



TANGGUNG JAWAB BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN ASAHAN DALAM MELAKUKAN PEMBINAAN TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA

Winda Wulan Dari¹⁾ Junindra Martua/Dany Try Hutama Hutabarat²⁾ Syahputra³⁾

¹⁾Fakultas Hukum Universitas Asahan

¹⁾Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : ¹⁾wdwinda86@gmail.com

²⁾junindramartua@gmail.com

³⁾danytryhutamahutabarat@gmail.com

⁴⁾syahputra.sh123@yahoo.com

ABSTRAK

Pelaksanaan pembinaan bagi pegawai pada masing-masing instansi merupakan upaya dalam proses memberikan pengembangan bagi para pegawai tersebut. Selain untuk meningkatkan kinerja pegawai tujuan lain dari pembinaan adalah untuk mengubah menjadi lebih baik dalam hal ini menunjukkan adanya, perubahan atau kemajuan, dalam peningkatan kemampuan pegawai baik melalui disiplin pegawai dan pengembangan karier, maupun kode etik. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan disiplin pegawai didasarkan dari beberapa aspek, kehadiran ASN, taat pada aturan dan tanggung jawab untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan karier pegawai melalui diklat teknis, diklat kepemimpinan dan pelaksanaan kode etik, didasarkan, menjaga sikap dan perbuatan baik, sopan santun, tidak melanggar aturan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan disiplin pegawai dalam lingkup Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan secara keseluruhan masih belum maksimal baik dilihat dari kehadiran pegawai, taat dan tertib dan tanggung jawab. Pelaksanaan pengembangan karier sudah cukup baik hal ini dilihat dari diklat teknis dan diklat kepemimpinan. Sedangkan pembinaan kode etik penerapannya belum maksimal.

Kata Kunci : *Pembinaan, ASN, Aparatur, Sipil, Negara.*

ABSTRACT

Implementation of coaching for employees in each agency is an effort in the process of providing development for these employees. In addition to improving employee performance, another goal of coaching is to change for the better in this case showing changes or progress, in increasing employee abilities through employee discipline and career development, as well as a code of ethics. Thus, the purpose of this study is to determine the implementation of employee discipline based on several aspects, the presence of ASN, obeying the rules and responsibilities to determine the implementation of employee career development through technical training, leadership training and implementation of a code of ethics, based, maintaining attitudes and actions. good manners, do not break the rules. The results of the study indicate that the implementation of employee discipline within the scope of the Regional Civil Service Agency of Asahan Regency as a whole is still not optimal, both in terms of employee attendance, obedience and order and responsibility. The implementation of career development is quite good, this can be seen from the technical training and leadership training. Meanwhile, the implementation of the code of ethics has not been maximized.

Keywords: Development, ASN, Apparatus, Civil, State.



1. PENDAHULUAN

Mengenai hal ini adapun yang menjadi daripada hukum yang saat ini berlaku sangatlah mengatur secara kondusif atas adanya suatu tatanan kehidupan manusia.” (Ridwan Saragih, Rahmat, 2020).

Sejauh ini Pemerintah Indonesia sangatlah menjunjung tinggi hukum yang berlaku. (Fahrul Rozi, Rahmat, 2020).

Sejauh ini dari adanya suatu adanya tugas daripada BKD yang dibentuk adalah untuk melakukan suatu pengurusan di dalam berbagai macam administrasi kepegawaian di PEMDA. Maka sejauh ini pihak Pemerintah Daerah Kota/Kabupaten untuk itu akan melakukan BKD dengan didasari pada suatu Perda masing-masing.

Menurut dari ketentuan yang diatur di dalam Pasal 34 A UU Kepegawaian yang lama, dalam hal ini menyatakan bahwasannya aturan hukum ini taklah meregulasikan secara eksplisit menyangkut suatu pengaturan tentang adanya suatu bentuk adanya kepegawaian daerah yang mana ditetapkan dengan berdasarkan pada suatu gaji, adanya suatu penetapan pensiun, serta adanya suatu bentuk prosedur tentang adanya suatu bentuk kewenangan dari pihak si Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota.¹

Maka untuk itu adapun tugas yang mana cukup berat demi terwujudnya suatu kinerja yang baik dalam hal ini diatur di dalam UUD 1945 yang mana melaksanakan tugas dengan adanya suatu layanan

publik juga adanya suatu tugas pemerintahan serta adanya pembangunan yang tertentu.²

Sejauh ini menyangkut suatu bentuk daripada pelayanan terhadap publik, maka untuk itu haruslah di dasari pada suatu bentuk pemberian di dalam melakukan suatu upaya pelayanan tentang adanya suatu banrang serta tentang adanya suatu administrasi bagi para ASN, dimana di dasari pada suatu hal yang memberikan adanya dayaguna tentang adanya suatu lembaga serta terdapat pegawai di dalam tatanan kehidupan di masyarakat.³

Maka oleh karena itu di dalam menjalankan fungsi tentang adanya suatu bentuk layanan publik, maka dari itu tugas daripada pemerintah haruslah adanya suatu profesi yang dapat melakukan suatu bentuk manajemen tentang adanya suatu dasar di dalam menjalankan bentuk kompensasi agar dapat memberikan suatu promosi tentang jabatan yang mana agar dapat dilaksanakan secara kompetitif serta bergantung pada suatu bentuk kesempurnaan.

