkembangan organisasi yang tinggi dapat mempengaruhi motivasi kerja melalui tekanan kerja yang meningkat.

4. Pembinaan karir. Pembinaan karir dapat mempengaruhi motivasi karena memiliki dampak positif pada pemahaman, pengembangan keterampilan, dan pencapaian tujuan karir.

b) Faktor internal meliputi:

1. Kemampuan kerja. Kemampuan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karena memiliki dampak langsung terhadap keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Semangat kerja. Semangat kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karena mencerminkan tingkat energi, komitmen, dan keinginan seseorang untuk berhasil dalam pekerjaan mereka.

3. Tanggung jawab. Tanggung jawab memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja karena mempengaruhi persepsi individu tentang pentingnya peran mereka dalam organisasi serta kontribusi yang mereka berikan.
4. Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok.
5. Prestasi. Prestasi dapat mempengaruhi motivasi kerja karena memberikan dampak langsung pada kepuasan dan perasaan pencapaian individu.
6. Produktifitas kerja. Produktifitas kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karena ketika tidak ada hasil kerja yang dicapai, maka akan berdampak terhadap motivasi kerja individu.

2.2.5 Cara Meningkatkan Motivasi Kerja

Menurut Aziz (2023:60), ada beberapa cara untuk meningkatkan motivasi kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Insentif yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk mencapai target kerja mereka.
3. Pengakuan atas kerja keras dan prestasi dapat membantu meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi karyawan.
4. Peluang pengembangan karir yang jelas dan terbuka dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan karir yang lebih tinggi.

2.3. Retensi dan Kepuasan Karyawan

2.3.1 Defenisi Retensi

Retensi dalam merujuk pada kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan, khususnya mereka yang memiliki kinerja tinggi dan potensi besar, agar tetap bekerja dalam jangka waktu yang lama. Ini mencakup berbagai strategi dan kebijakan yang dirancang untuk meningkatkan kepuasan, keterlibatan, dan loyalitas karyawan,

termasuk melalui kompensasi yang adil, peluang pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut Hom dkk (2017), menyatakan bahwa retensi adalah proses organisasi dalam menjaga karyawan yang berharga untuk tidak meninggalkan perusahaan, melalui penerapan kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

Menurut Yuni Astuti dan Kartika Dewi (2019), mendefinisikan retensi karyawan sebagai strategi yang digunakan organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas. Mereka menekankan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap retensi, di mana karyawan yang merasa diperhatikan akan lebih loyal terhadap perusahaan.

Das dan Baruah (2018), juga mendefinisikan retensi sebagai kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan, terutama yang memiliki kinerja tinggi, melalui berbagai pendekatan yang mencakup kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas, retensi dapat disimpulkan sebagai sebuah proses strategis yang diterapkan oleh organisasi untuk mempertahankan karyawan, terutama yang memiliki kinerja tinggi dan berkualitas, agar tidak meninggalkan perusahaan.

2.3.2 Kepuasan Karyawan

Menurut Shields dkk (2018:239), mendefinisikan kepuasan karyawan sebagai perasaan positif yang dirasakan karyawan mengenai pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja dan manajemen.

Kepuasan karyawan merupakan konsep yang menggambarkan perasaan, sikap, atau evaluasi positif maupun negatif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, kompensasi, hubungan dengan atasan dan

rekan kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Sama halnya seperti yang dikemukakan oleh Pandi Afandi (2018) bahwa kepuasan kerja adalah "suatu respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, di mana pegawai merasakan efektivitas dari tugas yang dilaksanakan". Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya terkait dengan imbalan tetapi juga dengan bagaimana pegawai merasa tentang tugas mereka.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan adalah konsep multidimensi yang mencerminkan respon emosional karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Ini dipengaruhi oleh beragam faktor baik internal maupun eksternal, dan memiliki potensi dampak signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

38 2.4 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Retensi dan Kepuasan Karyawan

Hubungan antara motivasi kerja dengan retensi dan kepuasan karyawan sangat erat kaitannya. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang membuat karyawan bersemangat dan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Judge (2020), motivasi dapat berupa faktor-faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Jika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan retensi karyawan dalam jangka panjang.

Kepuasan karyawan berhubungan dengan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup lingkungan kerja, penghargaan, dan hubungan dengan atasan. Ketika karyawan termotivasi secara internal dan eksternal, mereka akan lebih puas dalam menjalankan tugas sehari-hari. Dalam studi yang dilakukan oleh Deci dan Ryan (2018), motivasi kerja intrinsik, seperti rasa keterlibatan dalam pekerjaan, meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa pekerjaan mereka memiliki nilai dan tujuan yang jelas. Kepuasan ini kemudian mengurangi tingkat turnover karena karyawan lebih mungkin bertahan dalam perusahaan yang memberikan mereka motivasi dan

dukungan.

Di sisi lain, retensi karyawan, atau kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan, juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut studi yang dilakukan oleh Gupta (2019), perusahaan yang menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, serta penghargaan yang sesuai, akan meningkatkan motivasi dan pada akhirnya memperkuat loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi lebih cenderung bertahan lebih lama di perusahaan tersebut karena mereka merasa bagian dari kesuksesan organisasi.

2.5 Pegawai

2.5.1 Pengertian Pegawai

Pegawai adalah seseorang yang bekerja dalam suatu lembaga, organisasi, atau perusahaan dengan tugas dan tanggung jawab tertentu dan sebagai pilar yang penting bagi kemajuan tujuan organisasi. Menurut Solahudin (2021:170), pegawai adalah manusia yang merupakan faktor produksi yang dinamis memiliki kemampuan berpikir dan motivasi kerja, apabila pihak manajemen perusahaan mampu meningkatkan motivasi mereka, maka produktivitas kerja akan meningkat.

Menurut Igirisa (2022:9), pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan cara memberikan tenaga dan pikirannya untuk suatu tugas yang dikerjakannya baik di instansi pemerintah maupun swasta dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji atas pekerjaan yang telah di kerjakan dari tempat pegawai itu bekerja.

Menurut Widjaja, A (2019:52), mengatakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga- lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa

Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).

Pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil atau tidak organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapatkan imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Serta sangat berpengaruh terhadap kualitas, disiplin, serta loyalitas kerja pada pegawai.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah manusia yang memiliki kemampuan dalam bekerja dengan cara memberikan tenaga dan pikirannya dalam menyelesaikan tugas yang di kerjakannya, dan sebagai pekerja dia memiliki hak untuk menerima imbalan atas pekerjaan yang di lakukannya.

2.5.2 Jenis-jenis Pegawai

Ada beberapa jenis pegawai yang umumnya ditemui di berbagai organisasi atau instansi sebagai berikut:

a. Pegawai pemerintahan (aparatur sipil negara)

Menurut Raharjo (2020:23), mengatakan bahwa ada 2 jenis pegawai ASN antara lain :

1. PNS

PNS merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk kepegawaian secara nasional.

2. PPPK

PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai

pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang- Undang ini.

b. Pegawai swasta (karyawan)

Menurut Suharno (2020:21), pegawai swasta adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi.

Pegawai swasta merujuk kepada individu yang bekerja untuk perusahaan atau organisasi yang dimiliki secara pribadi atau tidak dimiliki oleh pemerintah. Berbeda dengan pegawai negeri yang bekerja untuk pemerintah, pegawai swasta biasanya bekerja dalam lingkungan yang diatur oleh perusahaan atau badan usaha yang beroperasi untuk mencari keuntungan.

2.5.3 Hak Pegawai ASN

Menurut UU No. 20 tahun 2023 bab VI pasal 21, mengatur tentang hak ASN adalah sebagai berikut:

- c. Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materiel dan/atau nonmateriel.
- d. Komponen penghargaan dan pengakuan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 1. Penghasilan;
 2. Penghargaan yang bersifat motivasi;
 3. Tunjangan dan fasilitas;
 4. Jaminan sosial;
 5. Lingkungan kerja;
 6. Pengembangan diri; dan
 7. Bantuan hukum.
- e. Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (21) huruf a dapat berupa:
 1. Gaji; atau

2. Upah.
- f. Penghargaan yang bersifat motivasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dapat berupa:
 1. Finansial; dan/atau
 2. Nonfinansial.
- g. Tunjangan dan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dapat berupa:
 1. Tunjangan dan fasilitas jabatan; dan/atau
 2. Tunjangan dan fasilitas individu.
- h. Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d terdiri atas:
 1. Jaminan kesehatan;
 2. Jaminan kecelakaan kerja;
 3. Jaminan kematian;
 4. Jaminan pensiun; dan
 5. Jaminan hari tua.
- i. Lingkungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e dapat berupa:
 1. Fisik; dan/atau
 2. Nonfisik.
- j. Pengembangan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f dapat berupa:
 1. Pengembangan talenta dan karier; dan/atau
 2. Pengembangan kompetensi.
- k. Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g dapat berupa:
 1. Litigasi; dan/atau
 2. Nonlitigasi.
- l. Presiden dapat melakukan penyesuaian komponen penghargaan dan pengakuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan memperhatikan kemampuan keuangan negara.
Menurut Muzaynah (2020) ²⁰ Hak PNS di dalam UU No 5 tahun

2014 pasal 21 diatur tentang ASN berhak memperoleh:

- a. Gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b. Cuti;
- c. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d. Perlindungan; dan
- e. Pengembangan kompetensi.

2.5.4 Kewajiban Pegawai ASN

Menurut UU No. 20 tahun 2023 pasal 24 mengatur bahwa pegawai ASN wajib:

1. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah;
2. Menaati ketentuan peraturan perundang undangan;
3. Melaksanakan nilai dasar ASN dan kode etik dan kode perilaku ASN;
4. Menjaga netralitas; dan
5. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Menurut Muzaynah (2020) Setiap pegawai pemerintah dalam hal ini yang disebut dengan ASN memiliki kewajiban dan tanggungjawab sebagai berikut:

- a. Mengutamakan kepentingan Umum yang harus dilayani guna terpenuhinya kebutuhan dasar dan kebutuhan dalam melaksanakan kehidupannya sehari-hari dalam menyelenggarakan kegiatannya. Mampu mengutamakan kepentingan masyarakat lebih dari kepentingan golongan maupun pribadi, Oleh sebab itu maka setiap ASN memiliki kewajiban untuk mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi maupun kelompoknya.
- b. Memiliki pemahaman dan kesadaran untuk menghindar dan

mencegah keterlibatan ASN dalam politik praktis. Artinya bahwa setiap pegawai ASN harus memiliki pemahaman akan dirinya yang tidak terlibat dalam kegiatan politik praktis dan mampu menjaga netralitas Pegawai ASN dari pengaruh dan keterlibatannya dalam kegiatan politik praktis. Setiap ASN tidak dibenarkan untuk terlibat dalam politik praktis yang memihak golongan tertentu. Oleh sebab itu maka setiap ASN adalah bekerja untuk kepentingan semua orang, semua masyarakat, tidak terkecuali. Bahwa setiap ASN wajib membantu, melayani dan bekerja untuk kepentingan rakyat. Setiap ASN harus mampu menjaga netralitas diri agar tidak terjebak dalam membela dan mendukung kelompok-kelompok tertentu, sehingga tidak netral dan memihak. Sikap netral dan tidak memihak ini akan menjadikan setiap ASN akan mampu berbuat dan bekerja untuk semua orang dan semua masyarakat dan tidak memilih-milih mana masyarakat yang akan dilayani. Berarti semua masyarakat akan mendapat perlakuan dan pelayanan yang sama oleh ASN dalam melaksanakan pekerjaannya.

- c. Memperlakukan warga negara secara sama dan adil dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik; artinya bahwa setiap pegawai ASN memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan negara. Tidak memilih-milih orang untuk melayani masyarakat. Sehingga semua akan dilayani bersama dan adil dalam bekerja.
- d. Melakukan pelayanan yang dibutuhkan oleh setiap orang yang datang untuk mengajukan keperluan yang harus diselesaikan dalam memenuhi kebutuhannya untuk kehidupannya. Artinya Bahwa sebagai pegawai ASN harus memiliki sikap, perilaku yang terhormat serta mampu melaksanakan pemerintahan yang bertanggungjawab kepada masyarakat. Setiap ASN harus menjaga kehormatannya dengan sebaik-baiknya. Bekerja dengan

jujur dan berintegritas, sehingga membawa diri dengan baik dan berwibawa. Setiap ASN harus memiliki sikap jujur dan berwibawa. Karena jujur akan membawa kepada tanggungjawab yang benar. Kejujuran dan kedisiplinan membawa ASN akan mampu bekerja dengan baik, sehingga masyarakat akan percaya akan kredibilitasnya. Kejujuran akan menjadikan ASN berada pada kepercayaan masyarakat yang sangat dibanggakan. Tidak ada perlakuan yang negative terhadap ASN, sehingga masyarakat yakin akan tercapainya harapan yang akan dicapainya. Masyarakat menghendaki ASN tidak berbuat korupsi, Kolusi dan Nepotisme sehingga mampu bekerja dengan baik dan benar.

2.6 Indikator Hak-Hak ASN

Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 terdapat 3 indikator hak-hak ASN adalah sebagai berikut:

1. Hak Perlindungan

Hak perlindungan ASN adalah hak yang diberikan kepada ASN untuk memastikan mereka terlindungi dari segala bentuk penyalahgunaan wewenang, diskriminasi, dan tindakan yang melanggar hukum. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, perlindungan ini mencakup perlindungan hukum dan perlindungan dari risiko pekerjaan, seperti kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Perlindungan ini diberikan untuk menjamin keselamatan dan kenyamanan ASN dalam menjalankan tugas.

2. Hak Pengembangan Karir

Pengembangan karir bagi ASN merupakan salah satu hak penting yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Pengembangan karir ini meliputi kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, serta peningkatan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan kerja dan perkembangan teknologi. Hak ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi ASN sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

3. Hak Kesejahteraan

Hak kesejahteraan ASN mengacu pada berbagai bentuk jaminan sosial, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan oleh pemerintah. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menegaskan pentingnya kesejahteraan bagi ASN, baik dalam bentuk gaji yang layak, tunjangan kesehatan, pensiun, serta jaminan hari tua. Kesejahteraan ini diharapkan dapat memberikan rasa aman bagi ASN, baik selama masa kerja maupun setelah pensiun.

2.7 Kecamatan

Kecamatan adalah unit administratif yang berada di bawah kabupaten atau kota dalam struktur pemerintahan di Indonesia. Kecamatan berfungsi sebagai wilayah kerja pemerintah yang bertugas mengatur dan melayani berbagai aspek kehidupan masyarakat di tingkat yang lebih lokal. Tugas dan fungsi kecamatan meliputi pelayanan administrasi kependudukan, pengelolaan anggaran daerah, pelaksanaan pembangunan, serta koordinasi kegiatan sosial dan ekonomi di wilayahnya. Kepala kecamatan, yang disebut camat, memimpin dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas tersebut serta berkoordinasi dengan pemerintah kabupaten atau kota.

