

Analisis Hak-Hak Asn Pada Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan (Berdasarkan Undang-Undang No. 20 tahun 2023)

Fincensius Ndruru^{1✉}, Heseziduhu Lase², Ayler Beniah Ndraha², Eliagus Telaumbanua³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

⁴Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi hak-hak Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan, berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hak-hak ASN, meliputi perlindungan hukum, pengembangan karir, dan kesejahteraan, telah diimplementasikan secara umum, meskipun masih terdapat kendala. Hambatan utama meliputi keterbatasan anggaran, kurangnya sosialisasi, dan birokrasi yang rumit. Pemberian hak pengembangan karir, seperti pelatihan dan promosi jabatan, masih memerlukan peningkatan dari segi transparansi dan relevansi program. Selain itu, keterlambatan pencairan tunjangan kinerja menjadi tantangan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja ASN. Penelitian ini merekomendasikan penguatan alokasi anggaran, penyederhanaan prosedur administratif, dan peningkatan pengawasan terhadap implementasi kebijakan hak ASN. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kualitas pelayanan publik dapat ditingkatkan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi ASN di wilayah terpencil.

Kata Kunci: *Hak ASN, motivasi kerja, kesejahteraan, pengembangan karir, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.*

Abstract

This research aims to analyze the implementation of the rights of the State Civil Apparatus (ASN) at the Hilimegai Sub-District Office, South Nias Regency, based on Law Number 20 of 2023. The research used a descriptive qualitative approach through observation, interviews, and documentation. The results showed that ASN rights, including legal protection, career development, and welfare, have been implemented in general, although there are still obstacles. The main obstacles include budget limitations, lack of socialization, and complicated bureaucracy. The provision of career development rights, such as training and promotion, still requires improvement in terms of transparency and program relevance. In addition, the delay in disbursement of performance allowances is a significant challenge in increasing ASN work motivation. This research recommends strengthening budget allocations, simplifying administrative procedures, and improving supervision of the implementation of ASN rights policies. With these measures, it is expected that the quality of public services can be improved, creating a conducive work environment for ASN in remote areas.

Keywords: *ASN rights, work motivation, welfare, career development, Law Number 20 Year 2023.*

Copyright (c) 2019 Nama Penulis

✉ Corresponding author :

Email Address : fincesiusndruru@gmail.com, aylerndraha@gmail.com,

Eliagustelaumbanua@gmail.com

PENDAHULUAN

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 termotivasi 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 memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

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, 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. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu memastikan bahwa anggaran yang tersedia cukup untuk memenuhi hak-hak ASN sesuai dengan ketentuan yang ada.

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)”

METODOLOGI

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memahami dan menganalisis fenomena sosial, aktivitas, sikap, serta pemikiran manusia dalam konteks tertentu. Menurut Sugiyono (2018), pendekatan kualitatif didasarkan pada filsafat post-positivisme dan dirancang untuk mengeksplorasi kondisi alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, dengan analisis yang lebih menitikberatkan pada makna daripada generalisasi.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, yang menekankan pada pengumpulan informasi dalam bentuk kata-kata atau gambar. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendeskripsikan fenomena yang terjadi secara rinci dan mendalam, tanpa menekankan pada angka atau statistik. Data yang dikumpulkan dianalisis untuk memahami pola interaksi dan perilaku dalam konteks tertentu. Penelitian kualitatif juga memanfaatkan perspektif peneliti sebagai alat interpretasi utama dalam memahami makna di balik data.

Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan. Lokasi ini dipilih karena relevansi konteksnya dengan topik penelitian. Jadwal penelitian berlangsung dari Desember 2023 hingga Oktober 2024. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini melibatkan berbagai kegiatan, termasuk observasi, wawancara, dan pengumpulan data dokumentasi.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian mengacu pada karakteristik atau atribut tertentu yang dapat diukur atau diamati. Dalam penelitian ini, variabel ditentukan untuk memahami fenomena terkait motivasi kerja di Kantor Camat Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan. Menurut Sugiyono (2019), variabel penelitian merupakan elemen yang bervariasi dan menjadi fokus analisis untuk menarik kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari informan melalui wawancara mendalam dan observasi. Informan dalam penelitian ini adalah beberapa pegawai Kantor Camat Hilimegai. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen terkait, seperti buku, jurnal, artikel, serta dokumentasi berupa rekaman suara dan foto yang mendukung keabsahan penelitian.