Menyangkut hal ini bentuk dari adanya suatu permasalahan yang ada saat ini didasari pada suatu peningkatan tentang adanya suatu tumbuh kembangnya suatu tingkat pertumbuhan masalah masalah yang terjadi dari tahun ke tahun yang lebih tinggi. Adapun rendahnya suatu bentuk daripada kualitas serta tentang adanya suatu ketaksesuaian di dalam bentuk kejelasan jalur yang mana

¹ Sri Hartini, Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2018), hlm. 27

² Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta : Kanisius, 2019), hlm. 22

³ *Ibid*



dapat ditempuh.⁴ Maka menyangkut daripada kinerja ASN, dapat dipastikan banyak hampir memiliki suatu kekurangan, dimana diantaranya di beberapa para pegawainya yang mana memiliki suatu kedisiplinan yang sangatlah kurang serta memiliki budaya di dalam menjalankan tugas kerjanya yang memiliki kualitas yang rendah serta minimnya bentuk produktivitas dalam meraih prestasi di dalam menjalankan pekerjaan.⁵

Dalam hal ini berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan jugadijelaskan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian hukum dengan judul **Tanggung Jawab Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Asahan Dalam Melakukan Pembinaan Terhadap Aparatur Sipil Negara.**

2. METODE PENELITIAN

Dalam hal ini menyangkut daripada metode penelitian hukum yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan dari hasil dari penjabaran yang termuat di dalam latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, (Khairul Paisal, Emiel Salim Siregar, 2020). Manfaat penelitian terbatas padakeaslian penelitian, maka oleh karena itu adapun sub penjelasan dari metode penlitian ini ialah :

1. Jenis Penelitian

Menyangkut daripada jenis penelitian yang telah diteliti oleh peneliti yaitu menggunakan jenis penelitian hukum empiris, dimana

⁴ Riawan Tjandra, *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2018), hlm. 173

⁵ Miftah Thoha, *Birokrasi Pemerintah Dan Kekuasaan DI Indonesia*, (Yogyakarta : Thafa Media, 2018), hlm. 7

peneliti dalam hal ini mendapatkan sumber data yang diperoleh dari sumber data primer, sumber data sekunder terbatas padajuga daripada sumber data tersier.⁶

2. Lokasi Penelitian

Dalam hal ini adapun lokasi penelitian pada skripsi ini dilakukan di Kantor BKN Asahan yang beralamatkan di Jln. Jend. Sudirman, Kel. Mekar Baru, Kec. Kota Kisaran Barat, Kab. Asahan, Prov. Sumatera Utara.

3. Sumber Data

Maka oleh karena itu, adapun sumber data-data yang mana diperoleh oleh dari selaku berikut :

- a. Untuk data-datanya diperoleh di lapangan (*Library Research*)
- b. Daftar Pertanyaan (*Kuesioner*).

Jadi di dalam pengumpulan data tersebut dilakukan melalui berupa penggunaan suatu bentuk kedekatan daripada metode empiris, yang setiap prosesnya dilakukan dengan cara melakukan pendekatan terlebih dahulu :

a. Data Primer

Sumber daripada data primer, yaitu suatu pengolahan data yang diperoleh secara tepat pada asal terdahulu yang mana akan dilakukan pembahasan yang akan dibahas. Data ini berawal dari penjelasan yang dijabarkan di tempat Kantor BKN Asahan yang beralamatkan di Jln. Jend. Sudirman, Kel. Mekar Baru, Kec. Kota Kisaran Barat, Kab. Asahan, Prov. Sumatera Utara.

b. Data Sekunder

⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta : UI-Press, 2018), hlm. 13



Sejauh ini menyangkut tentang adanya data sekunder yang dalam hal ini telah memberikan suatu penjelasan menyangkut tentang adanya berbagai macam penjelasan-penjelasan tentang adanya data primer.⁷ Data Sekunder yang diperoleh pada penelitian suatu ilmu empiris ini yang dari penjelasan-penjelasan ulasan yang telah dikemukakan oleh para pakar hukum, jurnal hukum, terbatas pada penelitian-penelitian hukum lainnya serta yang dari Per UU lainnya yang memiliki legal standing yang kuat.

c. Data Tersier

Data tersier, yaitu suatu data yang mendukung berbagai macam penafsiran dari penjelasan di dalam data primer terbatas padajuga penjelasan dari data yang berasal dari data sekunder yang mana dalam hal ini telah memberikan bentuk pemahaman-pemahaman yang memiliki sifat pendukung tentang adanya data-data sekunder terbatas pada primer.