Menurut Pasal 01 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan, Kecamatan atau yang disebut dengan ¹⁴ nama lain adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten atau kota yang dipimpin oleh camat.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan pasal 3 berbunyi:

- a. Pembentukan kecamatan dilakukan melalui: a) pemekaran 1 (satu) Kecamatan menjadi 2 (dua) Kecamatan atau lebih; atau b) penggabungan bagian kecamatan dari kecamatan yang bersandingan dalam satu daerah kabupaten/kota menjadi kecamatan baru.
- b. Pembentukan kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan dasar, persyaratan teknis, dan persyaratan administrasi.
- c. Kecamatan dibentuk dengan Peraturan Daerah kabupaten/kota sesuai

dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.7.1 Tugas dan wewenang Camat

Berdasarkan PP No. 17 tahun 2018 pasal 10, Camat dalam memimpin kecamatan bertugas:

- a. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di tingkat Kecamatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan urusan pemerintahan umum;
- b. Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, meliputi:
 1. Partisipasi masyarakat dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan di desa/Kelurahan dan Kecamatan;
 2. Sinkronisasi program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh Pemerintah dan swasta di wilayah kerja Kecamatan;
 3. Efektivitas kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah Kecamatan; dan Pelaporan pelaksanaan tugas pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja Kecamatan kepada bupati/wali kota;
- c. Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, meliputi:
 1. Sinergitas dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Tentara Nasional Indonesia, dan instansi vertikal di wilayah Kecamatan;
 2. Harmonisasi hubungan dengan tokoh agama dan tokoh masyarakat; dan
 3. Pelaporan pelaksanaan pembinaan ketenteraman dan ketertiban kepada bupati/wali kota;
- d. Mengoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, meliputi:
 1. Sinergitas dengan perangkat daerah yang tugas dan fungsinya di bidang penegakan peraturan perundang-undangan dan/atau Kepolisian Negara Republik Indonesia; dan

2. Pelaporan pelaksanaan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan di wilayah Kecamatan kepada bupati/wali kota;
- e. Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum, meliputi:
1. Sinergitas dengan perangkat daerah dan/atau instansi vertikal yang terkait;
 2. Pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum yang melibatkan pihak swasta; dan
 3. Pelaporan pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum di wilayah Kecamatan kepada bupati/wali kota;
- f. Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan, meliputi:
1. Sinergitas perencanaan dan pelaksanaan kegiatan dengan perangkat daerah dan instansi vertikal terkait;
 2. Efektivitas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat Kecamatan; dan
 3. Pelaporan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan kepada bupati/wali kota;
- g. Membina dan mengawasi penyelenggaraan pemerintahan desa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur desa; melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja perangkat daerah kabupaten/kota yang ada di Kecamatan, meliputi:
1. Perencanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan;
 2. Fasilitasi percepatan pencapaian standar pelayanan minimal di wilayahnya;
 3. Efektivitas pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kecamatan; dan

4. Pelaporan pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kecamatan kepada bupati/wali kota melalui sekretaris daerah; dan melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.8 Penelitian Terdahulu

Menurut Randi (2018: 15) penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini.

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan dalam penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Dari beberapa tentang variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil diantaranya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Siregar, A. (2029)	Analisis Hak dan Kewajiban ASN di Kota Medan Berdasarkan Undang-Undang ASN No. 5 Tahun 2014	Kualitatif	Penelitian ini menemukan bahwa implementasi hak-hak ASN di Kota Medan sudah berjalan dengan baik. Namun, ada kendala dalam penerapan tunjangan kinerja yang masih tidak merata di semua instansi. Faktor motivasi berupa hak-hak

				seperti cuti dan promosi jabatan masih memerlukan pengawasan yang lebih ketat.
2	Putra, B. (2021)	Pengaruh Hak-Hak ASN terhadap Kinerja di Kantor Camat Banda Aceh"	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hak-hak ASN, terutama tunjangan dan promosi jabatan, memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN. Motivasi meningkat ketika hak-hak tersebut diimplementasikan dengan benar, tetapi ada tantangan terkait kesejahteraan yang perlu diperbaiki.
3	Hasan, T. (2019)	Studi Penerapan Hak ASN dan Motivasi Kerja di Kantor Bupati Gowa	Kualitatif	Temuan utama dari penelitian ini adalah bahwa ada korelasi positif antara hak-hak ASN yang terpenuhi dengan semangat kerja dan komitmen ASN di Kantor Bupati Gowa. Hak-hak seperti tunjangan kinerja dan hak cuti berpengaruh besar

				terhadap motivasi pegawai.
4	Purwanto, D. (2021)	Analisis Pemenuhan Hak ASN di Kantor Walikota Yogyakarta Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014		Penelitian ini menemukan bahwa pemenuhan hak ASN di Kantor Walikota Yogyakarta sudah baik, namun masih ada keluhan terkait waktu pencairan tunjangan kinerja. Ketika hak-hak terpenuhi, motivasi ASN dalam bekerja mengalami peningkatan signifikan.
5	Harahap, M. (2023)	"Studi Tentang Hak-Hak ASN pada Kantor Camat di Kabupaten Deli Serdang	kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan hak-hak ASN masih mengalami kendala dalam hal transparansi. ASN merasa bahwa hak-hak seperti promosi jabatan dan tunjangan belum berjalan maksimal, yang berdampak pada rendahnya

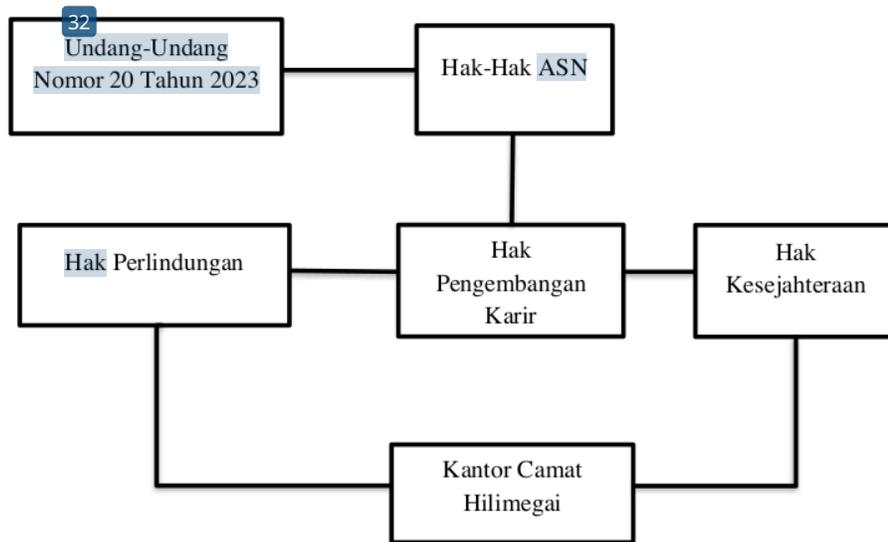
				motivasi kerja mereka.
6	Kusuma, A. (2022)	Hak-Hak ASN dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja di Pemerintah Kota Surabaya”	Kualitatif	Penelitian ini menemukan bahwa hak-hak ASN, terutama terkait kesehatan dan tunjangan, sangat berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas pegawai. Adanya tunjangan yang konsisten meningkatkan motivasi pegawai dalam melayani publik dengan lebih baik.

Sumber: Olahan peneliti, 2024

2.9 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2018:60), kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Bisa diartikan, kerangka berpikir adalah sebuah gambaran alur pemikiran untuk lebih memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian.

Dan untuk lebih memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, maka peneliti perlu merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:



86
Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 memberikan landasan hukum yang kuat bagi hak-hak Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugas mereka. Di dalamnya, hak-hak ASN diatur untuk memastikan kesejahteraan dan pengembangan karir ASN secara berkelanjutan. Hak-hak ini mencakup hak perlindungan, yang menjamin ASN mendapatkan perlindungan hukum dan keamanan dalam menjalankan tugas-tugas negara. Hak perlindungan ini penting, terutama untuk mencegah tindakan diskriminasi atau intimidasi yang mungkin terjadi dalam lingkungan kerja.

Selain itu, hak pengembangan karir memberikan kesempatan bagi ASN untuk terus meningkatkan kemampuan profesional mereka melalui pendidikan, pelatihan, dan promosi yang adil. Dengan adanya hak ini, ASN diharapkan dapat mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan pekerjaan dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Dalam hal hak kesejahteraan, undang-undang ini mengatur tentang tunjangan, asuransi, dan kompensasi lainnya yang bertujuan untuk menjamin kualitas hidup ASN dan keluarganya.

Implementasi hak-hak ini juga sangat berpengaruh terhadap motivasi ASN, terutama di lingkungan kerja seperti di Kantor Camat Hilimegai. Dengan hak-hak yang terpenuhi, ASN di kantor tersebut akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan produktif dan profesional. Motivasi ASN yang tinggi, baik secara intrinsik (misalnya rasa tanggung jawab) maupun ekstrinsik (seperti penghargaan dan insentif), akan berdampak positif pada pelayanan publik. Dalam konteks studi kasus Kantor Camat Hilimegai, implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan ASN, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap perbaikan pelayanan kepada masyarakat di Kabupaten Nias Selatan.

METODE PENELITIAN**3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian****3.1.1 Pendekatan**

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini bersifat deskriptif. Tujuan penelitian deskriptif suatu data penelitian untuk mendiskripsikan dan menganalisis fenomena, aktivitas sosial, sikap dan manusia. Ragam peristiwa, pemikiran dan persepsi orang atau kelompok. Menurut Sugiyono (2018:213), “Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna”.

3.1.2 Jenis Penelitian

1. Jenis penelitian dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:
Jenis kualitatif (data berbentuk kalimat) merupakan jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya dan berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri.
2. Jenis kuantitatif (data berbentuk angka) merupakan suatu studi yang mengumpulkan data statistik untuk perhitungan dan interpretasi, yang dapat disajikan dalam bentuk grafik, bagan, tabel, dan uji hipotesis.
3. Gabungan (bentuk kalimat dan angka) merupakan Tahapan pengumpulan data dan analisis data. Dengan menggunakan dua metode yaitu gabungan antara metode kuantitatif dan kualitatif atau sebaliknya. Kedua metode ini digunakan untuk menyelesaikan pertanyaan survei.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menarik kesimpulan bahwa jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian

kualitatif deskriptif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada pada saat penelitian dilakukan, karena dalam metode penelitian kualitatif data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka.

Metode penelitian kualitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018), yaitu: “Metode penelitian kualitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

3.2 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:68), definisi variabel penelitian adalah karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang menjadi variabel penelitian ini tertuju pada Analisis motivasi kerja pegawai. Variabel penelitian ini adalah:

Tabel 3.1

Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Hak-Hak ASN	Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 terdapat 3 indikator hak-hak ASN adalah sebagai berikut: 1. Hak Perlindungan 2. Hak Pengembangan

		Karir
		3. Hak Kesejahteraan

Sumber: Olahan peneliti, 2024

109

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan. Setiap rancangan penelitian perlu dilengkapi dengan jadwal kegiatan yang akan dilaksanakan. Dalam jadwal berisi kegiatan apa saja yang akan dilakukan, dan berapa lama akan dilakukan. Jadwal penelitian terhitung dari bulan Desember 2023 sampai Oktober 2024.

Untuk melaksanakan penelitian ini, peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan sebagai berikut:

Tabel. 3.2
Jadwal Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Bulan (2023-2024)										
		60 Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov
1	Tahap Persiapan Penelitian											
	a. Pengajuan Judul											
	b. Penyusunan Proposal											
	c. Bimbingan Proposal											
	d. Seminar Proposal											
2	Tahap Pelaksanaan											
	a. Pelaksanaan Penelitian											
	b. Pengumpulan Data											
	c. Analisis Data											
3	Tahap Penyelesaian											

jurnal artikel-artikel serta dokumentasi berupa rekaman suaradan foto-foto sebagai bukti penelitian ini benar dilakukan.

Berdasarkan jenis data diatas maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti dari orang yang bersangkutan.

3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen utama pengumpulan data adalah peneliti itu sendiri Dalam sebuah penelitian tentunya peneliti akan menetapkan instrumen. Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan peneliti untuk mendapatkan dan mengumpulkan data penelitian, sebagai langkah untuk menemukan hasil atau kesimpulan dari penelitian dengan tidak meninggalkan kriteria pembuatan instrumen yang baik.

Menurut Roosinda, dkk (2021 :70), menyatakan instrumen penelitian kualitatif adalah alat-alat yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. peneliti juga harus memahami masalah yang ingin diteliti sehingga dalam jenis penelitian ini, peneliti sering disebut sebagai instrumen kunci. Dengan manusia sebagai instrumen, maka respon yang aneh maupun bertentangan akan digunakan untuk mempertinggi tingkat pemahaman dan kepercayaan mengenai aspek yang diteliti. Peneliti juga memerlukan alat bantu atau instrumen lain yang dapat membantunya dalam melaksanakan penelitian guna melengkapi dan membandingkan data yang telah ditemukan, diantaranya yakni:

a. Peneliti

Peneliti sering disebut sebagai instrumen kunci. Dengan manusia sebagai instrumen, maka respon yang aneh maupun bertentangan akan digunakan untuk mempertinggi tingkat pemahaman dan kepercayaan mengenai aspek yang diteliti.

b. Catatan

Catatan adalah sekumpulan catatan dalam bentuk tulisan yang akan digunakan peneliti dalam menulis informasi dari informan yang akan

diwawancarai.

c. Alat perekam (*tape recorder*)

Alat perekam merupakan alat untuk membantu peneliti dalam melakukan penelitian untuk merekam informasi yang akan didapat dari informan agar peneliti mudah mengingat informasi yang hendak tak sempat dicatat, sehingga rekaman tersebut dapat disimpan dalam arsip. Informasi tersebut dapat direkam melalui *handphone* maupun alat perekam lainnya

d. Lembar observasi

Lembar observasi penelitian adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data saat melakukan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Lembar observasi penelitian itu biasanya berisi catatan-catatan terkait objek yang diamati atau diselidiki.

e. Dokumen dan alat tulis

Dokumen dan alat tulis berperan penting sebagai sarana untuk mengumpulkan dan mencatat data. Contohnya buku catatan (*notebook*), formulir wawancara dan kuesioner, pulpen dan pensil dan sebagainya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti memilih teknik *sampling purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2018).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data dengan wawancara (*interview*), dokumentasi, dan observasi.

a. Teknik Observasi

Adalah peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen yang mencatat, menganalisis dan selanjutnya dapat membuat kesimpulan. Dalam hal ini peneliti menggunakan teknik observasi sebagai pengamat dengan cara mencatat dan mengamati perilaku pegawai di Kantor Camat Hilimegai terkait motivasi kerja.

b. Teknik Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi, menggali data dan idemelalui tanya jawab dengan informan.