Instrumen Penelitian

Peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam penelitian ini, sebagaimana dijelaskan oleh Roosinda et al. (2021). Sebagai instrumen kunci, peneliti tidak hanya mengumpulkan data, tetapi juga melakukan interpretasi terhadap informasi yang diperoleh. Selain itu, beberapa alat bantu digunakan untuk melengkapi proses pengumpulan data, di antaranya:

- ✓ Catatan: Sebagai alat untuk mencatat informasi dari informan.
- ✓ Alat perekam: Untuk merekam wawancara dan informasi penting yang tidak sempat dicatat.
- ✓ Lembar observasi: Untuk mencatat pengamatan langsung di lapangan.
- ✓ Dokumen dan alat tulis: Sebagai sarana mendokumentasikan data yang relevan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara independen, di mana peneliti mencatat perilaku pegawai terkait motivasi kerja. Wawancara dilakukan dengan metode semi-terstruktur untuk menggali informasi mendalam, sambil tetap mengikuti alur topik penelitian. Teknik dokumentasi digunakan sebagai pelengkap, mencakup pengumpulan catatan resmi, laporan, gambar, dan dokumen terkait lainnya.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan selama proses pengumpulan data dan setelahnya. Menurut Sugiyono (2019), analisis data dalam penelitian kualitatif melibatkan langkah-langkah berikut:

1. Pengumpulan Data: Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan secara berkelanjutan untuk menghasilkan data yang kaya dan bervariasi.
2. Reduksi Data: Data yang diperoleh dirangkum, dipilah, dan difokuskan pada aspek-aspek penting. Proses ini membantu peneliti dalam mengorganisir data untuk memudahkan analisis lebih lanjut.
3. Penyajian Data: Data yang telah direduksi disusun dalam bentuk yang sistematis untuk memudahkan interpretasi, misalnya dalam bentuk narasi deskriptif.
4. Penarikan Kesimpulan: Kesimpulan awal bersifat sementara dan akan diperkuat dengan bukti tambahan yang diperoleh selama proses penelitian. Jika bukti konsisten, kesimpulan yang dihasilkan akan menjadi temuan yang kredibel dan signifikan.

Metodologi ini dirancang untuk memastikan bahwa penelitian yang dilakukan memberikan pemahaman mendalam mengenai motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Hilimegai, serta menghasilkan temuan yang valid dan bermakna.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hak-hak ASN di Kantor Camat Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan, mencakup tiga aspek utama yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, yaitu hak perlindungan, pengembangan karir, dan kesejahteraan. Dalam penerapannya, hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa hak-hak tersebut telah mulai diimplementasikan, meskipun terdapat beberapa kendala terkait pelaksanaan di lapangan.

1. Hak Perlindungan

ASN memiliki hak atas perlindungan hukum dan jaminan keamanan dalam bekerja, termasuk lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan wawancara dengan informan utama, implementasi hak ini telah terlaksana melalui kebijakan internal yang menjamin keamanan dan kenyamanan kerja. Namun, beberapa pegawai menyatakan masih adanya perlunya peningkatan sosialisasi terkait kebijakan perlindungan hukum untuk memberikan pemahaman lebih mendalam.

2. Hak Pengembangan Karir

Hak pengembangan karir ASN meliputi pelatihan, pendidikan, dan kesempatan promosi jabatan. Di Kantor Camat Hilimegai, ASN telah diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, meskipun jumlahnya masih terbatas akibat kendala anggaran. Hal ini sejalan dengan temuan Putra (2021), yang menyebutkan bahwa pelatihan berkelanjutan berperan signifikan dalam meningkatkan kompetensi ASN.