4. Teknik Pengumpulan Data

Sejauh ini menyangkut pengumpulan data di dalam penelitian hukum empiris yaitu dilakukan dengan cara melakukan berbagai macam studi di wilayah wilayah, juga kantor – kantor yang memiliki kaitannya dengan penjelasan yang diuraikan di dalam skripsi ini, diantaranya yaitu dengan cara melakukannya dengan cara melakukan wawancara langsung terhadap para ahli yang berada di bidangnya untuk menggali terbatas pada meraih informasi lebih lanjut

dengan tujuan agar dapat dilakukan penindak lanjutan ilmu lebih lanjut.

Maka oleh karena itu dengan adanya pengumpulan data tersebut pengolahan data tersebut berasal dari pengolahan bahan-bahan hukum yang dalam bersifat deduktif yang mana dalam hal ini menarik tentang adanya kesimpulan-kesimpulan dengan cara melakukan penggambaran-penggambaran secara khusus yang lebih konkrit dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap berbagai macam permasalahan-permasalahan yang terjaditerbatas padajuga menyangkut adanya suatu isu-isu yang mana telah ada di bahasterbatas padajuga memiliki kaitannya dengan penelitian hukum ini,.

5. Analisis Data (*Kualitatif*)

Maka penelitian yuridis empiris yang ini, peneliti dalam suatu hal ini yaitu dimana dalam melakukan penganalisisan terhadap penelitian hukum ini dilakukan penganalisisan data secara kualitatif yang mana dalam hal ini didasari pada kesimpulan data oleh peneliti.

Adapun di dalam suatu kegiatan yang mana dilakukan oleh peneliti, maka untuk itu peneliti melakukan berbagai macam pembahasan-pembahasan yang bersifat mengikat tentang judul skripsi di dalam penelitian hukum empiris ini dengan tujuan agar memiliki kesamaan yang akurat dengan isi yang tertera di dalam penelitian hukum ini agar nantinya dapat bisa lebih spesifik penjelasannya supaya dapat lebih dimengerti setiap penjelasannya.⁸

⁷ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2019), hlm. 118-119

⁸ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Rineka Cipta, 2013, hlm. 47



3. PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pembinaan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Menjalani Tugasnya Di Daerah Kabupaten Asahan

Sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 selakumana dijelaskan dalam Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah Daerah diperbolehkan meregulasikan terbatas pada mengurus urusan daerah. otonomi terbatas pada administrasi bersama. Pemerintah daerah terdiri dari gubernur, bupati juga walikota, terbatas pada perangkat daerah selaku bagian dari penyelenggaraan pemerintahan daerah. Dalam kaitan ini, peran pemerintah daerah adalah segala sesuatu yang dilakukan dalam bentuk perbuatan baik dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan sendiri di daerah, yang merupakan hak, wewenang, terbatas pada kewajiban pemerintah daerah. terbatas pada mengurus urusan pemerintahannya terbatas pada kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan ketentuan undang-undang.

Pemberian otonomi seluas-luasnya terhadap daerah bertujuan untuk mempercepat tercapainya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan partisipasi masyarakat. Selain itu, dengan otonomi yang seluas-luasnya, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saingnya dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, pemerataan, keistimewaan dan terbatas

padakekhususan, serta potensi kapasitas terbatas pada keragaman daerah dalam sistem negara kesatuan Republik Indonesia.

Dalam rangka meningkatkan efisiensi terbatas pada efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah sendiri, pemerintah daerah harus memperhatikan hubungan antar sektor pemerintahan terbatas pada antar pemerintah daerah, potensi terbatas pada keragaman pemerintahan daerah. Selakumana disebutkan di atas, UUD 1945 merupakan landasan yang kokoh bagi terselenggaranya pemerintahan otonom di daerah. Pasal 18 UUD 1945 meregulasikan bahwa ada pembagian pemerintahan antara pemerintah pusat dan daerah.

Penyelenggaraan sistem pemerintahan daerah sendiri merupakan amanat yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dengan Perubahan Kedua Tahun 2000 untuk dilaksanakan berdasarkan undang-undang yang dirumuskan secara khusus untuk meregulasikan pemerintahan daerah. UUD 1945 pasca amandemen meregulasikan pemerintahan daerah dalam Bab VI, yaitu Pasal 18, Pasal 18A, terbatas pada Pasal 18B.