Dalam penelitian ini pelaksanaan wawancara dilakukan dengan wawancara semi terstruktur. Wawancara semi terstruktur adalah wawancara yang berlangsung mengacu pada satu rangkaian terbuka. Metode ini memungkinkan pertanyaan baru muncul karena jawaban yang diberikan oleh informan sehingga selama sesi berlangsung penggalian informasi dapat dilakukan lebih mendalam tetapi tidak boleh jauh dari alur judul yang sudah ditentukan.

c. Teknik Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data sebagai pelengkap dari penggunaan metode observasi serta wawancara dari penelitian kualitatif. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dalam hal ini sebagai pelengkap dari metode observasi dan wawancara, peneliti juga mengumpulkan data melalui teknik dokumentasi. Teknik ini melibatkan pengumpulan catatan-catatan resmi, laporan, gambar, regulasi dan dokumen terkait lainnya yang memberikan gambaran tentang konteks yang sedang diteliti.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:321), analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Dalam penelitian ini, peneliti akan menempuh langkah-langkah sebagai berikut:

a. Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, peneliti melakukan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi). Peneliti dalam mengumpulkan data akan mendatangi tempat penelitian yaitu di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan, dan dilakukan sehari-hari, mungkin berbulan-bulan, sehingga data yang diperoleh akan banyak. Pada tahap awal peneliti melakukan penjelajahan secara umum terhadap situasi sosial/objek yang diteliti, semua yang dilihat dan didengar direkam semua. Dengan demikian peneliti akan memperoleh data yang

sangat banyak dan sangat bervariasi.

b. Reduksi Data

Reduksi data berarti merangkum, memilih, dan memilih ⁷⁰ hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

c. Penyajian Data

Data yang telah diperoleh akan dikelompokkan sesuai dengan yang difokuskan yaitu analisis motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan.

d. Penarikan Kesimpulan

Menurut Sugiyono (2019) kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah ¹⁹ bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kemudian apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal ¹⁹ didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang belum pernah ada.

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias

Selatan.

Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan terletak di desa Togizita dekat dengan jalan raya. Kantor Camat ini telah berdiri dan diresmikan pada tanggal 14 Agustus 2008 dan disahkan oleh Bupati Fahuwusa Laia, SH.MH (alm). Sejak berdirinya kantor Camat Hilimegai tersebut, telah terjadinya pergantian pemimpin atau Camat di Hilimegai sampai dengan saat ini. Berikut uraian para pemimpin di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan :

1. Sukahati Halawa S.Pd masa bakti 2008 s/d 2015
2. Tafakhoi Halawa S.Pd masa bakti 2016 s/d 2017
3. Leo Faigimano Halawa S.Pd masa bakti 2018 s/d 2019
4. Darilius Laia S.Pd masa bakti 2019 s/d 2020
5. Apolonias Ndruru S.Pd masa bakti 2020 sampai sekarang.

4.1.2 Visi Misi Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan.

Adapun yang menjadi visi dan misi kantor camat Hilimegai adalah :

a. Visi

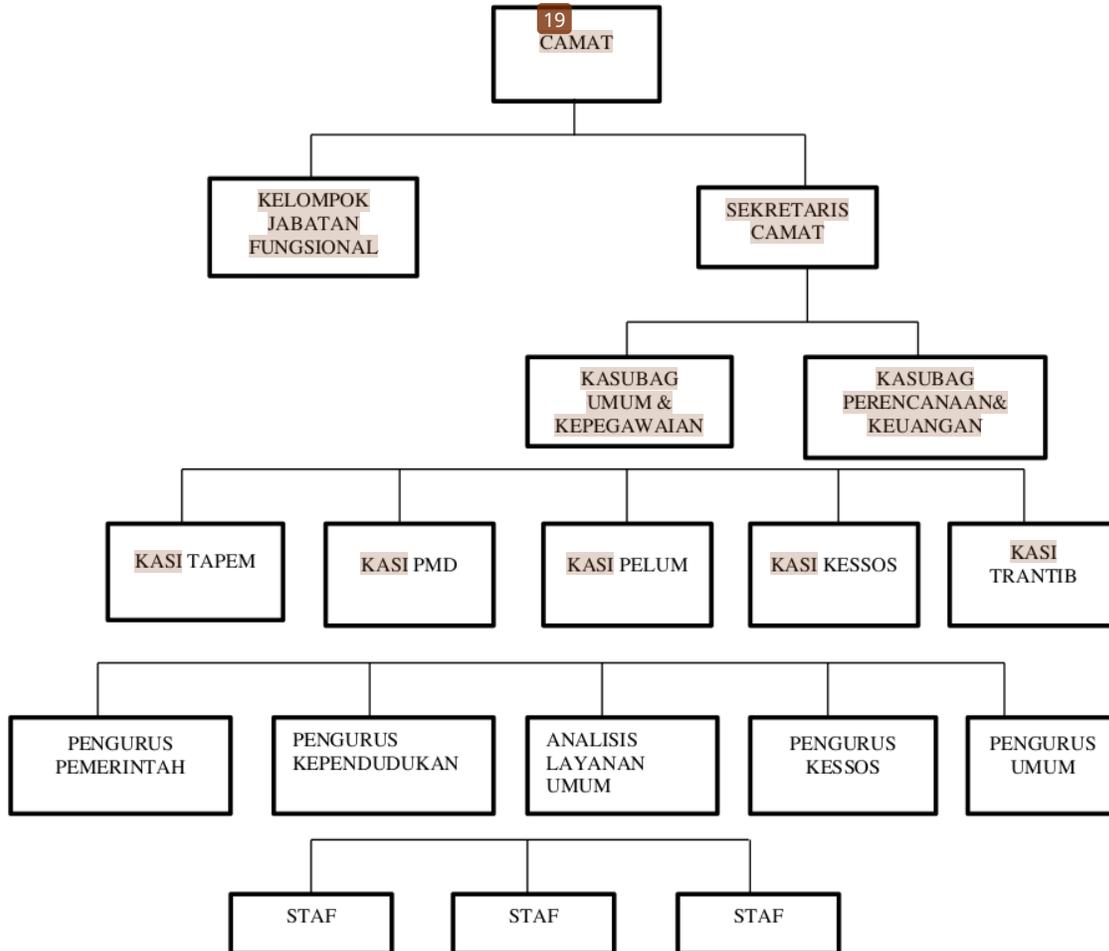
Mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas untuk kesejahteraan masyarakat.

b. Misi

1. Meningkatkan kualitas pelayanan publik yang berorientasi pada kebutuhan masyarakat.
2. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program pembangunan.
3. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi.

4.1.3 Stuktur Organisasi

Struktur organisasi di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan adalah susunan atau tata letak yang terdiri dari berbagai posisi atau jabatan yang ada dalam kantor tersebut. Berikut struktur organisasi di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan.



Sumber : Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan.

4.1.3 Karakteristik Informan Penelitian

Pada uraian ini peneliti mengemukakan data penelitian yang merupakan data hasil yang diperoleh peneliti di lokasi penelitian, yaitu: kantor camat hilimegai, khususnya menjelaskan dan menganalisis Hak-

hak ASN pada kantor camat Hilimegai (Berdasarkan undang-undang Nomor 20 Tahun 2023). Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti sendiri kepada Camat dan pegawai kantor camat. Sebagai narasumber dalam mengadakan observasi secara langsung pada lokasi penelitian guna memperoleh data secara langsung yang berhubungan dengan masalah penelitian. Peneliti akan menguraikan pembahasan secara teoritis maupun secara langsung pada objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi identitas narasumber adalah: nama, dan jabatan. Dalam penelitian ini narasumber berjumlah 5 orang yaitu: Camat dan pegawai di kantor camat hilimegai. Yang disajikan peneliti pada tabel berikut:

11
Tabel 4.1

Nama – Nama Informan Kunci

No	Nama	Jabatan
1	Apolonias Ndruru, S.Pd	Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan (Informan Kunci)
2	Stefanus Waruwu, S.Pd	Sekretaris Camat (Informan Utama)

Sumber: *Olahan Peneliti, 2024*

11
Tabel 4.2

Nama – Nama Informan Pendukung

NO	Nama	Jabatan
1	Faomasi Laia, A.Md	Kasubag Perencanaan dan Keuangan (Informan Pendukung)
2	Marianus Ndruru, S.Pd	Pengurus Umum (Informan Pendukung)
3	OdermanHalawa, S.Ag	Kepala Seksi Tata Pemerintahan (Informan Pendukung)

Sumber: *Olahan Peneliti, 2024*

4.2 Hasil Penelitian

Hasil penelitian merupakan suatu karya tulis ilmiah yang mengandung informasi atau keterangan yang didapat selama melaksanakan kegiatan

penelitian dilapangan. Informasi atau keterangan tersebut didapat melalui wawancara mendalam secara langsung kepada informan, observasi dan dokumentasi sesuai dengan acuan yang telah ditetapkan . objek penelitian yang digunakan yaitu di Kantor Camat Hilimegai yang dimana penelitian ini bertujuan menganalisis hak-hak yang dimiliki oleh ASN di Kantor Camat Hilimegai, Untuk mengetahui dan Menganalisis tantangan yang dihadapi dalam pemberian hak-hak ASN di kantor Camat Hilimegai dan mengetahui dan menganalisis upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala yang dihadapi dalam pemberian Hak-hak ASN di Kantor Hilimegai Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan penelitian, maka peneliti melaksanakan tahapan-tahapan tersebut dengan menggunakan draf wawancara sehingga didapatkan data dari informan yaitu terdiri dari 5 orang Camat dan pegawai di Kantor Camat hilimegai sebagai berikut:

4.2.1 Hak-Hak yang dimiliki oleh ASN di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan.

Menurut ² Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), hak-hak yang dimiliki oleh ASN, termasuk di Kantor Camat Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan, mencakup berbagai aspek yang mendukung kesejahteraan, perlindungan hukum, serta pengembangan profesional. Hak-hak ini dijamin agar ASN dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal. Salah satu hak penting yang dimiliki ASN adalah hak atas kesejahteraan. Dalam undang-undang tersebut, diatur bahwa ASN berhak memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka. Herlambang (2022) menekankan bahwa kesejahteraan finansial yang memadai bagi ASN sangat penting untuk menjaga motivasi kerja serta memastikan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Hak ini mencakup gaji pokok, tunjangan keluarga, dan tunjangan jabatan bagi pejabat struktural di Kantor Camat

Hilimegai. Selain itu, terdapat jaminan kesehatan, hari tua, dan pensiun yang menjadi jaminan atas kesejahteraan ASN di masa depan.

ASN di Kantor Camat Hilimegai juga memiliki hak atas perlindungan hukum. Perlindungan ini meliputi bantuan hukum jika ASN menghadapi permasalahan hukum yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas. Mulyadi (2021) menyatakan bahwa perlindungan hukum bagi ASN penting agar mereka dapat bekerja tanpa rasa takut terhadap ancaman atau intimidasi, baik dari pihak eksternal maupun internal organisasi. Dengan adanya perlindungan hukum ini, ASN dijamin untuk bisa bekerja secara adil dan objektif sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Hak atas Pengembangan Kompetensi Hak lainnya yang diatur dalam undang-undang adalah hak atas pengembangan kompetensi. ASN di Kantor Camat Hilimegai berhak mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan dalam rangka peningkatan keterampilan dan pengetahuan. Setiawan (2023) menyatakan bahwa pengembangan kompetensi yang berkelanjutan penting untuk menjamin ASN dapat menghadapi perubahan dalam pelayanan publik dan adaptasi terhadap teknologi baru. Dengan demikian, ASN di Kantor Camat Hilimegai dapat lebih profesional dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Kemudian Hak atas Perlindungan terhadap Pelecehan dan Diskriminasi dalam undang-undang ini, ASN juga memiliki hak atas perlindungan terhadap segala bentuk pelecehan, diskriminasi, dan tindakan tidak menyenangkan lainnya. Perlindungan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi ASN. Indra dan Lestari (2021) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan mental ASN, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

Hak atas Kesempatan Berkarir dan Keadilan dalam Promosi Selain itu, ASN di Kantor Camat Hilimegai berhak mendapatkan kesempatan yang adil dalam pengembangan karier, termasuk promosi

dan rotasi jabatan. Putri (2020) menyatakan bahwa keadilan dalam promosi jabatan adalah kunci untuk menciptakan rasa keadilan dan semangat kerja di kalangan ASN. Hal ini dijamin dalam undang-undang, sehingga setiap ASN yang memenuhi kriteria memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dalam karier mereka.

Dalam rangka penerapan hak-hak ini, pihak Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan harus memastikan bahwa setiap hak yang tercantum dalam undang-undang dapat dipenuhi dengan baik. Implementasi hak-hak ini akan berdampak pada peningkatan kesejahteraan ASN, lingkungan kerja yang sehat, serta kualitas pelayanan publik yang lebih baik bagi masyarakat di Kecamatan Hilimegai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan Bapak Apolonias Ndruru, S.Pd (Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan) pada hari senin, 14 Oktober 2024 pukul 10⁰⁰ WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana Bapak/Ibu melihat implementasi hak perlindungan bagi ASN di Kantor Camat Hilimegai? Apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Implementasi hak perlindungan bagi ASN di Kantor Camat Hilimegai sudah kami upayakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kami berusaha menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif dengan memastikan bahwa setiap ASN terlindungi dari segala bentuk ancaman, intimidasi, atau diskriminasi. Kami juga selalu memberikan dukungan hukum kepada ASN yang menghadapi permasalahan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, sosialisasi secara berkala tentang hak-hak ASN, termasuk hak perlindungan, terus kami lakukan agar seluruh pegawai memahami apa saja hak mereka dan bagaimana melindungi diri dari segala bentuk pelanggaran.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Stefanus Waruwu, S.Pd, (Sekretaris Camat Hilimegai Kabupaten Nias selatan) dimana beliau mengatakan bahwa:

“Hak perlindungan bagi ASN di Kantor Camat Hilimegai sudah diimplementasikan dengan baik. Kami sudah memiliki kebijakan internal untuk mendukung hak-hak ASN, termasuk memberikan bantuan hukum dan perlindungan dari ancaman selama menjalankan tugas. Namun, kami juga menyadari bahwa masih perlu perbaikan dalam hal pengawasan agar semua kebijakan yang ada benar-benar berjalan efektif. Kami juga terus berkoordinasi dengan pihak terkait agar setiap hak ASN di kantor ini terpenuhi sesuai ketentuan yang berlaku.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa implementasi hak perlindungan bagi ASN di Kantor Camat Hilimegai sudah dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku, namun masih diperlukan peningkatan dalam hal sosialisasi dan pengawasan. Dengan adanya upaya untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari diskriminasi, hak-hak ASN dapat dipenuhi dengan lebih baik, sehingga mendukung kinerja ASN secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan Bapak Faomasi Laia, A.Md (Kasubag Perencanaan dan Keuangan) pada hari Senin, 14 oktober 2024 pukul 10⁰⁰ WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana Bapak/Ibu menilai perlindungan yang diberikan di Kantor Camat Hilimegai terkait keamanan dan keselamatan dalam bekerja?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya, perlindungan yang diberikan di Kantor Camat Hilimegai terkait keamanan dan keselamatan dalam bekerja sudah cukup baik. Pimpinan selalu menekankan pentingnya menjaga keselamatan dalam setiap tugas yang dilakukan. Selain itu, kami juga memiliki prosedur tanggap darurat yang jelas dan pelatihan berkala mengenai keamanan kerja. Sebagai ASN, saya merasa bahwa hak-hak kami dalam hal keamanan dan keselamatan telah terpenuhi dengan baik, termasuk jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, sehingga kami bisa bekerja dengan lebih tenang dan nyaman.”