3. Hak Kesejahteraan

Hak ini meliputi tunjangan, fasilitas kesehatan, dan jaminan pensiun. Sebagian besar pegawai mengapresiasi upaya kantor camat dalam memenuhi hak kesejahteraan, meskipun pencairan tunjangan kinerja sering mengalami keterlambatan. Temuan ini mendukung penelitian Harahap (2023), yang menunjukkan bahwa masalah keterlambatan tunjangan memengaruhi motivasi kerja ASN.

Pembahasan

Implementasi hak-hak ASN di Kantor Camat Hilimegai menunjukkan adanya kemajuan, tetapi masih menghadapi tantangan yang memerlukan perhatian. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, hak-hak tersebut dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan, produktivitas, dan profesionalisme ASN. Namun, hambatan yang dihadapi, seperti keterbatasan anggaran dan kurangnya sosialisasi kebijakan, memengaruhi efektivitas pelaksanaannya.

Hak Perlindungan

Perlindungan ASN dari tindakan diskriminasi dan ancaman hukum sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman. Seperti yang dikemukakan oleh Wilson dan Clarke (2023), jaminan hukum memberikan rasa aman bagi ASN, yang berdampak positif terhadap produktivitas mereka. Di Kantor Camat Hilimegai,

perlindungan ini telah diwujudkan melalui kebijakan internal, tetapi masih diperlukan peningkatan pengawasan untuk memastikan efektivitasnya. Beberapa pegawai juga mengungkapkan bahwa mereka membutuhkan mekanisme pelaporan yang lebih jelas untuk menyampaikan keluhan terkait ancaman atau diskriminasi.

Perlindungan hukum juga mencakup jaminan terhadap pelanggaran hak-hak ASN di lingkungan kerja. Berdasarkan observasi, beberapa informan menyatakan bahwa adanya pelatihan mengenai perlindungan hukum dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada ASN terkait hak dan kewajiban mereka. Menurut Nugroho (2023), lingkungan kerja yang kondusif tanpa diskriminasi meningkatkan loyalitas pegawai terhadap institusi mereka.

Hak Pengembangan Karir

Promosi dan pelatihan merupakan elemen penting dalam pengembangan karir ASN. Berdasarkan teori Gupta dan Kumar (2021), pengembangan profesional berkelanjutan membantu ASN menghadapi tantangan kerja yang semakin kompleks. Implementasi di Kantor Camat Hilimegai masih memerlukan upaya peningkatan, terutama dalam hal alokasi anggaran untuk pelatihan yang lebih intensif.

Hak pengembangan karir tidak hanya terbatas pada kesempatan pelatihan, tetapi juga mencakup bimbingan karir yang membantu ASN merancang rencana pengembangan diri. Seperti yang diungkapkan oleh Putri (2022), pelatihan yang berkesinambungan dan terarah dapat meningkatkan kompetensi pegawai dan efisiensi pelayanan publik. Di Kantor Camat Hilimegai, terdapat beberapa inisiatif pelatihan, tetapi cakupannya masih terbatas, dan partisipasi pegawai sering kali tergantung pada ketersediaan anggaran pemerintah daerah.

Lebih lanjut, transparansi dalam promosi jabatan juga menjadi salah satu tantangan yang perlu diperhatikan. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa pegawai menyatakan bahwa prosedur promosi jabatan belum sepenuhnya transparan. Hal ini sejalan dengan temuan Hasan (2019), yang menyebutkan bahwa kurangnya transparansi dalam promosi jabatan dapat menurunkan motivasi pegawai. Oleh karena itu, Kantor Camat Hilimegai perlu memastikan adanya sistem penilaian berbasis merit yang adil dan transparan.

Hak Kesejahteraan

Tunjangan kinerja dan fasilitas kesehatan menjadi faktor motivasi utama bagi ASN. Suryani (2022) menyatakan bahwa kesejahteraan finansial mendorong motivasi kerja, yang secara langsung meningkatkan produktivitas. Namun, masalah pencairan tunjangan yang tidak tepat waktu mengurangi dampak positif dari kebijakan ini, seperti yang ditemukan oleh Naylor dan Griffith (2019).