Sistem pemerintahan daerah sendiri sering dimasukkan dalam Pasal 18 untuk diatur lebih lanjut dengan undang-undang. Pasal 18 ayat 2 menyatakan bahwa “pemerintahan provinsi, kabupaten, terbatas pada kota meregulasikan sendiri terbatas pada mengurus urusan pemerintahan menurut asas otonomi terbatas pada pemerintahan bersama”. Selanjutnya dalam Pasal 18 ayat (5) tertulis: “Pemerintahan



daerah menjalankan otonomi yang seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang ditetapkan dengan undang-undang selaku pekerjaan pemerintah pusat.” Pasal 18 ayat (6) menyatakan bahwa “pemerintah daerah berhak menetapkan peraturan daerah terbatas pada peraturan lainnya untuk pelaksanaan tugas otonom terbatas pada penunjang.”⁹

Oleh karena itu, berdasarkan ketentuan yang diatur dalam UUD 1945, pembentukan awal Kepegawaian Daerah Daerah Asahan dilakukan dengan pengesahan peraturan daerah No. Daerah Asahan tahun 2001 menyangkut pembentukan terbatas pada struktur organisasi. Otoritas Teknik Daerah Pemerintah Asahan. Organisasi seperti yang ada di Gazette de la Régence. Asahan No. 03 2001 tanggal 23 Februari 2001 terbatas pada sejak saat itu Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Tingkat II Kabupaten Asahan dipisahkan dari Sekretariat Daerah Kabupaten Asahan menjadi Badan Sumber Daya Manusia Wilayah Kabupaten Asahan.

Mempertimbangkan beban kerja kelembagaan yang semakin meningkat, terbatas pada sejalan dengan pengakuan pemerintah pusat tentang kewenangan masyarakat lokal selakumana tertuang dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 130-67 2002 tentang Pengakuan Pemerintah oleh Pemerintah Kota

Asahan terbatas pada Pemerintah Daerah Daerah ditetapkan Peraturan No. 5 Tahun 2003 Tentang Perubahan Pertama Atas Peraturan Pemerintah (PP) Daerah Asahan No. 03 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Dan Susunan Organisasi Badan Teknis Daerah Pemerintah Daerah Asahan.¹⁰

Adapun satu di antara tugas Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Asahan adalah melakukan pembinaan terhadap para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dibawah naungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Asahan apabila melakukan suatu perbuatan yang bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku maupun juga dengan kode etik Aparatur Sipil Negara (ASN). Maka dalam pelaksanaan pembinaan terhadap kinerja aparatur sipil negara dalam menjalani tugasnya di daerah Kabupaten Asahan, menjadi satu di antara sorotan agar para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Kabupaten Asahan agar lebih kompeten dalam menjalankan tugasnya selaku pelayan publik bagi masyarakat.

Dalam hal ini peran Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sangatlah penting dalam melaksanakan pembinaan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) daerah terlebih dalam perumusan kebijakan teknis, pengembangan pegawai, kesejahteraan pegawai serta menegakkan disiplin terbatas pada pensiun pegawai negeri sipil di daerah. Dalam melaksanakan pembinaan disiplin Aparatur Sipil

⁹ Dewi Sartika Panjaitan, Skripsi : *Pengawasan Terhadap Netralitas Aparatur Sipil Negara Dalam Pemilihan Kepala Daerah (Studi Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Asahan)*, (Kisaran : Universitas Asahan, 2021), hlm. 42-44

¹⁰ Profil BKD Kabupaten Asahan, <https://bkd.asahankab.go.id/index.php/pages/profil-dinas>, 30 Juni 2021



Negara (ASN), ada koordinasi antara Badan Kepegawaian Daerah (BKD) (BKD) dengan Inspektorat. Inspektorat ini merupakan unsur yang mengawasi penyelenggaraan pemerintah daerah termasuk penegakkan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di daerah yang bertanggung jawab terhadap Bupati secara langsung. Di pemerintahan Kabupaten Asahan peran Badan Kepegawaian Daerah (BKD) (BKD) sangat mempengaruhi dalam pelaksanaan pembinaan dalam menjalankan tugas-tugas para Aparatur Sipil Negara (ASN).

Sejauh ini pada jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di bawah naungan Pemerintah Daerah Kabupaten Asahan, yaitu sebanyak 7.351 orang. Adapun jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja menurut Dinas Instansi Pemerintah terbatas pada Golongan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Asahan, yang meliputi :¹¹

Tabel 1. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Yang Bekerja Menurut Dinas Instansi Pemerintah Dan Golongan Di Pemerintahan Daerah Kabupaten Asahan

No.	Nama Instansi	Jumlah ASN Yang Bekerja di Setiap Instansi
1.	Sekretariat Daerah	119
2.	Sekretariat DPRD	61

¹¹ Wawancara penulis dengan Kepala Seksi Humas Badan Kepegawaian Kabupaten Asahan, yang bernama Dedi Iskandar Tua Lubis, S.E, pada Tanggal 21 Mei 2021