5 Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Marianus Ndruru, S.Pd (Kassubag Umum) dimana beliau mengatakan bahwa:

“Dalam pandangan saya, perlindungan yang diberikan terkait keamanan dan keselamatan di Kantor Camat Hilimegai masih bisa ditingkatkan. Memang ada beberapa upaya yang dilakukan oleh pimpinan untuk menjaga keamanan kerja, tetapi saya merasa bahwa pelaksanaannya terkadang kurang konsisten, terutama dalam hal sosialisasi dan pelatihan keselamatan kerja. Beberapa pegawai mungkin kurang memahami prosedur keamanan karena tidak ada penyegaran informasi secara berkala. Saya berharap ke depannya ada peningkatan dalam pengawasan dan edukasi mengenai keselamatan kerja agar semua pegawai bisa merasa lebih terlindungi.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa perlindungan terkait keamanan dan keselamatan di Kantor Camat Hilimegai telah diupayakan dengan baik, meskipun masih ada beberapa kekurangan dalam hal konsistensi penerapan dan sosialisasi. Upaya peningkatan perlu difokuskan pada pelatihan dan pengawasan, sehingga setiap ASN bisa memahami hak-hak mereka terkait keselamatan kerja dan merasa lebih terlindungi.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Bapak Apolonias Ndruru, S.Pd (Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan) pada hari senin, 14 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Tantangan apa yang sering dihadapi dalam memberikan perlindungan kepada ASN di kantor ini, khususnya dalam hal perlindungan hukum atau keselamatan kerja? Apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Tantangan yang sering kami hadapi dalam memberikan perlindungan hukum kepada ASN di Kantor Camat Hilimegai adalah keterbatasan sumber daya dan pengetahuan hukum. Meskipun ada kebijakan yang mengatur hak-hak ASN, termasuk perlindungan hukum, implementasinya belum sepenuhnya maksimal. Misalnya, ketika ASN menghadapi masalah hukum

saat melaksanakan tugas, tidak semua ASN memahami prosedur untuk mendapatkan bantuan hukum. Kami juga menghadapi kendala terkait anggaran untuk menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang memadai, sehingga perlu mencari solusi kreatif agar perlindungan ini tetap bisa berjalan sesuai ketentuan. Kami terus berupaya untuk memperbaiki dan menyesuaikan perlindungan ini dengan peraturan yang berlaku, agar ASN merasa aman dan terlindungi dalam menjalankan tugasnya”

5 Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Stefanus Waruwu, S.Pd, (Sekretaris Camat Hilimegai Kabupaten Nias selatan) dimana beliau mengatakan bahwa:

“Dalam hal perlindungan hukum dan keselamatan kerja, tantangan utama di kantor ini adalah kurangnya pemahaman ASN mengenai hak-hak mereka serta mekanisme pelaporan jika terjadi pelanggaran. Beberapa ASN mungkin ragu melapor karena merasa takut atau tidak yakin akan proses hukum yang tersedia. Selain itu, kesadaran tentang pentingnya keselamatan kerja juga masih perlu ditingkatkan. Kami telah mengadakan beberapa pelatihan terkait, tetapi masih ada kendala dalam menyebarkan informasi ini secara merata kepada semua ASN. Namun, kami berkomitmen untuk terus memberikan bimbingan dan edukasi agar pelaksanaan perlindungan ini sesuai dengan peraturan yang berlaku”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa tantangan utama dalam memberikan perlindungan hukum dan keselamatan kerja kepada ASN di Kantor Camat Hilimegai adalah kurangnya pemahaman ASN terhadap hak-hak mereka dan keterbatasan sumber daya serta fasilitas. Meskipun sudah ada peraturan yang mengatur tentang hak-hak ASN, implementasinya masih memerlukan peningkatan dari segi edukasi, sumber daya, dan sosialisasi agar perlindungan yang diberikan dapat berjalan secara efektif sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Selanjutnya Peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Bapak Faomasi Laia, A.Md (Kasubag Perencanaan dan Keuangan)

pada hari Senin, 14 oktober 2024 pukul 10⁰⁰ WIB dengan pertanyaan, **Apakah Bapak/Ibu pernah menghadapi situasi yang membutuhkan perlindungan dari pihak kantor?** Dimana beliau mengatakan bahwa:

" Ya, saya pernah menghadapi situasi yang membutuhkan perlindungan dari pihak kantor, ketika berurusan dengan pengaduan masyarakat yang agak sensitif. Dalam situasi tersebut, pihak kantor langsung menyediakan dukungan dengan memberikan arahan dan pendampingan dari atasan untuk menangani permasalahan itu. Penanganan dari kantor sangat membantu, terutama dalam hal pendampingan hukum dan mediasi, sehingga saya merasa terlindungi selama proses penyelesaiannya. Dengan adanya perlindungan ini, saya bisa bekerja lebih percaya diri dan merasa aman menjalankan tugas yang mungkin rentan menghadapi risiko."

5 Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Marianus Ndruru, S.Pd (Kassubag Umum) dimana beliau mengatakan bahwa:

" Memang pernah ada situasi di mana saya berharap ada perlindungan lebih dari pihak kantor, terutama saat menangani permasalahan publik yang memerlukan keterlibatan lebih banyak pihak. Meskipun kantor memberikan bantuan secara administratif, dalam hal pendampingan lebih mendalam, rasanya masih perlu ada peningkatan. Saat ini, dukungan sudah diberikan, tetapi dalam beberapa situasi, saya merasa perlu adanya kebijakan perlindungan yang lebih tegas agar hak-hak kami sebagai ASN terlindungi secara maksimal."

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa perlindungan dari pihak kantor bagi ASN di Kantor Camat Hilimegai sudah ada, tetapi tingkatannya dirasakan berbeda oleh beberapa pihak. Kasubag merasa penanganan kantor sudah memadai dan membantu melindungi ASN dalam situasi sulit. Namun, beberapa staf merasa perlindungan yang diberikan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan mereka dalam situasi tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan ASN sudah

diupayakan, tetapi mungkin perlu perbaikan lebih lanjut agar semakin memenuhi kebutuhan seluruh pegawai.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Bapak Apolonias Ndruru, S.Pd (Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan) pada hari senin, 14 Oktober 2024 pukul 10⁰⁰ WIB dengan pertanyaan, **Apa upaya yang telah dilakukan oleh Bapak/Ibu dalam mengatasi kendala yang muncul terkait pemberian hak perlindungan bagi ASN di kantor ini? Apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku? Dimana** beliau mengatakan bahwa:

*“Sebagai Camat di Kantor Hilimegai, saya telah berusaha memastikan bahwa hak-hak perlindungan bagi ASN di sini terpenuhi sesuai dengan aturan dalam **Undang-Undang Nomor 201 Tahun 2023**. Langkah yang saya lakukan adalah dengan membuat kebijakan internal untuk mendukung pelaksanaan hak-hak ASN, seperti perlindungan hukum, pengembangan kompetensi, dan keamanan di lingkungan kerja. Kami bekerja sama dengan pihak terkait untuk memberikan perlindungan hukum bagi ASN yang mengalami permasalahan dalam tugas mereka dan memberikan pelatihan berkala agar ASN selalu meningkatkan kompetensinya. Saya juga selalu mengingatkan kepada seluruh staf agar tidak melakukan tindakan diskriminasi atau pelecehan dalam bentuk apa pun. Dengan cara ini, kami berupaya menerapkan ketentuan yang berlaku agar hak-hak ASN di kantor ini terlaksana secara efektif.”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan **tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB** kepada bapak Stefanus Waruwu, S.Pd, (Sekretaris Camat Hilimegai Kabupaten Nias selatan) dimana beliau mengatakan bahwa:

“Sebagai Kasubag di Kantor Camat Hilimegai, saya telah membantu Camat dalam memastikan bahwa hak perlindungan bagi ASN dilaksanakan sesuai aturan. Salah satu upaya yang saya lakukan adalah memfasilitasi keperluan administrasi perlindungan hukum bagi ASN yang mungkin menghadapi permasalahan, dengan menyediakan panduan dan bantuan dalam proses hukum bila diperlukan. Selain itu, saya turut mengkoordinasi program pelatihan yang mendukung pengembangan keterampilan ASN. Saya juga telah mendampingi dan memberi arahan kepada pegawai agar

menjaga lingkungan kerja yang kondusif dan aman dari diskriminasi. Dengan demikian, pelaksanaan hak-hak ini selalu kami upayakan agar sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan dapat dirasakan manfaatnya oleh seluruh ASN di kantor ini.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa baik Camat maupun Kasubag di Kantor Camat Hilimegai telah melakukan berbagai upaya dalam melaksanakan hak-hak perlindungan bagi ASN, sesuai dengan **Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023**. Langkah-langkah yang mereka ambil menunjukkan komitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, mendukung, dan adil bagi ASN, serta memastikan bahwa semua hak ASN terpenuhi sebagaimana diatur dalam ketentuan yang berlaku.

Selanjutnya Peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Bapak Faomasi Laia, A.Md (Kasubag Perencanaan dan Keuangan) pada hari Senin, 14 oktober 2024 pukul 10⁰⁰ WIB dengan pertanyaan, ***Menurut Bapak/Ibu, apa yang bisa ditingkatkan untuk memastikan hak perlindungan ASN di Kantor Camat Hilimegai lebih optimal?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Saya percaya bahwa untuk memastikan hak perlindungan ASN di Kantor Camat Hilimegai lebih optimal, perlu ada program pelatihan dan sosialisasi yang lebih rutin mengenai hak-hak dan perlindungan yang dimiliki ASN. Saat ini, pelaksanaan sosialisasi memang sudah ada, tetapi intensitasnya masih bisa ditingkatkan. Selain itu, adanya tim khusus yang fokus pada penanganan kasus atau masalah ASN akan membantu menciptakan suasana kerja yang lebih aman dan nyaman. Dengan demikian, ASN dapat bekerja lebih tenang, mengetahui bahwa mereka terlindungi dan hak-hak mereka dihormati.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Marianus Ndruru, S.Pd (Kasubag Umum) dimana beliau mengatakan bahwa:

“Saya memahami pentingnya perlindungan bagi ASN, namun saya merasa bahwa kondisi saat ini sudah cukup memadai, dan penambahan program atau tim khusus belum tentu diperlukan. Menurut saya, yang lebih penting adalah memperkuat jalur komunikasi antara pimpinan dan staf, sehingga setiap masalah bisa diselesaikan langsung tanpa prosedur yang terlalu panjang. Mungkin, alokasi anggaran untuk hal ini juga bisa dipertimbangkan agar tidak membebani anggaran kantor. Dengan komunikasi yang terbuka, menurut saya hak-hak ASN juga sudah cukup terlindungi.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa untuk mengoptimalkan perlindungan hak-hak ASN di Kantor Camat Hilimegai, ada dua pendekatan yang dapat dipertimbangkan: pertama, meningkatkan sosialisasi dan membentuk tim khusus yang menangani perlindungan ASN, dan kedua, memperkuat komunikasi internal untuk mencegah dan menangani masalah secara langsung. Kedua pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan menghargai hak ASN, namun penerapannya perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan anggaran yang tersedia.

4.2.2 Tantangan yang dihadapi dalam Pemberian Hak-Hak ASN di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias selatan.

Pemberian hak-hak Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan, merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkeadilan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, diatur mengenai hak-hak yang seharusnya diterima oleh ASN, termasuk hak atas penghasilan yang layak, jaminan sosial, dan kesempatan untuk berkembang. Namun, tantangan dalam implementasi hak-hak ini masih menjadi masalah yang signifikan di berbagai daerah, termasuk di Kantor Camat Hilimegai.

Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pemahaman dan kesadaran tentang pentingnya hak-hak ASN di kalangan pejabat terkait. Menurut Rini (2022), peningkatan pengetahuan tentang hak-hak ASN

di kalangan pengelola instansi pemerintah sangat penting untuk memastikan bahwa hak-hak tersebut dapat dipenuhi secara optimal. Tanpa pemahaman yang cukup, ASN mungkin tidak mengetahui hak-hak yang seharusnya mereka terima, dan pejabat pun mungkin tidak merasa perlu untuk mengimplementasikannya.

Tantangan lain yang dihadapi adalah masalah anggaran. Di banyak daerah, termasuk Nias Selatan, keterbatasan anggaran sering kali menghambat pemenuhan hak-hak ASN. Menurut Yudhi (2023), perencanaan anggaran yang tidak memadai dapat berakibat pada ketidakmampuan pemerintah daerah untuk memberikan tunjangan yang sesuai, jaminan sosial, dan program pengembangan profesional bagi ASN. Hal ini bisa mengurangi motivasi kerja ASN, sehingga berdampak pada kinerja instansi pemerintah secara keseluruhan.

Di samping itu, birokrasi yang kompleks juga menjadi penghalang. Menurut Dinda (2023), proses yang berbelit-belit dalam pengajuan hak-hak ASN sering kali membuat ASN enggan untuk mengklaim hak-haknya. Prosedur yang rumit dan memakan waktu bisa menyebabkan ASN merasa frustrasi dan akhirnya tidak memanfaatkan hak-haknya dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan simplifikasi prosedur dan peningkatan efisiensi dalam pelaksanaan hak-hak ASN agar mereka merasa lebih diperhatikan dan didukung.

Selain itu, budaya kerja yang kurang mendukung juga dapat mempengaruhi pelaksanaan hak-hak ASN. Menurut Agus (2022), lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurangnya dukungan dari atasan dapat membuat ASN merasa tidak dihargai. Budaya yang tidak menghargai hak-hak individu akan mengakibatkan ketidakpuasan di kalangan ASN dan dapat menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin di Kantor Camat Hilimegai untuk menciptakan budaya yang menghargai setiap ASN, termasuk hak-hak mereka. tantangan dalam pemberian hak-hak ASN di Kantor Camat Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan, mencakup kurangnya pemahaman, masalah anggaran, birokrasi yang kompleks, dan budaya kerja yang tidak

mendukung. Diperlukan upaya kolaboratif antara pemerintah daerah, instansi terkait, dan ASN itu sendiri untuk mengatasi tantangan ini. Dengan pemahaman yang lebih baik, anggaran yang memadai, prosedur yang efisien, dan lingkungan kerja yang positif, hak-hak ASN dapat terpenuhi dengan baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan pelayanan publik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan Bapak Apolonias Ndruru, S.Pd (Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan) pada hari senin, 14 Oktober 2024 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, ***Apa kendala yang dihadapi dalam menyediakan kesempatan pengembangan karir, seperti pelatihan atau promosi jabatan, bagi ASN di kantor ini?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Di Kantor Camat Hilimegai, kami menghadapi beberapa kendala dalam menyediakan kesempatan pengembangan karir bagi ASN, terutama dalam hal pelatihan dan promosi jabatan. Salah satu kendalanya adalah terbatasnya anggaran yang dialokasikan untuk program pelatihan. Meskipun kami ingin memberikan pelatihan yang berkualitas, sumber daya yang ada seringkali tidak mencukupi. Selain itu, kami juga menemukan bahwa masih ada ASN yang kurang memahami pentingnya pengembangan karir, sehingga mereka kurang aktif untuk mengikuti kesempatan yang ada. Meskipun demikian, kami berusaha sebaik mungkin untuk mematuhi ketentuan yang berlaku dan memberikan kesempatan yang adil bagi semua ASN di sini.”