Kesejahteraan ASN juga mencakup jaminan kesehatan dan pensiun. Berdasarkan wawancara, sebagian besar pegawai mengakui pentingnya jaminan kesehatan dalam menunjang kinerja mereka. Namun, ada beberapa keluhan mengenai akses terhadap fasilitas kesehatan yang memadai di wilayah terpencil seperti Hilimegai. Sebagai contoh, salah satu pegawai menyebutkan bahwa layanan kesehatan sering kali memerlukan perjalanan jauh ke fasilitas yang lebih lengkap, yang mengakibatkan penurunan efektivitas pelayanan publik.

Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan aspek penting dari kesejahteraan ASN. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 memberikan hak cuti kepada ASN untuk menjaga keseimbangan tersebut. Namun,

implementasi kebijakan ini di Kantor Camat Hilimegai perlu ditingkatkan. Berdasarkan observasi, beberapa pegawai merasa enggan mengambil cuti karena kekhawatiran terhadap beban kerja yang tidak dapat terdistribusi dengan baik.

Strategi Peningkatan Implementasi Hak ASN

Untuk mengatasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan hak-hak ASN di Kantor Camat Hilimegai, beberapa langkah strategis dapat diusulkan:

1. Peningkatan Alokasi Anggaran

Pemerintah daerah perlu meningkatkan alokasi anggaran untuk pelatihan, pengembangan karir, dan pemberian tunjangan. Dengan anggaran yang memadai, hak-hak ASN dapat terpenuhi secara optimal, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

2. Penguatan Sosialisasi Kebijakan

Sosialisasi mengenai hak-hak ASN harus dilakukan secara berkala untuk memastikan pemahaman yang menyeluruh di antara pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Parker (2021), pemahaman yang baik tentang kebijakan kerja dapat meningkatkan partisipasi dan kepatuhan pegawai terhadap aturan yang berlaku.

3. Peningkatan Transparansi

Transparansi dalam proses promosi jabatan dan evaluasi kinerja perlu ditingkatkan. Hal ini dapat dicapai melalui sistem penilaian berbasis teknologi yang memungkinkan akses langsung bagi pegawai untuk memantau perkembangan karir mereka.

4. Peningkatan Fasilitas Kesehatan

Pemerintah daerah harus berupaya meningkatkan aksesibilitas fasilitas kesehatan, khususnya di wilayah terpencil seperti Hilimegai. Program kesehatan mobile atau kerja sama dengan klinik lokal dapat menjadi solusi sementara untuk mengatasi keterbatasan fasilitas kesehatan.

Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, Kantor Camat Hilimegai dapat memastikan bahwa hak-hak ASN terpenuhi secara maksimal, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasi hak-hak Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan, secara umum telah berjalan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. ASN telah mendapatkan hak kesejahteraan, perlindungan hukum, pengembangan karir, dan kesempatan kerja yang adil. Namun, terdapat kendala dalam sosialisasi, pemahaman hak-hak ASN, dan konsistensi penerapan perlindungan.
2. Pemberian hak-hak ASN menghadapi tantangan signifikan, termasuk keterbatasan anggaran, prosedur birokrasi yang kompleks, dan budaya kerja yang kurang mendukung. Hambatan ini memengaruhi motivasi dan kinerja ASN, khususnya dalam pengembangan karir dan transparansi pemberian tunjangan.

3. Untuk mengoptimalkan pemenuhan hak-hak ASN, diperlukan peningkatan kolaborasi antara pemerintah daerah dan ASN, pengelolaan anggaran yang lebih baik, penyederhanaan prosedur administratif, serta komitmen pada transparansi dan pengawasan. Langkah-langkah ini akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja ASN dalam pelayanan publik.

Referensi :

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agus, M. (2022). *Budaya Kerja yang Mendukung Hak-Hak ASN*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 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)*.
- 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.
- 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.
- Ghozali, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Khadijah, N. (2020). *Pemecahan Masalah Birokrasi dengan Teknologi Informasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Laoli, D., Susanti, N. M., Tillah, R., Telaumbanua, B. V., Zebua, R. D., Dawolo, J., ... & Zega, A. (2024). Efektivitas Bahan Alami Sebagai Agen Antimikroba Dalam Pengobatan Penyakit Ikan Air Tawar: Tinjauan Literatur. *Zoologi: Jurnal Ilmu Peternakan, Ilmu Perikanan, Ilmu Kedokteran Hewan*, 2(2), 84-97.