3.	Sekretariat KPU	10
4.	Sekretariat KORPRI	4
5.	Dinas Otonom	805
6.	Badan	462
7.	Kantor	378
8.	UPT Dinas Pendidikan Kecamatan	125
9.	Kecamatan	340
10.	Kelurahan	196
11.	Puskesmas terbatas pada Rumah Sakit Umum Daerah	694
12.	Pengawas	130
13.	Guru	4.027
Jumlah		7.351

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Asahan Tahun 2021

Maka oleh karena itu para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di bawah naungan Pemerintah Daerah Kabupaten Asahan selalu berada koridor pemantauan setiap kinerjanya oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Asahan. Apabila terjadi suatu pelanggaran yang telah diperbuat oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan kinerjanya, maka dapat dipastikan dapat menimbulkan suatu dampak kasus pelanggaran yang tentunya dapat menimbulkan kekhawatiran karena dapat berdampak pada profesionalisme kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Kabupaten Asahan dalam penyelenggaraan pemerintahan.¹²

¹² Wawancara penulis dengan Kepala Seksi Humas Badan Kepegawaian Kabupaten Asahan, yang bernama Dedi Iskandar Tua Lubis, S.E, pada Tanggal 21 Mei 2021



Meningkatkan pemahaman pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Asahan terhadap asas beritikad baik Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Asahan juga merupakan upaya pembinaan *preventif*. Hal ini disebabkan karena satu di antara hasil temuan dalam kajian ini adalah kurang pengetahuan terbatas pada pemahaman pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Asahan terhadap peraturan berkaitan Netralitas Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Asahan, yaitu :

- 1) Dilakukan suatu bentuk penguatan atas adanya suatu bentuk pengawasan yang dilakukan secara internal;
- 2) Meningkatkan bentuk daripada partisipasi dari para masyarakat di dalam melakukan pengawasan
- 3) Melakukan suatu upaya untuk dapat mengemabangkan atas adanya suatu bentuk sistem informasi yang dapat memudahkan di dalam melakukan penelusuran atas terjadinya suatu pelanggaran.

Regulasi tentang pembinaan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Asahan sudah ada, namun tatanan implementasi kebijakan masih lemah, sehingga sistem pemerintahan kabupaten terbatas pada politik Asahan masih lemah sehingga menghambat aparatur pemerintahan beroperasi secara profesional. Minimnya pembinaan mengakibatkan terjadinya pelanggaran oleh Aparatur

Sipil Negara (ASN) di Wilayah Asahan yang tak tertangani secara definitif. Penting untuk menegakkan hukum dengan tegasterbatas padatak main-main. Tantangan bagi para pemimpin negara adalah berjanji untuk tetap netralterbatas padatak ikut campur dalam tata kelola birokrasi dalam urusan politik.

Satu di antara tantangan tersebut dapat diatasi dengan menciptakan sistem pelatihan operasional yang menyeluruh terbatas pada konsisten, berawal dari pengaduan/temuan hingga rekomendasi tentang pelanggaran yang terjadi. Terdapat proses monitoring secara berkala yang dilanjutkan dengan proses evaluasi dengan tujuan untuk memperbaiki sistem pelatihan yang ada. Pemantauan berkala dapat dilakukan dengan mengembangkan sistem informasi yang memfasilitasi pemantauan pelanggaran data.

Oleh karena itu, dalam proses pelaksanaan tuntunan aparatur sipil negara dalam pekerjaan pemerintah Kabupaten Asahan, apabila ada laporan juga ditemukannya pelanggaran netralitas aparatur sipil negara oleh KPU Kabupaten Asahan (ASN).) untuk menentukan apakah telah terjadi pelanggaran, dilanjutkan dengan peninjauan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) (BPN) Otorita Asahan, apabila Aparatur Sipil Negara (ASN) Otorita Asahan tak profesional dalam menjalankan fungsinya, Pemerintah Daerah Asahan Badan Kepegawaian (BKD) akan mengeluarkan sanksi administratif yang apabila terjadi dapat berupa pemberhentian juga penundaan kenaikan pangkat juga adanya penarikan kembali ASN



Kabupaten Asahan. Mengenai dengan sistem pengawasan ASN di Kabupaten Asahan, seharusnya Badan Kepegawaian Daerah (BKD) (BKD) Kabupaten Asahan berperan aktif memantau penerapan sanksi. menjalankan fungsinya semasa di Kabupaten Asahan.¹³

Dalam hal ini adapun strategi jangka pendek yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) (BKD) Kabupaten Asahan untuk meningkatkan pemahaman Aparatur Sipil Negara (ASN) agar dapat lebih disiplinterbatas padamematuhi Peraturan Perundang-Undangan serta mematuhi kode etik dalam menjalankan tugasterbatas padakinerjanya di dalam ruang lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Asahan, maka diharuskan untuk :