5 Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Stefanus Waruwu, S.Pd, (Sekretaris Camat Hilimegai Kabupaten Nias selatan) dimana beliau mengatakan bahwa:

“saya melihat bahwa salah satu kendala utama dalam pengembangan karir ASN adalah kurangnya koordinasi antara atasan dan bawahan dalam perencanaan pelatihan. Beberapa ASN merasa tidak mendapatkan informasi yang cukup mengenai program pelatihan yang tersedia, sehingga mereka tidak dapat memanfaatkan kesempatan tersebut. Selain itu, proses promosi jabatan kadang masih terhambat oleh birokrasi yang rumit, yang membuat ASN merasa prosesnya tidak transparan. Kami berusaha untuk memastikan bahwa semua langkah yang diambil sesuai dengan ketentuan yang berlaku,

namun tantangan tersebut masih perlu diatasi untuk meningkatkan pengembangan karir ASN di kantor ini.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa Kendala dalam menyediakan kesempatan pengembangan karir bagi ASN di Kantor Camat Hilimegai meliputi masalah anggaran, kurangnya pemahaman ASN, koordinasi yang kurang baik, dan birokrasi yang rumit. Meskipun upaya untuk mematuhi ketentuan yang berlaku sudah dilakukan, masih terdapat tantangan yang harus diatasi agar pengembangan karir ASN dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Dengan memperbaiki aspek-aspek ini, diharapkan kualitas pelayanan publik juga dapat meningkat seiring dengan peningkatan kompetensi ASN.

Selanjutnya Peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Bapak Faomasi Laia, A.Md (Kasubag Perencanaan dan Keuangan) pada hari Senin, 14 oktober 2024 pukul 10*00 WIB dengan pertanyaan, ***Apakah Bapak/Ibu merasa ada kendala dalam pengembangan karir ASN di kantor ini? Jika ada, apa yang menurut Bapak/Ibu menjadi penyebabnya?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Saya merasa bahwa ada beberapa kendala dalam pengembangan karir ASN di kantor ini. Salah satunya adalah kurangnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan. Meskipun ada beberapa program yang disediakan, namun tidak semua ASN dapat mengikutinya karena terbatasnya kuota atau kurangnya informasi. Selain itu, faktor senioritas juga kadang menjadi penghalang bagi pegawai yang baru, sehingga mereka merasa kesulitan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi. Dengan adanya kendala-kendala ini, penting bagi kami untuk mencari solusi agar semua ASN dapat berkembang secara optimal.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Marianus Ndruru, S.Pd (Kassubag Umum) dimana beliau mengatakan bahwa:

“Saya berpendapat bahwa pengembangan karir ASN di kantor ini berjalan cukup baik, meskipun ada beberapa kendala yang perlu diperhatikan. Misalnya, saya merasa bahwa kurangnya transparansi dalam promosi jabatan bisa menjadi masalah. Kadang-kadang, rekan-rekan merasa bingung mengapa beberapa orang mendapatkan kesempatan promosi lebih cepat dibandingkan yang lain, padahal mereka memiliki kualifikasi yang sama. Meskipun ada beberapa pelatihan yang diadakan, saya rasa lebih banyak pilihan pelatihan yang relevan akan sangat membantu kami dalam mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk kemajuan karir. Dengan perbaikan ini, saya percaya pengembangan karir ASN di kantor ini dapat lebih maksimal.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa meskipun ada beberapa kendala dalam pengembangan karir ASN di Kantor Camat Hilimegai, pandangan terhadap situasi ini berbeda. Kasubag menyoroti kurangnya kesempatan pelatihan dan pengaruh senioritas sebagai kendala, sementara staf merasa ada masalah transparansi dalam promosi jabatan. Penting bagi manajemen untuk mengidentifikasi dan mengatasi kendala-kendala ini agar pengembangan karir ASN dapat dilakukan secara lebih efektif dan adil.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Bapak Apolonias Ndruru, S.Pd (Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan) pada hari senin, 14 Oktober 2024 pukul 10⁰⁰ WIB dengan pertanyaan, ***Tantangan apa yang dihadapi dalam pemberian kesejahteraan bagi ASN di kantor ini, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun fasilitas kerja? Apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Dalam memberikan kesejahteraan bagi ASN di Kantor Camat Hilimegai, tantangan utama yang kami hadapi adalah keterbatasan anggaran. Meskipun kami berupaya untuk memenuhi ketentuan gaji dan tunjangan yang berlaku, seringkali dana yang tersedia tidak mencukupi untuk memberikan kesejahteraan yang optimal. Selain itu, beberapa fasilitas kerja masih memerlukan perbaikan, sehingga tidak semua ASN mendapatkan kondisi kerja yang nyaman. Kami

terus berupaya mencari solusi, termasuk mencari sumber dana tambahan agar kesejahteraan ASN bisa lebih baik dan sesuai dengan ketentuan yang ada.”

5 Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Stefanus Waruwu, S.Pd, (Sekretaris Camat Hilimegai Kabupaten Nias selatan) dimana beliau mengatakan bahwa:

“tantangan dalam pemberian kesejahteraan bagi ASN di kantor ini juga berkaitan dengan administrasi dan prosedur yang kadang-kadang rumit. Proses pencairan gaji dan tunjangan harus sesuai dengan regulasi yang ada, dan ini memerlukan waktu dan perhatian yang lebih. Selain itu, belum semua ASN mendapatkan tunjangan yang sama karena perbedaan dalam jabatan dan tanggung jawab. Meski kami telah berusaha mengikuti ketentuan yang berlaku, masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki agar semua ASN merasa mendapatkan hak yang sama dalam hal kesejahteraan.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa Tantangan dalam pemberian kesejahteraan bagi ASN di Kantor Camat Hilimegai berasal dari keterbatasan anggaran serta administrasi yang rumit. Meskipun ada usaha untuk memenuhi ketentuan yang berlaku, masih ada kekurangan dalam hal fasilitas kerja dan kesetaraan tunjangan. Untuk meningkatkan kesejahteraan ASN, diperlukan perhatian lebih dalam hal pengelolaan anggaran dan penyederhanaan prosedur administrasi, sehingga semua ASN dapat merasakan manfaat yang sesuai dengan hak-hak mereka.

Selanjutnya Peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Bapak Faomasi Laia, A.Md (Kasubag Perencanaan dan Keuangan) pada hari Senin, 14 oktober 2024 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan ***Apakah Bapak/Ibu pernah merasakan adanya kendala dalam penerimaan kesejahteraan di kantor ini? Apa yang menjadi kendala utama?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

" saya pernah merasakan kendala dalam penerimaan kesejahteraan di kantor ini. Salah satu kendala utama yang kami hadapi adalah adanya keterlambatan dalam pencairan anggaran dari pemerintah pusat. Hal ini seringkali mengakibatkan keterlambatan dalam pembayaran tunjangan kesejahteraan bagi ASN. Selain itu, terkadang ada kebingungan mengenai prosedur yang harus diikuti dalam mengajukan permohonan kesejahteraan, sehingga menghambat prosesnya. Meski demikian, kami berusaha untuk mengkomunikasikan masalah ini kepada atasan agar solusi yang tepat bisa segera diambil."

5 Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Stefanus Waruwu, S.Pd, (Sekretaris Camat Hilimegai Kabupaten Nias selatan) dimana beliau mengatakan bahwa:

" di sini merasakan ada beberapa kendala dalam penerimaan kesejahteraan, terutama terkait transparansi informasi. Kadang-kadang kami tidak mendapatkan informasi yang jelas mengenai kapan dan bagaimana tunjangan kesejahteraan akan dibayarkan. Hal ini menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian di antara rekan-rekan. Saya juga merasa bahwa ada ketidakmerataan dalam distribusi kesejahteraan, di mana beberapa rekan merasa lebih diutamakan dibanding yang lain. Meskipun kami menghargai usaha pimpinan dalam memberikan kesejahteraan, saya berharap ada sistem yang lebih adil dan transparan untuk semua ASN."

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa tantangan dalam pemberian hak-hak ASN di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan mencakup masalah keterlambatan pencairan anggaran dan kurangnya transparansi informasi. Sementara Kasubag menyoroiti keterlambatan anggaran sebagai kendala utama, Staf mengungkapkan kekhawatiran tentang transparansi dan keadilan dalam distribusi kesejahteraan. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam proses komunikasi dan sistem pendistribusian kesejahteraan agar hak-hak ASN dapat terpenuhi dengan baik.

5 Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Stefanus Waruwu, S.Pd, (Sekretaris Camat Hilimegai Kabupaten Nias selatan) dimana beliau mengatakan bahwa:

"saya mendukung langkah-langkah yang diambil oleh Camat dengan berfokus pada peningkatan pelayanan dan komunikasi. Kami rutin mengadakan pertemuan untuk mendengarkan aspirasi ASN terkait kesejahteraan mereka. Dengan cara ini, kami bisa mengidentifikasi kendala-kendala yang mereka hadapi, seperti masalah tunjangan atau kondisi kerja. Selain itu, kami juga berusaha untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung, agar ASN merasa dihargai dan termotivasi. Kendala yang ada, seperti keterbatasan sumber daya, kami atasi dengan mengoptimalkan pemanfaatan fasilitas yang ada dan menggali potensi dari setiap ASN. Ini akan memperkuat rasa kebersamaan dan meningkatkan kinerja kami secara keseluruhan."

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa dalam meningkatkan kesejahteraan ASN di Kantor Camat Hilimegai. Dengan fokus pada evaluasi sistem penggajian, pelatihan, dan komunikasi yang baik, mereka berusaha mengatasi berbagai kendala yang ada. Keterlibatan ASN dalam proses pengambilan keputusan serta pengoptimalan sumber daya menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan kinerja yang lebih baik.

Selanjutnya Peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Bapak Faomasi Laia, A.Md (Kasubag Perencanaan dan Keuangan) pada hari Senin, 14 oktober 2024 pukul 10*00 WIB dengan pertanyaan, ***Apa yang Bapak/Ibu harapkan untuk meningkatkan kesejahteraan ASN di Kantor Camat Hilimegai ke depannya?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

" Saya berharap untuk meningkatkan kesejahteraan ASN di Kantor Camat Hilimegai, perlu ada perhatian lebih terhadap aspek gaji dan tunjangan. Peningkatan gaji yang sesuai dengan standar yang berlaku akan sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari ASN. Selain itu, perlu juga

diadakan program pengembangan karir yang lebih jelas agar ASN merasa ada kesempatan untuk maju. Dengan adanya dukungan seperti ini, ASN dapat lebih termotivasi dan bekerja dengan baik, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pelayanan kepada masyarakat."

5 Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Marianus Ndruru, S.Pd (Kassubag Umum) dimana beliau mengatakan bahwa:

"saya merasa bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan ASN di Kantor Camat Hilimegai, perlu ada perhatian terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Meskipun gaji dan tunjangan memang penting, namun jika beban kerja terlalu tinggi, ASN akan merasa tertekan dan tidak nyaman. Harapan saya adalah adanya pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel dan penyediaan fasilitas yang mendukung kesejahteraan mental. Selain itu, program pelatihan yang berkualitas juga perlu dipertimbangkan agar kami bisa berkembang tanpa harus merasa terbebani. Namun, saya juga paham bahwa tidak semua ide dapat diterima dengan mudah, sehingga perlu ada diskusi yang baik antara pimpinan dan staf untuk mencari solusi terbaik"

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa adanya harapan yang berbeda untuk meningkatkan kesejahteraan ASN di Kantor Camat Hilimegai. Kasubag lebih fokus pada aspek peningkatan gaji dan tunjangan serta pengembangan karir, sementara Staf menekankan pada keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta dukungan mental. Kedua perspektif ini menunjukkan bahwa kesejahteraan ASN tidak hanya berkaitan dengan materi, tetapi juga dengan lingkungan kerja yang sehat. Penting bagi pihak manajemen untuk mempertimbangkan kedua aspek ini agar hak-hak ASN dapat terpenuhi dengan lebih baik dan kesejahteraan mereka meningkat secara keseluruhan.

7
4.2.3 Upaya yang dilakukan dalam Mengatasi Kendala yang dihadapi dalam Pemberian Hak-hak ASN di Kantor Hilimegai Kabupaten Nias Selatan.

Pemberian hak-hak Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian penting dari sistem pelayanan publik yang efektif dan transparan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 mengatur hak dan kewajiban ASN, termasuk aspek seperti gaji, tunjangan, serta perlindungan dalam melaksanakan tugasnya. Namun, di Kantor Hilimegaoi Kabupaten Nias Selatan, masih terdapat kendala yang harus diatasi agar hak-hak ASN dapat terpenuhi secara optimal.

Salah satu kendala utama yang dihadapi dalam pemberian hak-hak ASN adalah masalah administratif. Proses pengajuan dan penyaluran hak-hak ASN sering kali terhambat oleh birokrasi yang lambat dan kurangnya sistem informasi yang efisien. Menurut teori manajemen publik, pemecahan masalah birokrasi dapat dilakukan dengan penerapan teknologi informasi yang lebih baik, seperti sistem e-government, yang dapat mempercepat proses administrasi dan transparansi dalam pengelolaan data ASN (Khadijah, 2020).

Selain itu, kurangnya anggaran yang memadai untuk memenuhi hak-hak ASN juga menjadi kendala signifikan. Banyak ASN di Nias Selatan mengalami keterlambatan dalam pembayaran gaji dan tunjangan, yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Ahli keuangan publik, seperti Rachmawati (2021), menjelaskan bahwa pengelolaan anggaran yang baik dan prioritas dalam alokasi dana untuk ASN adalah langkah penting untuk memastikan hak-hak mereka terpenuhi. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu melakukan evaluasi dan perencanaan anggaran yang lebih cermat untuk memenuhi kebutuhan dasar ASN.

Upaya lain yang dapat dilakukan adalah meningkatkan komunikasi dan keterlibatan ASN dalam proses pengambilan keputusan. Keterlibatan ASN dalam perumusan kebijakan akan memberikan mereka suara dalam hal hak-hak yang mereka terima. Teori partisipasi publik menekankan pentingnya partisipasi stakeholder dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan akuntabilitas dan kejujuran (Mardiana, 2022). Dengan memberikan ruang bagi ASN

untuk menyampaikan pendapat dan keluhan, diharapkan mereka dapat merasa lebih dihargai dan diakui hak-haknya.

Terakhir, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga perlu diutamakan. Banyak ASN di Kantor Hilimegai yang mungkin belum sepenuhnya memahami hak-hak mereka dan cara untuk memperjuangkannya. Menurut Riza (2023), peningkatan kapasitas ASN melalui pelatihan dan sosialisasi mengenai hak-hak mereka sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 akan sangat membantu dalam mendorong mereka untuk lebih aktif dalam memperjuangkan hak-hak tersebut.

Dengan melakukan upaya-upaya tersebut, diharapkan kendala yang dihadapi dalam pemberian hak-hak ASN di Kantor Hilimegai Kabupaten Nias Selatan dapat diatasi secara efektif, sehingga ASN dapat menjalankan tugas mereka dengan baik dan mendapatkan penghargaan yang layak.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan Bapak Apolonias Ndruru, S.Pd (Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan) pada hari senin, 14 Oktober 2024 pukul 10'00 WIB dengan pertanyaan, ***Apa strategi yang telah diterapkan oleh Bapak/Ibu untuk mengatasi keterbatasan dalam pengembangan karir ASN di Kantor Camat Hilimegai?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“strategi yang kami terapkan untuk mengatasi keterbatasan dalam pengembangan karir ASN adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala. Kami menyadari bahwa banyak ASN yang membutuhkan keterampilan tambahan untuk meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, kami bekerja sama dengan instansi terkait untuk mengadakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan ASN di wilayah kami. Selain itu, kami juga memberikan kesempatan kepada ASN untuk mengikuti pendidikan lanjutan dan program pengembangan profesional lainnya. Kami berusaha memastikan bahwa semua langkah ini sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mendukung kemajuan karir ASN di Kantor Camat Hilimegai.”