- Laoli, D., Zebua, O., & Zega, A. (2024). Budidaya Maggot Bsf (Black Soldier Fly) Sebagai Pakan Alternatif Ikan Lele. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Multi Disiplin*, 1(2), 27-31.
- Laoli, D., Zebua, R. D., Telaumbanua, B. V., Dawolo, J., Zebua, O., & Zega, A. (2024). Potensi Ekstrak Daun Keji Beling (*Sericocalyx Crispus*) Sebagai Agen Antimikroba Terhadap Pertumbuhan Bakteri *Edwardsiella Tarda* Pada Ikan. *Jurnal Sumber Daya Akuatik*, 1(1), 1-6.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, S. (2022). *Teori Partisipasi Publik dalam Pengambilan Keputusan*. Bandung: Alfabeta.
- 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.
- Mulyadi, R. (2021). *Perlindungan Hukum bagi ASN dalam Pelaksanaan Tugas dan Fungsi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- 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.
- Ndraha, A. B., Waruwu, E., & Zega, A. (2024). Dinamika Pelayanan Publik Di Bkpsdm Kota Gunungsitoli: Analisis Terhadap Prosedur Kendala Dan Rapat Evaluatif. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Pendidikan Dan Teknik*, 1(2), 32-29.
- Neneng, I. S., & Zega, A. (2024). Analisis Kepuasan Pelanggan Dalam Memilih Minimarket Di Kecamatan Sipora Utara. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1-7.
- Nugroho, R. (2023). *Kondisi Kerja dan Kinerja ASN di Lingkungan Pemerintahan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pratiwi, E. (2020). *Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau)*.
- 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.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Studi Empiris)* (1 ed.). CV. Jember: Pustaka Abadi.
- Rachmawati, H. (2021). *Pengelolaan Anggaran untuk Kesejahteraan ASN*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Randi. (2018). *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga.
- 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.
- Roosinda, F. T., dkk. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: ZAHIR PUBLISHING.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Sarumaha, H., Laoli, D., Zebua, R. D., Telaumbanua, B. V., Dawolo, J., & Zega, A. (2024). Pentingnya Domestikasi Ikan Untuk Mengatasi Kepunahan Spesies Ikan Lokal Di Kepulauan Nias. *Jurnal Sumber Daya Akuatik*, 1(1), 13-20.
- Setiawan, B. (2023). *Pengembangan Kompetensi ASN di Era Digital*. Bandung: Alfabeta.
- Siregar, H. (2022). *Manajemen Kesejahteraan ASN: Teori dan Aplikasi*. Medan: Penerbit Unimed.