- 1) Melakukan suatu pembuatan buku saku untuk diberikan kepada para pegawai;
- 2) Membuat suatu bentuk pembangunan dalam hal menggunakan aplikasi e-learning ASN;
- 3) Membuat suatu bentuk pelaksanaan dalam hal memberikan sosialisasi atas adanya suatu instansi pemerintah dari pusat;
- 4) Melakukan suatu bentuk pengintegrasian atas adanya suatu modul diklat;

¹³ Wawancara penulis dengan Kepala Seksi Humas Badan Kepegawaian Kabupaten Asahan, yang bernama Dedi Iskandar Tua Lubis, S.E, pada Tanggal 21 Mei 2021

- 5) Membuat suatu bentuk intesifikasi dengan cara melalui media cetak.¹⁴

Namun dalam hal ini pula Badan Kepegawaian Daerah (BKD) (BKD) Kabupaten Asahan juga berupaya Strategi jangka panjang yang untuk meningkatkan pemahaman Aparatur Sipil Negara (ASN) agar dapat lebih disiplinterbatas padamematuhi Peraturan Perundang-Undangan serta mematuhi kode etik di Kabupaten Asahan, makan dapat diberikan suatu tindakan seperti :

- a. Memberikan suatu bentuk sanksi atas terjadinya suatu pelanggaran yang dilakukan oleh ASN;
- b. Melakukan suatu bentuk upaya dalam hal ini menerapkan adanya penerapan sistem manajemen ASM yang lebih komperensif.
- c. Melakukan suatu upaya dalam hal untuk dapat mereformasi atas adanya suatu bentuk bidang demi meningkatkan atas adanya suatu kualitas di setiap masalah di dalam pemilu yang mana dalam hal ini telah dilakukan.¹⁵

Maka dengan adanya strategi jangka pendekterbatas padajuga

¹⁴ Wawancara penulis dengan Kepala Seksi Humas Badan Kepegawaian Kabupaten Asahan, yang bernama Dedi Iskandar Tua Lubis, S.E, pada Tanggal 21 Mei 2021

¹⁵ Wawancara penulis dengan Kepala Seksi Humas Badan Kepegawaian Kabupaten Asahan, yang bernama Dedi Iskandar Tua Lubis, S.E, pada Tanggal 21 Mei 2021



strategi jangka panjang yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Asahan terhadap para Aparatur Sipil Negara (ASN) selaku aparatur pemerintah, dapat menjadikan para Aparatur Sipil Negara (ASN) di ruang lingkup Pemerintah Kabupaten Asahan dapat memiliki tingkat disiplin yang tinggi jika penerapan strategi tersebut dapat dilakukan dengan sebaik mungkin, walaupun dalam prakteknya masih tetap ada saja oknum Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melanggar kode etik terbatas padadisiplin yang sudah ditetapkan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN), namun setidaknya dapat mengurangi tentang tindakannya tersebut.¹⁶

Adapun satu di antara contoh kasus tentang terjadinya pelanggaran yang dilakukan Aparatur Sipil Negara (ASN) terbatas padadilakukan pembinaan adalah ada oknum Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan pendekatan pada saat ada satu di antara pasangan calon bupati yang mendaftarkan diri pada satu di antara partai politik, menghadiri silaturahmi dengan maksud untuk menguntungkan bakal calon selaku Bakal Calon Kepala Daerah (Bupati) di Kabupaten Asahan. Menyangkut keterlibatan oknum Aparatur Sipil Negara (ASN) Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Asahan yang apabila dengan melanggar aturan hukum yang berlakuterbatas padajuga kode etik Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam

¹⁶ Wawancara penulis dengan Kepala Seksi Humas Badan Kepegawaian Kabupaten Asahan, yang bernama Dedi Iskandar Tua Lubis, S.E, pada Tanggal 21 Mei 2021

Pemilihan Kepala Daerah (Bupati) pada Tahun 2020 di Kabupaten Asahan, dimana setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) tak boleh terlibat dalam tahapan-tahapan pelaksanaan Pemilihan kepala daerah (Pilkada) baik sebelum, semasaterbatas padasesudah kampanye.

Maka untuk itu tentang tindakan oknum Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Asahan yang melakukan pelanggaran dalam bentuk keberpihakan secara terang-terangan pada pasangan calon Bupati Asahan pada Tahun 2020 tersebut, maka pihak Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Asahan melakukan kajian terhadap laporan juga temuan dugaan pelanggaran dalam keberpihakan terhadap satu di antara pasangan calon Bupati Asahan yang mencalonkan diri di Pemilihan Kepala Daerah Kabupaten Asahan pada Tahun 2020. Tindakan selanjutnya para oknum Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Asahan tersebut dilakukan pembinaan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Asahan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bentuk memberikan suatu sanksi administrasi terhadap oknum Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Asahan yang terlibat.¹⁷

B. Hambatan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Dalam Melaksanakan Pembinaan Terhadap Aparatur Sipil Negara

Satu di antara fungsi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) adalah mempersiapkanterbatas

¹⁷ Dewi Sartika Panjaitan, *op.cit*, hlm. 54-55



padamelaksanakan pengangkatan, serta pengawasan, pengerahan,terbatas padapemberhentian pegawai negeri sipil daerah sesuai dengan peraturan, standar,terbatas padaprocedur hukum adat. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 159 Tahun 2000 tentang Tata Cara Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) selakumana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1terbatas pada2). , di setiap daerah dibentuk badan kepegawaian daerahterbatas padadiatur dalam peraturan daerah.