5 Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Stefanus Waruwu, S.Pd, (Sekretaris Camat Hilimegai Kabupaten Nias selatan) dimana beliau mengatakan bahwa:

“kami telah menerapkan beberapa strategi untuk mengatasi keterbatasan dalam pengembangan karir ASN, termasuk meningkatkan akses informasi tentang pelatihan dan pendidikan yang tersedia. Kami juga mendorong ASN untuk aktif berpartisipasi dalam berbagai program pengembangan diri. Selain itu, kami melakukan evaluasi kinerja secara rutin agar setiap ASN mendapatkan umpan balik yang konstruktif mengenai kemajuan karir mereka. Kami pastikan bahwa semua langkah yang diambil sudah sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang ada, sehingga ASN dapat memiliki jalur pengembangan karir yang jelas dan terarah.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa pengembangan karir ASN di Kantor Camat Hilimegai dilakukan melalui pelatihan, evaluasi kinerja, dan akses informasi. Kedua pihak berkomitmen untuk memastikan bahwa semua strategi yang diterapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini menunjukkan keseriusan dalam mengatasi keterbatasan yang ada dan meningkatkan kualitas ASN untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Selanjutnya Peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Bapak Faomasi Laia, A.Md (Kasubag Perencanaan dan Keuangan) pada hari Senin, 14 oktober 2024 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana Bapak/Ibu menilai kesempatan pengembangan karir di Kantor Camat Hilimegai?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Saya menilai kesempatan pengembangan karir di Kantor Camat Hilimegai cukup baik. Kami sudah menyediakan berbagai pelatihan untuk ASN agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi. Selain itu, ada juga kesempatan promosi bagi pegawai yang menunjukkan kinerja baik. Namun, saya merasa pelatihan yang tersedia masih perlu ditambah dengan lebih banyak variasi dan tingkat lanjutan, sehingga semua pegawai bisa mendapatkan

kesempatan untuk mengembangkan diri lebih jauh. Dengan demikian, kami berharap semua ASN merasa termotivasi untuk meningkatkan kualitas diri mereka.”

5 Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Marianus Ndruru, S.Pd (Kassubag Umum) dimana beliau mengatakan bahwa:

“kesempatan pengembangan karir di Kantor Camat Hilimegai belum sepenuhnya memadai. Meskipun ada pelatihan yang disediakan, kadang terasa kurang relevan dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari kami. Selain itu, kesempatan promosi tampaknya lebih sering diberikan kepada pegawai tertentu yang sudah dekat dengan atasan, sehingga membuat kami merasa kurang diperhatikan. Saya berharap ada sistem yang lebih transparan dan adil dalam memberikan pelatihan dan promosi, agar semua pegawai bisa memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa meskipun ada pengakuan terhadap adanya kesempatan pengembangan karir di Kantor Camat Hilimegai, terdapat perbedaan pandangan mengenai efektivitas dan kesesuaian program yang ada. Kasubag melihat upaya yang baik dalam pelatihan dan promosi, tetapi staf merasa perlunya peningkatan dalam relevansi pelatihan dan transparansi promosi. Ini menunjukkan pentingnya evaluasi dan peningkatan sistem pengembangan karir untuk memastikan semua pegawai merasa terlibat dan memiliki kesempatan yang adil untuk berkembang.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Bapak Apolonias Ndruru, S.Pd (Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan) pada hari senin, 14 Oktober 2024 pukul 10⁰⁰ WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana pandangan Bapak/Ibu terkait hak pengembangan karir ASN di Kantor Camat Hilimegai? Apakah sudah ada program pelatihan atau promosi yang memadai?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“saya berpendapat bahwa hak pengembangan karier bagi ASN di sini sudah kami upayakan untuk terpenuhi. Program pelatihan rutin telah kami adakan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan ASN dalam menjalankan tugas. Selain itu, kami juga telah merencanakan program promosi secara berkala agar ASN yang memenuhi syarat dapat memperoleh kenaikan jabatan sesuai dengan kinerja dan prestasi mereka. Meskipun demikian, masih ada beberapa kendala terkait anggaran dan sumber daya yang perlu kami optimalkan agar seluruh program ini dapat berjalan dengan lebih maksimal dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.”

5 Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Stefanus Waruwu, S.Pd, (Sekretaris Camat Hilimegai Kabupaten Nias selatan) dimana beliau mengatakan bahwa:

“saya melihat bahwa upaya untuk pengembangan karier ASN di kantor ini sudah berjalan, meski belum sepenuhnya maksimal. Ada beberapa pelatihan yang diadakan, namun frekuensinya terbatas dan belum mencakup semua ASN. Dari segi promosi, kami berusaha menjalankannya sesuai aturan, namun terkadang masih ada kendala administratif dan keterbatasan posisi yang bisa diisi. Kami berharap bisa ada peningkatan program pelatihan dan kesempatan promosi agar karier ASN di Kantor Camat Hilimegai dapat berkembang lebih baik lagi..”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa upaya pengembangan karier bagi ASN di Kantor Camat Hilimegai sudah dilakukan melalui pelatihan dan promosi, tetapi terdapat beberapa tantangan dalam hal keterbatasan anggaran, sumber daya, dan kesempatan promosi. Kedua pejabat berharap agar program ini dapat terus ditingkatkan untuk memenuhi hak ASN sesuai ketentuan yang berlaku.

Selanjutnya Peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Bapak Faomasi Laia, A.Md (Kasubag Perencanaan dan Keuangan) pada hari Senin, 14 oktober 2024 pukul 10*00 WIB dengan pertanyaan, ***Apa saran dari Bapak/Ibu agar pengembangan karir***

ASN di Kantor Camat Hilimegai bisa lebih baik lagi? Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Dalam pandangan saya, pengembangan karir ASN di Kantor Camat Hilimegai dapat lebih baik lagi dengan meningkatkan pelatihan dan bimbingan karir secara berkala. Salah satu cara efektif adalah mengadakan pelatihan yang lebih terarah sesuai kebutuhan kompetensi yang relevan dengan tugas pokok ASN di kantor camat. Saya juga menyarankan adanya penilaian kinerja yang transparan dan objektif agar pegawai yang berprestasi mendapat kesempatan pengembangan yang lebih besar. Selain itu, kami dapat memanfaatkan teknologi untuk mengakses pelatihan online agar ASN di kantor ini bisa mengikuti perkembangan terkini tanpa harus meninggalkan tugas utama. Langkah-langkah tersebut dapat memberikan dorongan bagi ASN untuk mengembangkan karir mereka secara optimal.”

5 Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Marianus Ndruru, S.Pd (Kasubag Umum) dimana beliau mengatakan bahwa:

“Saya memahami pentingnya pengembangan karir, namun menurut saya, saat ini terlalu banyak tuntutan untuk mengikuti pelatihan yang mungkin kurang relevan dengan tugas harian kami di Kantor Camat Hilimegai. Saya merasa akan lebih efektif jika pengembangan karir dilakukan secara spesifik dan langsung sesuai kebutuhan di lapangan, tanpa membebani dengan pelatihan yang kurang sesuai. Selain itu, bagi beberapa ASN, peningkatan kesejahteraan mungkin menjadi perhatian yang lebih mendesak agar lebih termotivasi dalam pekerjaan. Jadi, pengembangan karir yang diterapkan sebaiknya tetap memperhatikan kebutuhan nyata di lapangan dan kondisi ASN secara menyeluruh.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa meskipun pentingnya pengembangan karir ASN di Kantor Camat Hilimegai disadari oleh semua pihak, terdapat pandangan yang berbeda dalam hal pendekatan. Kasubag lebih mendukung pelatihan yang terarah dan transparansi penilaian kinerja, sementara staf menginginkan pelatihan yang lebih relevan dan mendesak adanya perhatian pada kesejahteraan ASN. Keduanya menunjukkan bahwa pengembangan karir perlu mempertimbangkan

keseimbangan antara kebutuhan peningkatan kompetensi dan realitas kebutuhan ASN di lapangan.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Bapak Apolonias Ndruru, S.Pd (Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan) pada hari senin, 14 Oktober 2024 pukul 10⁰⁰ WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana pandangan Bapak/Ibu mengenai kesejahteraan ASN di Kantor Camat Hilimegai, termasuk tunjangan dan fasilitas lainnya?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Dari pandangan saya, kesejahteraan ASN di Kantor Camat Hilimegai sudah cukup memadai. Tunjangan yang diberikan secara berkala telah membantu dalam mencukupi kebutuhan sehari-hari, dan fasilitas kerja yang ada, seperti perangkat teknologi dan ruangan kerja, sudah mendukung pekerjaan ASN dengan baik. Selain itu, kami juga mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang meningkatkan keterampilan, yang menurut saya menunjukkan perhatian pemerintah dalam memastikan kesejahteraan serta pengembangan karier ASN. Dengan adanya upaya seperti ini, saya merasa kondisi kesejahteraan ASN di sini sudah sesuai dengan harapan.”

5 Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Marianus Ndruru, S.Pd (Kassubag Umum) dimana beliau mengatakan bahwa:

“kesejahteraan ASN di Kantor Camat Hilimegai sudah cukup baik, tetapi menurut saya masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Misalnya, meskipun tunjangan rutin diberikan, terkadang jumlahnya dirasa belum mencukupi, terutama jika dibandingkan dengan biaya hidup yang terus meningkat. Fasilitas kerja juga sebenarnya cukup memadai, tetapi beberapa perangkat di kantor sudah mulai usang dan membutuhkan pembaruan. Jadi, saya berharap ada perhatian lebih dalam hal ini agar kesejahteraan ASN bisa benar-benar optimal.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa kesejahteraan ASN di Kantor Camat Hilimegai secara umum dianggap memadai, tetapi ada perbedaan pandangan mengenai beberapa aspek, seperti jumlah tunjangan dan

kondisi fasilitas kerja. Meskipun terdapat upaya dari pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan ASN, masih ada harapan agar tunjangan dan fasilitas kerja terus ditingkatkan agar lebih sesuai dengan kebutuhan ASN dan mendukung kinerja mereka secara optimal.

Selanjutnya Peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Bapak Faomasi Laia, A.Md (Kasubag Perencanaan dan Keuangan) pada hari Senin, 14 oktober 2024 pukul 10⁰⁰ WIB dengan pertanyaan, **Bagaimana Bapak/Ibu menilai kesejahteraan yang diberikan oleh Kantor Camat Hilimegai, seperti gaji dan tunjangan yang diterima?** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“kesejahteraan yang diberikan oleh Kantor Camat Hilimegai, baik dalam bentuk gaji maupun tunjangan, sudah cukup memadai dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Gaji yang diterima sesuai standar ASN, dan tunjangan juga diberikan dengan konsisten. Selain itu, kami berupaya untuk memastikan proses pencairan gaji dan tunjangan berjalan lancar tanpa keterlambatan. Kesejahteraan ASN menjadi prioritas kami, dan kami selalu mengupayakan agar hak-hak tersebut dapat terpenuhi, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja ASN di kantor.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan ⁵ dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Marianus Ndruru, S.Pd (Kassubag Umum) dimana beliau mengatakan bahwa:

“saya merasa bahwa gaji dan tunjangan yang diterima sudah sesuai standar, namun masih ada ruang untuk perbaikan. Tunjangan yang diberikan memang membantu, tetapi jika ada penambahan tunjangan kesejahteraan lainnya, tentu akan lebih baik dalam menunjang kebutuhan ASN. Kadang-kadang pencairan tunjangan terlambat, sehingga ada baiknya penanganan terkait pencairan diperhatikan lebih lagi agar tidak mengganggu kebutuhan bulanan. Jika kesejahteraan ini bisa ditingkatkan, saya rasa akan memberikan dampak positif pada motivasi kerja kami.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa kesejahteraan ASN di Kantor Camat Hilimegai sudah berjalan sesuai ketentuan, tetapi masih ada usulan

untuk peningkatan terutama terkait ketepatan pencairan tunjangan dan penambahan kesejahteraan lainnya. Dengan memperhatikan hal-hal ini, Kantor Camat dapat lebih memenuhi hak-hak ASN dan meningkatkan kinerja ASN secara keseluruhan.

4.3 Pembahasan

Pada bagian pembahasan, maka peneliti akan menjelaskan hasil yang telah didapatkan selama melakukan penelitian, peneliti melakukan observasi, wawancara setra dokumentasi berdasarkan pedoman yang telah ditetapkan dimana hal ini terkait tentang Hak-Hak ASN di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Selain itu juga tidak terlepas dari indikator-indikator yang sudah peneliti susun pada draft wawancara.

Hak-hak Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan, merujuk pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang mengatur tentang Hak dan Kewajiban ASN. Undang-undang ini memberikan landasan hukum bagi ASN untuk memperoleh berbagai hak yang mendukung profesionalisme, kesejahteraan, dan perlindungan dalam melaksanakan tugas. Salah satu hak utama ASN adalah memperoleh jaminan kesejahteraan dan keamanan kerja, termasuk tunjangan yang layak dan fasilitas kesehatan yang memadai. Hak-hak ini penting dalam membangun motivasi kerja dan meningkatkan kinerja ASN, sebagaimana dikemukakan oleh Prianto (2021), bahwa kesejahteraan pegawai sangat berperan dalam produktivitas ASN dalam menjalankan fungsi pelayanan publik.

Selanjutnya, hak atas pengembangan karir merupakan aspek penting bagi ASN. Menurut undang-undang, setiap ASN berhak mendapatkan kesempatan pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan posisi mereka. Hal ini sejalan dengan pandangan Iswandi dan Taufik (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berfungsi sebagai sarana meningkatkan kompetensi ASN sehingga mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Oleh karena itu, di Kantor Camat Hilimegai, ASN yang terlibat dalam program pelatihan dan

pengembangan keterampilan akan mendapatkan peluang untuk meningkatkan kapasitas kerja dan keterampilan.

Hak-hak ASN juga mencakup hak untuk mendapatkan perlindungan dari tindakan yang merugikan atau diskriminatif dalam bekerja. ⁹³ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menjamin bahwa ASN berhak atas lingkungan kerja yang aman dan bebas dari tindakan intimidasi atau diskriminasi. Hal ini dipertegas oleh pendapat Nugroho (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tanpa diskriminasi menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja ASN dan loyalitas mereka terhadap instansi. Di Kantor Camat Hilimegai, hak ini diwujudkan melalui kebijakan yang mengedepankan perlindungan terhadap pegawai agar mereka dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Di samping itu, hak atas kesejahteraan finansial bagi ASN juga menjadi perhatian penting. Berdasarkan undang-undang, ASN memiliki hak atas gaji dan tunjangan yang layak serta fasilitas kesehatan dan pensiun. Menurut Suryani (2022), tunjangan dan fasilitas yang memadai tidak hanya berfungsi sebagai hak finansial tetapi juga sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja. Kesejahteraan ini tidak hanya mencakup kompensasi bulanan, tetapi juga mencakup dukungan kesehatan yang sangat relevan bagi ASN di Kantor Camat Hilimegai, khususnya dalam menjalankan tugas di daerah yang ⁴³ mungkin memiliki keterbatasan fasilitas kesehatan.

Hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menegaskan pentingnya keseimbangan antara kewajiban dan hak ASN. Dengan demikian, ASN di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan memiliki perlindungan dan kesejahteraan yang dijamin, yang pada akhirnya diharapkan dapat mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik yang mereka berikan.

1. Hak Perlindungan.

Hak Perlindungan merupakan salah satu hak dasar yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan menjadi elemen penting ³² dalam menjaga kesejahteraan dan produktivitas mereka. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, ASN berhak mendapatkan perlindungan

dalam bentuk keamanan, keselamatan kerja, jaminan kesehatan, serta hak untuk bekerja dalam lingkungan yang bebas dari diskriminasi. Dalam konteks Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan, hak-hak ini diimplementasikan melalui berbagai kebijakan dan program yang dirancang untuk melindungi ASN dari berbagai risiko di tempat kerja, lingkungan kerja yang aman akan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan, serta mengurangi risiko burnout atau kelelahan akibat stres kerja. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara lapangan, yang menunjukkan bahwa ASN di Kantor Camat Hilimegai merasa hak-hak mereka telah terlindungi, walaupun masih diperlukan peningkatan sosialisasi kebijakan yang lebih efektif.

Implementasi hak perlindungan bagi ASN di Kantor Camat Hilimegai telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, meskipun masih perlu ditingkatkan dalam hal pengawasan dan sosialisasi. Hal ini penting mengingat bahwa pengetahuan ASN mengenai hak-hak perlindungan mereka sangat menentukan bagaimana mereka merespons berbagai situasi di tempat kerja. Berdasarkan teori perlindungan kerja oleh Smith (2021), pengetahuan mengenai hak-hak perlindungan dapat membantu pegawai lebih sadar akan keselamatan dan kesehatan mereka di tempat kerja. Di Kantor Camat Hilimegai, meskipun sudah ada upaya dalam memastikan lingkungan kerja yang aman dan bebas diskriminasi, ASN menyebutkan dalam wawancara bahwa mereka memerlukan lebih banyak informasi dan dukungan dari pimpinan dalam memastikan hak-hak ini terlaksana dengan optimal.

Selain itu, aspek perlindungan yang terkait dengan keamanan dan keselamatan di Kantor Camat Hilimegai telah diupayakan dengan baik, meski masih terdapat kekurangan dalam konsistensi penerapan dan sosialisasi. Menurut Ahli Perlindungan Kerja, Collins (2022), pelatihan yang konsisten dan pengawasan yang berkelanjutan adalah faktor kunci dalam memastikan keamanan kerja bagi setiap pegawai. Di lapangan, ASN di Kantor Camat Hilimegai mengungkapkan bahwa upaya perlindungan telah terasa, namun masih diperlukan pelatihan dan

sosialisasi yang lebih terarah. Hal ini agar mereka lebih memahami dan mengoptimalkan hak-hak terkait keselamatan kerja, yang pada akhirnya akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung produktivitas.

Upaya peningkatan hak perlindungan ASN di Kantor Camat Hilimegai perlu difokuskan pada pelatihan dan pengawasan, sehingga setiap ASN dapat memahami hak-hak mereka terkait keselamatan kerja dan merasa lebih terlindungi. Dengan demikian, pengelolaan hak perlindungan di kantor ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja ASN, sebagaimana dijelaskan oleh Davis (2023), yang menyatakan bahwa rasa aman dan nyaman di tempat kerja dapat secara signifikan memengaruhi kinerja dan dedikasi pegawai.

2. Hak pengembangan karir

Hak pengembangan karir merupakan salah satu hak penting bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di berbagai instansi pemerintahan, termasuk di Kantor Camat Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, pengembangan karir ASN diatur untuk memastikan bahwa setiap ASN memiliki kesempatan yang setara dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka. Pengembangan karir ASN ini juga bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas pelayanan publik. Hak ini mencakup kesempatan untuk pelatihan, promosi jabatan, peningkatan keterampilan, dan akses terhadap pendidikan yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka. Menurut Setiawan (2020), dalam konteks pengembangan karir, pemberian kesempatan untuk meningkatkan kompetensi merupakan aspek penting yang mendorong produktivitas ASN dan membuat mereka lebih siap menghadapi tantangan pelayanan publik.

Lebih lanjut, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menegaskan bahwa hak pengembangan karir ASN harus dilakukan secara transparan dan berdasarkan prinsip meritokrasi. Hal ini berarti

bahwa setiap ASN di Kantor Camat Hilimegai memiliki hak untuk memperoleh promosi jabatan dan pengembangan profesional berdasarkan prestasi, kompetensi, dan kinerja mereka, tanpa adanya diskriminasi. Ini sejalan dengan pendapat dari Wibowo (2021), yang menyatakan bahwa penerapan sistem meritokrasi pada pengembangan karir ASN dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta mendorong kinerja yang lebih baik di lingkungan pemerintahan.

Di sisi lain, hak pengembangan karir juga mencakup program-program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan yang harus diberikan kepada ASN sebagai bagian dari tanggung jawab pemerintah. Dalam lima tahun terakhir, berbagai teori tentang pengembangan karir menyebutkan pentingnya pembinaan yang berkelanjutan. Menurut Putri (2022), pelatihan yang berkelanjutan dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan tugas ASN dapat memperkaya kapasitas mereka, meningkatkan efisiensi pelayanan, dan memberikan dampak positif terhadap masyarakat yang dilayani. Hal ini sejalan dengan tujuan utama Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang berupaya memastikan bahwa setiap ASN mendapatkan akses ke program pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi mereka.

Selain itu, hak pengembangan karir tidak hanya mencakup pelatihan dan promosi, tetapi juga bimbingan karir yang berkelanjutan. Bimbingan ini memberikan arahan mengenai langkah-langkah yang perlu diambil oleh ASN untuk mencapai tujuan karir mereka, sekaligus memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengeksplorasi potensi diri. Sebagaimana dijelaskan oleh Nugroho (2023), bimbingan karir yang efektif sangat membantu ASN dalam merancang rencana karir yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan aspirasi pribadi mereka. Implementasi hak pengembangan karir yang memadai tidak hanya akan berdampak pada kinerja individu ASN, tetapi juga pada kinerja dan pencapaian tujuan kantor camat secara keseluruhan.

Dengan demikian, penerapan hak pengembangan karir ASN berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 di Kantor Camat

Hilimegai sangat penting untuk membangun ASN yang kompeten, berdaya saing, dan berintegritas. Dukungan terhadap hak ini dapat memastikan bahwa ASN memiliki peluang yang memadai untuk berkembang, meningkatkan kapasitas, dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat.

3. Hak Kesejahteraan

Hak kesejahteraan adalah hak dasar yang diberikan kepada setiap pekerja atau karyawan, termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN), untuk menjamin kualitas hidup mereka. Hak ini biasanya mencakup berbagai aspek seperti hak atas penghasilan yang layak, fasilitas kerja, jaminan kesehatan, perlindungan sosial, dan kesempatan pengembangan diri. Menurut **Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023** tentang Hak-Hak ASN, yang berlaku di Kantor Camat Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan, hak kesejahteraan ASN diperkuat dengan ketentuan yang memastikan para ASN mendapatkan dukungan penuh untuk kesejahteraan mereka. Menurut Mangkunegara (2020), hak-hak kesejahteraan merupakan bagian penting dari motivasi kerja dan produktivitas pegawai. ASN yang merasa sejahtera cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan berkomitmen pada tugas mereka, sebab mereka memiliki rasa aman dalam pekerjaan.

Hak-hak kesejahteraan di lingkungan ASN seperti yang berlaku di Kantor Camat Hilimegai meliputi hak penghasilan yang layak, yang meliputi gaji pokok dan tunjangan-tunjangan yang sesuai. Berdasarkan undang-undang tersebut, pemerintah menetapkan tunjangan tambahan untuk meningkatkan daya beli ASN serta memenuhi kebutuhan hidup layak bagi mereka dan keluarganya. **Ghozali (2019)** menyatakan bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan jabatan akan membuat pegawai merasa dihargai, sehingga meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Selain itu, fasilitas kesehatan dan jaminan sosial, seperti BPJS Kesehatan, juga merupakan hak kesejahteraan utama yang diberikan untuk memastikan ASN dapat

bekerja tanpa khawatir akan risiko kesehatan yang bisa mengganggu produktivitas mereka.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 juga menjelaskan tentang hak-hak ASN untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensinya melalui pelatihan atau pengembangan karier. Hak ini sangat penting karena, seperti yang disampaikan Hidayat (2021), pengembangan diri meningkatkan kapasitas ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif. ASN di Kantor Camat Hilimegai, misalnya, mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan teknis yang relevan dengan peran mereka dalam pemerintahan daerah. Hal ini memungkinkan ASN untuk beradaptasi dengan perubahan regulasi atau kebutuhan masyarakat.

Di samping itu, perlindungan sosial seperti hak cuti dan cuti khusus menjadi bagian dari hak kesejahteraan ASN, memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Siregar (2022), keseimbangan ini sangat penting untuk kesehatan mental dan fisik pegawai, sehingga pemerintah memastikan bahwa setiap ASN mendapatkan hak cuti, baik cuti tahunan maupun cuti untuk keperluan mendesak lainnya, yang diatur dalam peraturan pemerintah. Di Kantor Camat Hilimegai, hak ini diimplementasikan dengan pemberian cuti yang adil dan merata bagi seluruh ASN.

Secara keseluruhan, pemenuhan hak kesejahteraan ASN seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Dengan adanya hak-hak tersebut, ASN dapat bekerja dengan lebih efektif karena mereka merasa terlindungi dan didukung dalam aspek ekonomi, kesehatan, dan pengembangan diri. Seperti yang diutarakan oleh Rahardja (2023), kesejahteraan adalah pondasi dari loyalitas dan produktivitas ASN, sehingga pemenuhan hak-hak ini penting untuk kinerja pemerintahan yang baik, khususnya dalam pelayanan kepada masyarakat di Kantor Camat Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dan berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam pembahasan mengenai hak-hak ASN di Kantor Camat Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan, dapat disimpulkan bahwa secara umum hak-hak tersebut telah diimplementasikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. ASN di kantor tersebut memiliki hak atas kesejahteraan, perlindungan hukum, pengembangan kompetensi, perlindungan dari pelecehan dan diskriminasi, serta kesempatan yang adil dalam karir. Meskipun demikian, hasil wawancara menunjukkan adanya tantangan yang dihadapi dalam hal sosialisasi, pemahaman tentang hak-hak ASN, dan konsistensi penerapan perlindungan. Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal pengawasan dan edukasi.
2. Pemberian hak-hak Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan, menghadapi berbagai tantangan yang signifikan. Di antara tantangan tersebut adalah kurangnya pemahaman tentang hak-hak ASN, keterbatasan anggaran, birokrasi yang rumit, serta budaya kerja yang tidak mendukung. Faktor-faktor ini berpotensi menghambat pemenuhan hak-hak ASN dan menurunkan motivasi serta kinerja mereka. Selain itu, hasil wawancara dengan para informan menunjukkan bahwa ada kendala dalam penyediaan kesempatan pengembangan karir, kesejahteraan, dan transparansi informasi terkait tunjangan. Untuk meningkatkan pemenuhan hak-hak ASN, perlu ada upaya kolaboratif antara pemerintah daerah dan ASN, termasuk dalam hal

pemahaman, pengelolaan anggaran yang lebih baik, serta simplifikasi prosedur administratif.

3. Pemberian hak-hak Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Hilimegai Kabupaten Nias Selatan mengalami berbagai kendala, seperti masalah administratif, kurangnya anggaran, dan keterlibatan ASN dalam pengambilan keputusan. Meski ada upaya dari pihak camat dan sekretaris camat untuk meningkatkan pengembangan karir ASN melalui pelatihan dan promosi, tantangan seperti keterbatasan anggaran dan relevansi program pelatihan masih perlu diatasi. Komitmen untuk meningkatkan sistem administrasi dan transparansi dalam pengelolaan hak-hak ASN juga diperlukan agar ASN merasa dihargai dan mendapatkan kesempatan yang adil untuk berkembang.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan, maka saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan implementasi hak-hak ASN dan perlindungan di Kantor Camat Hilimegai, disarankan agar pihak kantor mengadakan pelatihan dan sosialisasi secara berkala mengenai hak-hak ASN serta prosedur perlindungan yang tersedia. Hal ini penting untuk meningkatkan pemahaman ASN mengenai hak-hak mereka, memperkuat kepercayaan diri dalam melapor jika menghadapi masalah, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman.
2. untuk mengadakan program sosialisasi dan pelatihan mengenai hak-hak ASN secara berkala. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman di kalangan pejabat dan ASN mengenai pentingnya hak-hak yang dimiliki, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan adil. Selain itu, penting untuk memperbaiki sistem komunikasi dan transparansi dalam proses pengembangan karir dan kesejahteraan, agar setiap ASN merasa terlibat dan dihargai dalam setiap langkah yang diambil oleh kantor.

3. untuk mengimplementasikan sistem manajemen informasi berbasis teknologi yang efisien guna mempercepat proses administrasi dan memberikan transparansi dalam pengelolaan hak-hak ASN. Dengan memanfaatkan teknologi, seperti sistem e-government, kantor camat dapat memudahkan pengajuan dan penyaluran hak-hak ASN, serta meningkatkan komunikasi dan partisipasi ASN dalam pengambilan keputusan. Hal ini diharapkan dapat mengurangi kendala yang ada dan meningkatkan motivasi serta kinerja ASN dalam melayani masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aprini, N. (2024). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat. *EKOMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), Hal 107-140.
- Aziz, I. (2023). *Motivasi Kerja Cara Mengatasi Konflik dan Membangun Hubungan Yang Sehat Dengan Atasan dan Rekan Kerja*. Yogyakarta: CV. CAHAYA HARAPAN.
- BUKIT, G. (2020). *Analisis Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dolat Rayat Kabupaten Karo* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY).
- Febriansah, R.E. (2018). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: UMSIDA PRESS.
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Gazali, N., Munjin, A & Pratidina, G. (2022). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor*. *Jurnal GOVERNANSI*. 8(2), Hal 109-114.
- Hadi, A. (2021). *Analisis Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakart: PT. Bumi Aksara.
- Indonesia. 2014. Undang-undang (UU) Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pemerintahan Pusat. Jakarta.
- Indonesia. 2018. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan. Pemerintah Pusat. Jakarta.
- Kasman, P. S. P. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen)*. *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(2), Hal 689-696.
- Maruli, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis; A Methods Sourcebook*. Arizona State: SAGE.
- Muzayanah, M. (2020). *Pemahaman Terhadap Tanggungjawab, Hak Dan Kewajiban Pegawai Terhadap UU No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 6(1), Hal 228-242.
- Nasrullah, M., Salam, R., Pratiwi, D., & Niswaty, R. (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), Hal 206-211.