- Sitorus, R. M. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Smith, J. (2021). Safety and Health in the Workplace: Theory and Practice. New York: Wiley.
- 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.
- Suryani, T. (2022). Kesejahteraan Finansial ASN dalam Layanan Publik. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. 9(2), Hal 952-962.
- Susanti, N. M., Laoli, D., Zebua, O., Zega, A., Telaumbanua, B. V., & Sarumaha, H. (2024). Rumput Laut Yang Tumbuh Alami Di Pantai Barat Pulau Simeulue, Aceh, Indonesia: Faktor Zonasi Dan Jenis Rumput Laut. Jurnal Sumber Daya Akuatik, 1(1), 7-12.
- Suswati, E. (2022). Buku Monograf Motivasi Kerja. Malang: Media Nusa Creative.
- Syafrianti, D., & Zega, A. (2024). Dampak Pemanasan Global Terhadap Kesejahteraan Ternak Dan Produktifitas Di Kawasan Perdesaan. Jurnal Ilmu Peternakan Indonesia, 1(1), 1-7.
- Telaumbanua, B. V., Laoli, D., Zebua, R. D., Sarumaha, H., & Zega, A. (2024). Penerapan Pemanfaatan Sampah Cangkang Kepiting Demen Menjadi Alat Tangkap Gurita Dapat Meningkatkan Pengetahuan Inovasi Mahasiswa Dalam Berwira Usaha Melalui Pembelajaran Pada Mata Kuliah Biologi Perikanan Di Prodi Perikanan Tangkap Politeknik Kepulauan Simeulue. Jurnal Sumber Daya Akuatik, 1(1), 30-37.
- Telaumbanua, B. V., Laoli, D., Zebua, R. D., Zebua, O., Dawolo, J., & Zega, A. (2024). Implementasi Teknologi Genetika Untuk Konservasi Spesies Laut Terancam: Tinjauan Literatur Tentang Metode Dan Keberhasilan. Manfish: Jurnal Ilmiah Perikanan Dan Peternakan, 2(2), 58-68.
- Tillah, R., Zega, A., Laoli, D., Telaumbanua, B. V., Zebua, R. D., & Sarumaha, H. (2024). Pengaruh Padat Tebar Yang Berbeda Terhadap Laju Pertumbuhan Dan Tingkat Kelulusan Hidup Pada Larva Ikan Kakap Putih Yang Dipelihara Di Keramba Jaring Apung Di Kecamatan Salang Kabupaten Simeulue. Jurnal Sumber Daya Akuatik, 1(1), 21-29.
- Tuah, G. (2018). Analisis Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Negeri di Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Tanjungbalai) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- 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.
- Widyaningrum, M. E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Wulandari, F. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Gerbang Media Aksara.
- Yudhi, T. (2023). Perencanaan Anggaran dan Dampaknya terhadap Pemenuhan Hak-Hak ASN. Semarang: Penerbit Unnes Press.
- Zebua, O., Zega, A., Zebua, R. D., Laoli, D., Dawolo, J., & Telaumbanua, B. V. (2024). Krisis Biodiversitas Perairan: Investigasi Solusi Berbasis Komunitas Untuk Pemulihan Ekosistem Aquatik. Manfish: Jurnal Ilmiah Perikanan Dan Peternakan, 2(2), 69-79.
- ZEGA, A., & Gea, A. S. A. . (2024). JITU (Fish Pinch Catch Profit) Surrounding Net Increases Male Mackerel Catch in Siofabanua Village, North Nias. AQUACOASTMARINE: Journal of Aquatic and Fisheries Sciences , 3(2), 64-71.

<https://doi.org/10.32734/jafs.v3i2.16949>

- Zega, A., Gea, Y. V., Zebua, M. S., Ndraha, A. B., & Ferida, Y. (2024). Strategi Peningkatan Kesadaran Pajak Di Kalangan Generasi Muda Dalam Era Digital: Analisis Peran Teknologi Dan Pendidikan Menuju Indonesia Emas 2045. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Pendidikan Dan Teknik*, 1(2), 11-22.
- Zega, A., Susanti, N. M., Tillah, R., Laoli, D., Telaumbanua, B. V., Zebua, R. D., ... & Gea, A. S. A. (2024). Strategi Inovatif Dalam Menghadapi Degradasi Ekosistem: Kajian Terbaru Tentang Peran Vital Hutan Mangrove Dalam Konservasi Lingkungan. *Zoologi: Jurnal Ilmu Peternakan, Ilmu Perikanan, Ilmu Kedokteran Hewan*, 2(2), 71-83.
- Zega, A., Telaumbanua, B. V., Laoli, D., & Zebua, R. D. (2023). Physical Water Quality Parameters In Boyo River Onowaembo Village, Gunungsitoli Subdistrict, Gunungsitoli City. *Jurnal Perikanan Tropis*, 10(2), 43-52.
- Zega, A., Zebua, R. D., Gea, A. S. A., Telaumbanua, B. V., Mendrofa, J. S., Laoli, D., ... & Zebua, O. (2024). Anatomi Ikan Kerapu (*Epinephelus* Sp.): Memahami Organ Dalam Tubuh Ikan Dan Posisinya. *Samakia: Jurnal Ilmu Perikanan*, 15(1), 105-111.