Dalam hal ini apabila ada temuan juga laporan dugaan pelanggaran terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) Negara Kabupaten Asahan, melakukan tindakan yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku serta kode etik aparatur sipil Negara (ASN) yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Administrasi Asahan (BKD), maka dalam hal ini yang dimaksud dengan instansi yang berwenang dalam hal ini adalah Polres Asahan, juga untuk memeriksa. Kewenangan Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) (BKD) Bupati Asahan untuk menjatuhkan sanksi terhadap ASN yang tak netral, yang terus berkoordinasi dengan Penanggung Jawab Pembinaan Kepegawaian (PPK) dalam hal ini Bupati. Bupati Asahan untuk memantau tangga.

Aparatur Kepegawaian Daerah adalah badan daerah yang menyelenggarakan kepengurusan Aparatur Daerah dengan menunjang tugas pokok Pengawas Kepegawaian Daerah. Dalam pasal 1 ayat 4

Peraturan Pemerintah (PP) No. 54 Tahun 2003 tentang Perubahan tentang Peraturan Pemerintah (PP) No. 97 Tahun 2000 tentang Pembinaan Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa Kepala Badan Pembina/Pembina Kepegawaian Kota adalah bupati/walikota. . Kewenangan Kepegawaian Daerah melaporterbatas padabertanggung jawab terhadap Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah Pemerintah Asahan.

Dalam melaksanakan orientasi aparatur sipil negara (ASN) yang diduga melakukan tindak pidana, pada saat melakukan pengawasan apabila ada aparatur sipil negara (ASN) di Wilayah Asahan diketahui melakukan tindak pidana, maka akan dilakukan orientasiterbatas padamengeluarkan sanksi. Mekanisme pengenaan sanksi, yaitu:

- a. Untuk pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di bawah naungan Pemerintah Daerah Kabupaten Asahan, dikenakan :
 1. Sanksi moral; dan
 2. Sanksi administratif.
- b. Untuk pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di bawah naungan Pemerintah Daerah Kabupaten Asahan, dikenakan :
 1. Sanksi Ringan;
 2. Sanksi Sedang;
 3. Sanksi Berat dari Pejabat Pembina



Kepegawaian (PPK) Kabupaten Asahan.¹⁸

Adapun dalam hal ini jumlah kasus yang telah dilakukan oleh oknum Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di ruang lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Asahan, yang mana dalam hal ini telah diberikan sanksi pembinaan terhadap pelanggaran yang telah dilakukannya semasa dinasnya selaku Aparatur Sipil Negara (ASN) berawal sejak tahun 2019 hingga sampai tahun 2021, yaitu selaku berikut :¹⁹

Tabel 2. Jumlah Kasus ASN Yang Diberikan Sanksi Pembinaan Dari Tahun 2019 - 2021

Tahun	Jumlah Kasus	Kasus Yang Dilakukan	Sanksi Yang Diberikan
2019	1 orang	Perzinahan	1 orang Penurunan Pangkat
2020	4 orang	4 orang ASN Yang Tak Netralitas Dalam Pemilihan Bupati Dan Wakil Bupati Asahan	3 Orang Mutasi Jabatan 1 Orang Penurunan Pangkat

¹⁸ Wawancara penulis dengan Kepala Seksi Humas Badan Kepegawaian Kabupaten Asahan, yang bernama Dedi Iskandar Tua Lubis, S.E, pada Tanggal 21 Mei 2021

¹⁹ Wawancara penulis dengan Kepala Seksi Humas Badan Kepegawaian Kabupaten Asahan, yang bernama Dedi Iskandar Tua Lubis, S.E, pada Tanggal 21 Mei 2021

2021	Nihil	-	-
------	-------	---	---

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Asahan

Dalam menjalankan tugas penyelenggaraan pengelolaan kepegawaian daerah, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) (BKD) berfungsi selaku berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknisterbatas padaperencanaan program bidang kepegawaian.
- b. Pengarahan terbatas padapemberian petunjuk teknis bidang kepegawaian.
- c. Pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian, meliputi pengembangan pegawai, mutasiterbatas padakepangkatan serta pembinaan disiplin pegawai.
- d. Pelaksanaan monitoring, evaluasiterbatas padapelaporan bidang kepegawaian terbatas padakesekretarian BKD.
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas pokok terbatas padafungsinya.²⁰

Di era otonomi daerah ini, kedisiplinan pegawai menjadi sangat penting karena kekuatan daerah terletak pada kedisiplinan aparatur pemerintah daerah yang bersangkutan, terutama dalam penegakan fungsinyaterbatas

²⁰ Wawancara penulis dengan Kepala Seksi Humas Badan Kepegawaian Kabupaten Asahan, yang bernama Dedi Iskandar Tua Lubis, S.E, pada Tanggal 21 Mei 2021



padajuga kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam penyelenggaraan pemerintahan. kinerja fungsi mereka. . Pemerintah telah memperkenalkan standar penilaian disiplin melalui Peraturan Pemerintah (PP) No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pemerintah memiliki maksudterbatas padatujuan tertentu dalam melaksanakan ketentuan disiplin tersebut.

Tujuan peraturan disiplin tersebut adalah untuk menjamin pemeliharaan ketertibanterbatas padaketeraturan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari Pegawai Negeri Sipil Negara (ASN) terbatas padauntuk memungkinkan Pegawai Negeri Sipil Negara (ASN) untuk menjalankan tugasnya. beroperasi secara profesionalterbatas padabertanggung jawab, bersih, bebas korupsi, kolusi, otokratis (KKN)terbatas padanetral.

Namun dalam menjalankan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) (BKD) Kabupaten Asahan merupakan badan yang membawahi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki banyak faktor lain yang saling mengenai. pengendalian disiplinterbatas padanetralitas Negara Sipil (ASN) di Pemerintah Daerah Kabupaten Asahan, yaitu:

- a. Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) terbukti melakukan pelanggaran tentang ketaknetralitasan

terhadap penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah yang tujuan untuk memberikan efek jeraterbatas padashock terapi agar Aparatur Sipil Negara (ASN) yang lain tak meniru juga melakukannya. Dan juga agar tak melakukan pelanggaran yang sanksinya lebih berat lagi. Oleh karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama terhadap Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran dalam kerjanya.

- b. Tidak patuhnya ASN dalam menjalankan pekerjaannya.
- c. Banyaknya dari ASN yang mana dalam hal ini sangatlah menghiraukan atas adanya suatu aturan yang memuat untuk mengatur tentang pekerjaan para ASN.²¹

4. KESIMPULAN

Dari suatu pemaparan yang telah dibahas dalam Pembahasan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Pelaksanaan Pembinaan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Menjalani Tu-

²¹ Wawancara penulis dengan Kepala Seksi Humas Badan Kepegawaian Kabupaten Asahan, yang bernama Dedi Iskandar Tua Lubis, S.E, pada Tanggal 21 Mei 2021



gasnya Di Daerah Kabupaten Asahan

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di bawah naungan Pemerintah Daerah Kabupaten Asahan selalu berada koridor pemantauan setiap kinerjanya oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Asahan. Apabila terjadi suatu pelanggaran yang telah diperbuat oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan kinerjanya, maka dapat dipastikan dapat menimbulkan suatu dampak kasus pelanggaran yang tentunya dapat menimbulkan kekhawatiran karena dapat berdampak pada profesionalisme kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Kabupaten Asahan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

2. Hambatan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Dalam Melaksanakan Pembinaan Terhadap Aparatur Sipil Negara

Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) terbukti melakukan pelanggaran tentang ketaknetralitasan terhadap penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah yang tujuan untuk memberikan efek jera terbatas pada shock terapi agar Aparatur Sipil Negara (ASN) yang lain tak meniru juga melakukannya. Dan juga agar tak melakukan pelanggaran yang sanksinya lebih berat lagi. Oleh karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan sek-

sama terhadap Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran dalam kinerjanya terbatas pada luntuhnya kepatuhan Aparatur Sipil Negara dalam menjalani kinerjanya. Masih banyak Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tak menghiraukan tentang Tugas Pokok terbatas pada Fungsi yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahrul Rozi, Rahmat, *Dampak Status Tanggap Darurat Covid-19 Terhadap Penyelenggaraan Administrasi Kelurahan (Studi Di Kelurahan Lima Puluh Di Kecamatan Lima Puluh)*, (Vol. 2, No. 1 November 2020)
- Saragih, R, Rahmat., *Pelaksanaan Tugas Satuan Polisi Pamong Praja Terhadap Dampak Covid – 19 Di Kota Tanjungbalai*, (Vol. 2, No. 1 November 2020)
- Paisal, Khairul, Siregar, Emiel Salim, *Peranan Pemerintah Kabupaten Batu Bara Dalam Pengelolaan Dan Pendayagunaan Sumber Hutan Bakau (Studi Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Batu Bara)*, (Vol 2, No. 1 2020)