- Pratiwi, E. (2020). *Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Studi Empiris)* (1 ed.). CV. Jember: Pustaka Abadi.
- Randi. (2018). *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga.
- Roosinda, F. T., dkk. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: ZAHIR PUBLISHING.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Sitorus, R. M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Solahudin, I. M. (2021). *The Essential of Human Resources Management*. Bintang Visitama Publisher.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. 9(2), Hal 952-962.
- Suswati, E. (2022). *Buku Monograf Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Tuah, G. (2018). *Analisis Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Negeri di Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Tanjungbalai)* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Gerbang Media Aksara.
- Agus, M.** (2022). *Budaya Kerja yang Mendukung Hak-Hak ASN*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Collins, M. (2022). *Workplace Protection and Employee Rights*. London: Routledge.
- Davis, L. (2023). *Workplace Environment and Employee Satisfaction*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Dinda, S.** (2023). *Birokrasi yang Efisien dalam Pengajuan Hak-Hak ASN*. Jakarta: Gramedia.
- Ghozali, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Herlambang, A.** (2022). *Kesejahteraan ASN dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Hidayat, R. (2021). *Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Indra, P., & Lestari, R.** (2021). *Lingkungan Kerja yang Positif dan Kesejahteraan Mental ASN*. Surabaya: Taman Pustaka.
- Iswandi, S., & Taufik, M. (2020). *Pelatihan dan Pengembangan Pegawai di Era Digital*. Bandung: Alfabeta.
- Khadijah, N.** (2020). *Pemecahan Masalah Birokrasi dengan Teknologi Informasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, S.** (2022). *Teori Partisipasi Publik dalam Pengambilan Keputusan*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi, R.** (2021). *Perlindungan Hukum bagi ASN dalam Pelaksanaan Tugas dan Fungsi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nugroho, R. (2023). *Kondisi Kerja dan Kinerja ASN di Lingkungan Pemerintahan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prianto, A. (2021). *Kesejahteraan Pegawai dan Produktivitas ASN*. Surabaya: Unair Press.
- Putri, D. (2022). *Pelatihan Berkelanjutan dan Peningkatan Kinerja ASN*. Yogyakarta: Deepublish.
- Putri, L.** (2020). *Keadilan dalam Promosi Jabatan ASN: Kunci untuk Menciptakan Semangat Kerja*. Malang: Penerbit UMM.
- Rachmawati, H.** (2021). *Pengelolaan Anggaran untuk Kesejahteraan ASN*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Rini, D.** (2022). *Pentingnya Peningkatan Pengetahuan tentang Hak-Hak ASN di Instansi Pemerintah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riza, I.** (2023). *Pelatihan dan Sosialisasi Hak-Hak ASN*. Jakarta: Penerbit Pustaka Sinar Harapan.
- Setiawan, B.** (2023). *Pengembangan Kompetensi ASN di Era Digital*. Bandung: Alfabeta.
- Siregar, H. (2022). *Manajemen Kesejahteraan ASN: Teori dan Aplikasi*. Medan: Penerbit Unimed.
- Smith, J. (2021). *Safety and Health in the Workplace: Theory and Practice*. New York: Wiley.
- Suryani, T. (2022). *Kesejahteraan Finansial ASN dalam Layanan Publik*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil **Negara**. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Wibowo, A. (2021). *Sistem Meritokrasi dalam Pengembangan Karir ASN*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Yudhi, T. (2023). *Perencanaan Anggaran dan Dampaknya terhadap Pemenuhan Hak-Hak ASN*. Semarang: Penerbit Unnes Press.

DAFTAR WAWANCARA

A. Daftar Wawancara kepada Camat dan Kepala Seksi

1. Bagaimana Bapak/Ibu melihat implementasi hak perlindungan bagi ASN di Kantor Camat Hilimegai? Apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku?
2. Tantangan apa yang sering dihadapi dalam memberikan perlindungan kepada ASN di kantor ini, khususnya dalam hal perlindungan hukum atau keselamatan kerja?
3. Apa upaya yang telah dilakukan oleh Bapak/Ibu dalam mengatasi kendala yang muncul terkait pemberian hak perlindungan bagi ASN di kantor ini?
4. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu terkait hak pengembangan karir ASN di Kantor Camat Hilimegai? Apakah sudah ada program pelatihan atau promosi yang memadai?
5. Apa kendala yang dihadapi dalam menyediakan kesempatan pengembangan karir, seperti pelatihan atau promosi jabatan, bagi ASN di kantor ini?
6. Apa strategi yang telah diterapkan oleh Bapak/Ibu untuk mengatasi keterbatasan dalam pengembangan karir ASN di Kantor Camat Hilimegai?
7. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu mengenai kesejahteraan ASN di Kantor Camat Hilimegai, termasuk tunjangan dan fasilitas lainnya?
8. Tantangan apa yang dihadapi dalam pemberian kesejahteraan bagi ASN di kantor ini, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun fasilitas kerja?
9. Apa langkah-langkah yang telah Bapak/Ibu ambil untuk meningkatkan kesejahteraan ASN di Kantor Camat Hilimegai, terutama dalam menghadapi kendala yang ada?

B. Pertanyaan Kepada Staf atau Pegawai Kantor Camat Hilimegai

1. Bagaimana Bapak/Ibu menilai perlindungan yang diberikan di Kantor Camat Hilimegai terkait keamanan dan keselamatan dalam bekerja?

2. Apakah Bapak/Ibu pernah menghadapi situasi yang membutuhkan perlindungan dari pihak kantor? Bagaimana penanganannya?
3. Menurut Bapak/Ibu, apa yang bisa ditingkatkan untuk memastikan hak perlindungan ASN di Kantor Camat Hilimegai lebih optimal?
4. Bagaimana Bapak/Ibu menilai kesempatan pengembangan karir di Kantor Camat Hilimegai? Apakah pelatihan atau kesempatan promosi sudah memadai?
5. Apakah Bapak/Ibu merasa ada kendala dalam pengembangan karir ASN di kantor ini? Jika ada, apa yang menurut Bapak/Ibu menjadi penyebabnya?
6. Apa saran dari Bapak/Ibu agar pengembangan karir ASN di Kantor Camat Hilimegai bisa lebih baik lagi?
7. Bagaimana Bapak/Ibu menilai kesejahteraan yang diberikan oleh Kantor Camat Hilimegai, seperti gaji dan tunjangan yang diterima?
8. Apakah Bapak/Ibu pernah merasakan adanya kendala dalam penerimaan kesejahteraan di kantor ini? Apa yang menjadi kendala utama?
9. Apa yang Bapak/Ibu harapkan untuk meningkatkan kesejahteraan ASN di Kantor Camat Hilimegai ke depannya?

DOKUMENTASI



ANALISIS HAK-HAK ASN PADA KANTOR CAMAT HILIMEGAI KABUPATEN NIAS SELATAN (Berdasarkan Undang-Undang No. 20 tahun 2023)

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	www.researchgate.net Internet	416 words — 2%
2	www.salamedukasi.com Internet	190 words — 1%
3	repository.umsu.ac.id Internet	162 words — 1%
4	eprints.unpak.ac.id Internet	159 words — 1%
5	iesp.feb.undip.ac.id Internet	144 words — 1%
6	docplayer.info Internet	116 words — < 1%
7	repository.upi.edu Internet	94 words — < 1%
8	ejurnal.poliban.ac.id Internet	87 words — < 1%
9	repository.stiemahardhika.ac.id Internet	87 words — < 1%

10	ejurnalqarnain.stisnq.ac.id Internet	86 words — < 1%
11	repository.ub.ac.id Internet	78 words — < 1%
12	123dok.com Internet	77 words — < 1%
13	repository.unived.ac.id Internet	76 words — < 1%
14	www.jogloabang.com Internet	68 words — < 1%
15	repository.uin-suska.ac.id Internet	66 words — < 1%
16	repository.unmuhpnk.ac.id Internet	64 words — < 1%
17	repository.unibos.ac.id Internet	49 words — < 1%
18	repositori.uma.ac.id Internet	48 words — < 1%
19	repository.uinjambi.ac.id Internet	46 words — < 1%
20	ejournal.undiksha.ac.id Internet	45 words — < 1%
21	journals.eduped.org Internet	44 words — < 1%

22	text-id.123dok.com Internet	39 words — < 1%
23	repository.mercubuana.ac.id Internet	36 words — < 1%
24	ocs.unud.ac.id Internet	35 words — < 1%
25	www.scribd.com Internet	34 words — < 1%
26	eprints.unmas.ac.id Internet	33 words — < 1%
27	repository.radenintan.ac.id Internet	32 words — < 1%
28	repository.stieipwija.ac.id Internet	32 words — < 1%
29	eprints.unpam.ac.id Internet	28 words — < 1%
30	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet	27 words — < 1%
31	bp3ip3sakti11.wordpress.com Internet	25 words — < 1%
32	Farah Rahmawaty, Aziza Aziz Rahmaningsih. "Problematika Penegakan Hukum Terhadap Aparatur Sipil Negara di Indonesia", <i>Siyasah Jurnal Hukum Tatanegara</i> , 2024 Crossref	24 words — < 1%

repository.ar-raniry.ac.id

33	Internet	24 words — < 1%
34	digilib.polban.ac.id Internet	23 words — < 1%
35	etheses.uin-malang.ac.id Internet	23 words — < 1%
36	repo.undiksha.ac.id Internet	22 words — < 1%
37	repositori.unsil.ac.id Internet	20 words — < 1%
38	repository.uma.ac.id Internet	20 words — < 1%
39	repository.unpas.ac.id Internet	20 words — < 1%
40	www.coursehero.com Internet	19 words — < 1%
41	ejurnal.uniyos.ac.id Internet	18 words — < 1%
42	ojs.unimal.ac.id Internet	18 words — < 1%
43	repository.trisakti.ac.id Internet	18 words — < 1%
44	repository.uniks.ac.id Internet	18 words — < 1%
45	j-innovative.org	

Internet

16 words — < 1%

46 lamongankab.go.id
Internet

16 words — < 1%

47 palu.tribunnews.com
Internet

16 words — < 1%

48 pt.scribd.com
Internet

16 words — < 1%

49 repository.iainkudus.ac.id
Internet

16 words — < 1%

50 repository.unhas.ac.id
Internet

16 words — < 1%

51 eprints.iain-surakarta.ac.id
Internet

15 words — < 1%

52 repository.nobel.ac.id
Internet

15 words — < 1%

53 eprints.ukmc.ac.id
Internet

14 words — < 1%

54 konsultasiskripsi.com
Internet

14 words — < 1%

55 repository-feb.unpak.ac.id
Internet

14 words — < 1%

56 repository.unwira.ac.id
Internet

14 words — < 1%

57 Uswatun Hasanah. "FULL PAPER", VALUE, 2020

13 words — < 1%

58 www.uinsuka.ac.id

Internet

13 words — < 1%

59 Ananda Tyas Saoutri, Tristiana Rijanti. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Roda Pasifik Mandiri Kota Semarang)", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

Crossref

12 words — < 1%

60 core.ac.uk

Internet

12 words — < 1%

61 digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet

12 words — < 1%

62 download.garuda.ristekdikti.go.id

Internet

12 words — < 1%

63 id.123dok.com

Internet

12 words — < 1%

64 Afrima Visita, Delly Maulana, Arif Nugroho. "Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Menanggulangi Rendahnya Daya Serap Angkatan Kerja di Kota Cilegon", Jurnal Inovasi dan Kreativitas (JIKa), 2021

Crossref

11 words — < 1%

65 digilib.uns.ac.id

Internet

11 words — < 1%

66 inamayladin.blogspot.com

Internet

11 words — < 1%

67	jih.unbari.ac.id Internet	11 words — < 1%
68	repository.uinjkt.ac.id Internet	11 words — < 1%
69	repository.unpar.ac.id Internet	11 words — < 1%
70	etheses.iainponorogo.ac.id Internet	10 words — < 1%
71	hozir.org Internet	10 words — < 1%
72	murtaqicomunity.wordpress.com Internet	10 words — < 1%
73	surabaya.tribunnews.com Internet	10 words — < 1%
74	Nadia Titia Margarine, Erna Marni, Sekani Niriayah. "Hubungan Adversity quotient dengan Kejadian burnout pada parawat diruang rawat inap kelas 3", Jurnal Keperawatan Hang Tuah (Hang Tuah Nursing Journal), 2022 Crossref	9 words — < 1%
75	blog.heylaw.id Internet	9 words — < 1%
76	digilib.unimed.ac.id Internet	9 words — < 1%
77	ereport.ipb.ac.id Internet	9 words — < 1%

78	Internet	9 words — < 1%
79	fhukum.unpatti.ac.id Internet	9 words — < 1%
80	helvia.uco.es Internet	9 words — < 1%
81	id.scribd.com Internet	9 words — < 1%
82	journal.diginus.id Internet	9 words — < 1%
83	media.neliti.com Internet	9 words — < 1%
84	medium.com Internet	9 words — < 1%
85	peraturan.bpk.go.id Internet	9 words — < 1%
86	repository.uhn.ac.id Internet	9 words — < 1%
87	repository.unair.ac.id Internet	9 words — < 1%
88	repository.widyatama.ac.id Internet	9 words — < 1%
89	Azahra Rezhya Arta Mevia Razak, Aspin Aspin, Citra Marhan. "HUBUNGAN ANTARA KECEMASAN MENHADAPI MASA BERAKHIRNYA KONTRAK KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN KONTRAK (PT. PLN	8 words — < 1%

(PERSERO) UNIT PELAKSANA PENGENDALIAN PEMBANGKITAN
KENDARI", Jurnal Sublimapsi, 2020

Crossref

90 Imran Imran, Indra Yudha Koswara. "The Problematics of Determining Investigators for the Corruption Eradication Commission", SIGn Jurnal Hukum, 2023

Crossref

91 Mira Labi Bandhaso, Natalia Paranoan. "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN FAKULTAS EKONOMI DI PERGURUAN TINGGI SWASTA DI MAKASSAR", Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif, 2019

Crossref

92 artikelpendidikan.id

Internet

93 bimtekdiklatnasional.com

Internet

94 digilib.uin-suka.ac.id

Internet

95 inixindojogja.com

Internet

96 jurnal.upi.edu

Internet

97 lib.ui.ac.id

Internet

98 moam.info

Internet

99	pakdosen.co.id Internet	8 words — < 1%
100	repository.metrouniv.ac.id Internet	8 words — < 1%
101	repository.stiegici.ac.id Internet	8 words — < 1%
102	repository.ubb.ac.id Internet	8 words — < 1%
103	repository.unisba.ac.id:8080 Internet	8 words — < 1%
104	web.pn-tanahgrogot.go.id Internet	8 words — < 1%
105	www.atenaeditora.com.br Internet	8 words — < 1%
106	www.bospedia.com Internet	8 words — < 1%
107	www.indo-intellectual.id Internet	8 words — < 1%
108	www.scilit.net Internet	8 words — < 1%
109	www.slideshare.net Internet	8 words — < 1%
110	www.smeru.or.id Internet	8 words — < 1%

111 Aureza Noviami Putri, Hasan Ubaidillah, Sumartik Umsida. "Analisis Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Tas Dan Koper (Intako) Tanggulangin Sidoarjo", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

Crossref

7 words — < 1%

112 Sumitrotua Tarihoran, Palindungan Lahagu, Eliagus Telaumbanua, Eliyunus Waruwu. "Analisis perilaku individu dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Nias", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2024

Crossref

7 words — < 1%

113 jurnal.dharmawangsa.ac.id

Internet

7 words — < 1%

114 Ade Gafar Abdullah, Tutin Aryanti, Agus Setiawan, Maizam Binti Alias. "Regionalization and Harmonization in TVET", CRC Press, 2017

Publications

6 words — < 1%

115 digilib.iain-palangkaraya.ac.id

Internet

6 words — < 1%

116 zombiedoc.com

Internet

6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF