

POLA PEMBINAAN INTEGRITAS APARATUR SIPIL NEGARA PADA PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN SITARO SULAWESI UTARA

Djouhari Kansil, Piet Hein Pusung

Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Utara, Indonesia.

Email: djkansil@gmail.com, ppusung@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima
12 Oktober 2021
Direvisi
10 Desember 2021
Disetujui
19 Desember 2021

Kata Kunci:

pembinaan,
integritas, aparatur
sipil negara

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kualitas integritas Aparatur Sipil Negara. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Sumber data penelitian adalah ASN. Data dianalisis menggunakan analisis kualitatif yaitu reduksi data, display data dan verifikasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan integritas oleh pemerintah kabupaten direncanakan setiap tahun anggaran. Ditemukan pula bahwa pembinaan integritas dilaksanakan melalui pembinaan mental spiritual dalam bentuk disiplin apel kerja, pembinaan kerohanian sesuai agama dan kepercayaan masing-masing, melakukan pendidikan dan pelatihan baik pre-service training maupun in service training termasuk pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dalam jabatan. Pembinaan kejujuran dalam tupoksi, komitmen, inovatif dan produktif yang unggul melalui pemberian tugas dan tanggung jawab dalam jabatan sebagai bagian dari penghargaan dan promosi jabatan atas prestasi yang diraih.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the quality of the integrity of the State Civil Apparatus. The research method used is qualitative. The source of research data is ASN. Data were analyzed using qualitative analysis, namely data reduction, data display and verification. The results of this study indicate that fostering integrity by the district government is planned every fiscal year. It was also found that integrity training was carried out through mental and spiritual guidance in the form of workplace discipline, spiritual development in accordance with their respective religions and beliefs, conducting education and training both pre-service training and in service training including education and leadership training in positions. Fostering honesty in tupoksi, commitment, innovative and productive excellence through assigning duties and responsibilities in the position as part of the appreciation and promotion of the position for the achievements

Keywords:

coaching, integrity,
state civil apparatus

Pendahuluan

Pembangunan nasional dilaksanakan secara menyeluruh dalam satu kesatuan yang utuh, dan terpadu untuk kesejahteraan seluruh

lapisan masyarakat (Siregar, 2017). Dikatakan demikian karena sasaran utama pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan suatu tatanan kehidupan masyarakat yang

How to cite:

Kansil, Djouhari, Piet Hein Pusung (2021). Pola Pembinaan Integritas Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Sitaro Sulawesi Utara, *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12).
<https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.470>

E-ISSN:

2721-2769

Published by:

Ridwan Institute

menjunjung tinggi nilai-nilai peradaban suatu bangsa yaitu masyarakat yang berintegritas atau bermartabat (Pasban & Nojedeh, 2016).

Upaya untuk mewujudkan masyarakat yang berintegritas pemerintah telah membangun suatu sistem pembangunan yang dikenal dengan Suprasistem pembangunan nasional yaitu pembangunan seluruh aspek dalam kehidupan berbangsa dan bernegara melalui sistem pembangunan nasional yang memiliki keterkaitan antara sistem pembangunan yang satu dengan sistem pembangunan lainnya (Jubba et al., 2021).

Dalam pelaksanaannya, suprasistem pembangunan nasional ini dijabarkan melalui sejumlah instansi/departemen pemerintahan baik pada tingkat pusat, daerah propinsi dan daerah kabupaten kota di seluruh wilayah tanah air (Sarundajang, 2005). Salah satu instansi/departemen yang mengkaji tentang tata kelola pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kesejahteraan masyarakat adalah kementerian departemen dalam negeri. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi kelembagaan ini, dibutuhkan potensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) yang unggul dalam hal pengetahuan dan wawasan, keterampilan teknis dan konseptual, serta memiliki kepribadian yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika atau moral sebagai motor penggerak dan pengendali pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada semua tingkatan structural (Suderajat, 2012).

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai sumber daya manusia yang memiliki posisi strategis dalam menjalankan tugas pemerintahan (Solong, 2020), pembangunan dan kesejahteraan masyarakat di wilayah pemerintahan dalam negeri, dibutuhkan ASN yang memiliki integritas yang ditunjukkan dalam pemahaman dan pelaksanaan nilai-nilai etika sebagai perwujudan kepribadian dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai ASN.

Sejalan dengan perkembangan dan perubahan struktur dan tata kelola

pemerintahan nasional, maka melalui Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah yang kemudian diubah dandisempurnakan melalui Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, antara lain “pemerintah daerah memiliki hak kepegawaian ...berhak mengangkat, menempatkan, memindahkan, menggaji, memberhentikan pegawainya sendiri...” (Sarundajang, 2005).

Terkait dengan status Aparatur Sipil Negara dalam data kepegawaian nasional terdiri dari Aparatur Sipil Negara tingkat pusat yang berada diperbantukan, dan/atau dipekerjakan di daerah, serta Aparatur Sipil Negara yang diangkat dan bertanggung jawab pada pemerintah daerah otonom (Kabup[atena]/Kota). Dalam proses pembinaan dan tata kelola aparatur sipil negara di daerah otonom Kabupaten/Kota maka wewenang pembinaannya berada dalam wilayah pemerintah Kabupaten/Kota.

Berbagai fenomena permasalahan pembinaan aparatur sipil negara pada tingkat Kabupaten/Kota teramati sampai saat ini bahwa integritas Aparatur Sipil Negara (ASN) cenderung melemah. Indikasi ini sangat jelas terlihat pada kecenderungan ASN terlambat masuk kantor, kurang memahami dan menguasai tugas pokok dan fungsi di wilayah kerjanya sehingga produktivitas kerjanya menurun, adanya kecenderungan sejumlah ASN meninggalkan tugas jam kantor dengan urusan diluar kedinasan, adanya sejumlah ASN yang melakukan penyimpangan moral dengan melakukan perbuatan tercela yang melanggar sumpah dan janji ASN, serta adanya gejala kecenderungan pimpinan dalam jabatan tertentu untuk sengaja melakukan tindakan penyalahgunaan wewenang dalam jabatan yang terkait dengan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

Dari sejumlah permasalahan ini sebagian di antaranya ditemukan melalui data awal pada ASN dalam wilayah pemerintahan daerah Kabupaten Siau Tagulandang dan

Biaro Propinsi Sulawesi Utara. Kondisi ini perlu dicari solusi alternatif pemecahan permasalahannya dengan harapan dapat meningkatkan kualitas integritas ASN yang diwujudkan melalui adanya kesadaran yang terinternalisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam jabatan dan kewenangan yang diberikan dengan mengedepankan nilai-nilai etika moral yang patut diteladani.

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam proses penelitian ini adalah rancangan penelitian kualitatif (*Qualitative Research*) dan strategi analisis penelitian (Cresswell, 2017). Model Interaktif yang dikembangkan oleh Milles dan Huberman (1984) dalam (Moleong, 2013) yaitu untuk mengkaji lebih dalam fenomena sosial tentang pola pembinaan integritas aparatur sipil negara oleh pemerintah Kabupaten Sitaro. Dalam mengkaji tentang fenomena sosial dimasyarakat, sebenarnya dapat meneliti dengan menggunakan perspektif kuantitatif (perspektif etik) atau perspektif kualitatif (perspektif emik), atau mengkonvergensi kedua perspektif tersebut. Pada penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif (Perspektif emik). Penelitian menggunakan asumsi bahwa dalam kehidupan individu atau masyarakat sering mempunyai pemahaman yang berbeda. Perbedaan pemahaman manusia terhadap sesuatu dilatarbelakangi oleh pengalaman hidup serta pengetahuannya yang akan membentuk suatu persepsi tertentu. Pemahaman subjek secara interpretative dalam rangka memahami perilaku manusia. Menurut Weber (Sadhana, 2011) bahwa tingkah laku manusia yang tampak merupakan konsekuensi-konsekuensi dari sejumlah persepsi atau doktrin yang “hidup di kepala” manusia pelakunya. Untuk memahami Persepsi Masyarakat tentang kondisi obyektif pembinaan aparatur sipil negara sesuai dengan kondisinya, maka penelitian menggunakan

pendekatan yang bersifat emik, yaitu menggali atau mengeksplorasi dan mencari sebanyak mungkin konsep-konsep yang sudah dikenal dan akrab dengan lingkungan masyarakat.

Teknik pengumpulan data yang utama dalam penelitian ini ialah observasi dan wawancara yang digunakan secara bersama-sama, artinya sambil wawancara juga melakukan observasi dan/atau sebaliknya. Untuk mengumpulkan data peneliti mempelajari persepsi dan tindakan serta perilaku sosial sehari-hari ASN terhadap kebijakan pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kaitan erat dengan peningkatan kualitas kinerja ASN. Teknik pengumpulan data utama adalah wawancara mendalam dan observasi partisipatif moderat. Sedangkan pengumpulan data sekunder dengan menggunakan teknik yang berupa : dokumen, foto, dan data statistik yang merekam beragam data yang berkaitan dengan fokus masalah yang dikaji. Untuk memperoleh data yang selengkap-lengkapnya peneliti melakukan pengumpulan data dengan metode; (1) Observasi partisipatif moderat, (2) Wawancara mendalam, dan (3) Dokumentasi.

Dalam penelitian kualitatif maka peneliti sendiri langsung sebagai instrumen utama. Instrumen yang digunakan adalah: Buku catatan : berfungsi untuk mencatat semua percakapan dengan sumber data. Sekarang sudah banyak komputer yang kecil, notebook yang dapat digunakan untuk membantu mencatat data hasil wawancara. Tape recorder : berfungsi untuk merekam semua percakapan atau pembicaraan. Penggunaan tape recorder dalam wawancara perlu memberi tahu apakah dibolehkan atau tidak. Camera : untuk memotret kalau peneliti sedang melakukan pembicaraan dengan informan/sumber data. Dengan adanya foto ini, maka dapat meningkatkan keabsahan penelitian akan lebih terjamin, karena peneliti betul-betul melakukan pengumpulan data.

Karena desain penelitian ini adalah kualitatif, maka antara kegiatan pengumpulan

data dan analisis data menjadi bagian integral dan tidak mungkin dipisahkan satu sama lain. Antara proses pengumpulan data dan analisis data berlangsung secara simultan atau berlangsung serempak dan terus menerus, yaitu antara sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data. Analisis data penelitian dengan menggunakan model interaksi di atas, terdiri dari empat tahap/kegiatan yaitu : Pengumpulan data, Reduksi data, Penyajian data dan Penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

A. Perencanaan Strategi Pembinaan Integritas ASN oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sitaro Tagulandang Biao (Sitaro)

Dalam pelaksanaan tugas penyelenggaraan suatu negara, termasuk di dalamnya Negara Kesatuan Republik Indonesia, memiliki sistem mekanisme yang jelas, terukur dan diatur dalam suatu tatanan perundang-undangan yang berlaku. Dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan Republik Indonesia terdapat sejumlah instansi/kementerian pemerintahan termasuk instansi pemerintahan Kementerian Departemen Dalam Negeri serta memiliki Aparatur Sipil Negara sebagaimana instansi kementerian lainnya dalam bidang tugas pokok masing-masing (Mufizar, 2013). Untuk proses rekrutmen calon Aparatur Sipil Negara serta penataan kepegawaiannya di semua instansi kementerian terkait, dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Birokrasi dan Aparatur Sipil Negara, dalam koordinasi bersama dengan kementerian keuangan Republik Indonesia bersama instansi kementerian terkait.

Dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di wilayah kementerian pemerintahan dalam negeri secara struktural dan berjenjang pada tingkat Propinsi, maka pembinaan dan pengembangan Aparatur sipil Negara di

wilayahnya dibawa binaan Gubernur provinsi, sedangkan pembinaan Aparatur Sipil Negara di masing-masing daerah Kabupaten/Kota dibawah binaan Bupati/walikota setempat. Dalam perkembangan pelaksanaan Otonomi Daerah, maka seluruh Aparatur Sipil Negara di daerah menjadi wilayah binaan pemerintah daerah Kabupaten/Kota setempat.

Dalam proses rekrutmen, pembinaan dan pengembangan karier ASN di wilayah pemerintahan daerah Kabupaten Sitaro Provinsi Sulawesi Utara, terdapat mekanisme yang telah ditata melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku baik pada tingkat nasional, propinsi maupun tingkat Kabupaten/Kota.

Data lapangan berdasarkan hasil kajian observasi, dokumentasi dan wawancara bagi informan di lapangan diperoleh data tentang perencanaan rekrutmen calon Aparatur Sipil Negara selanjutnya disingkat (ASN) oleh pejabat Sekretariat Daerah Sitaro, bahwa:

“Dalam proses rekrutmen calon pegawai negeri sipil di kabupaten Sitaro, mengacu pada data dan analisis jabatan untuk menentukan jumlah formasi kebutuhan calon ASN masing-masing SKPD atau unit kerja pada setiap tahun anggaran. Hal ini terkait dengan data dan posisi kepangkatan dalam jabatan, serta analisis proyeksi ASN yang akan memasuki purna bhakti (pensiun). Semua data ini masuk pada unit kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sitaro untuk dikaji dan diteruskan ke sekretariat daerah guna ditelaah lebih lanjut dan dilaporkan ke Kementerian Birokrasi dan Aparatur Sipil Negara di Jakarta untuk masa waktu 5 tahun ke depan.” (C.L/W:002/JP/Setda/9-07-17/11.00-12.30).

Data tersebut menunjukkan bahwa perencanaan rekrutmen calon ASN di

Kabupaten Sitaro mengikuti pola rekrutmen secara konvensional dan mengikuti mekanisme analisis beban kerja, jumlah staf serta posisi kepegawaian staf yang akan memasuki purna bhakti setiap unit kerja untuk mendapatkan data perlu tidaknya formasi lowongan kerja.

Kondisi ini diperkuat melalui data wawancara pejabat badan kepegawaian daerah kabupaten Sitaro bahwa :

“untuk mengetahui ada tidaknya peluang formasi kebutuhan rekrutmen calon ASN, kami lakukan analisis jumlah ASN dan formasi jabatan yang ada serta menetapkan jumlah ASN yang akan memasuki pensiun 5 tahun ke depan, karenanya tidak setiap tahun merekrut calon ASN namun sejalan dengan formasi rekrutmen calon ASN oleh Kementrian Birokrasi dan Aparatur Sipil Negara pusat.”(C.L/W:004/OP/BKD/19-07-17/10.00-11.30).

Setelah ditetapkan kuota formasi kebutuhan calon ASN pada masing-masing unit kerja dan telah dibuka penerimaannya secara nasional, maka kriteria normatif dan administratif ditetapkan secara nasional. Tahapan ini diikuti dengan pengumuman, seleksi berkat dan seleksi masuk melalui tes online. Setelah dinyatakan lulus seleksi online dilanjutkan dengan wawancara oleh pihak masing-masing unit kerja sesuai dengan formasinya, termasuk di dalamnya wawancara untuk mengetahui kondisi integritas dan potensi integritas calon ASN ke depan tes ini lebih mengacu pada kepribadian, karakter dan nilai-nilai dan moral peserta calon ASN.

Dalam upaya pembinaan dan pengembangan karier ASN di Kabupaten Sitaro, ditempuh melalui perencanaan usulan kenaikan pangkat setiap ASN yang telah memenuhi persyaratan kepangkatannya, sebagaimana disampaikan oleh pejabat kepegawaian SKPD berikut ini:

“Untuk usulan kenaikan pangkat, diawali dengan pemberitahuan masa kerja kepangkatan dalam jabatan dan ruang masing-masing ASN yang telah berhak untuk diusulkan kenaikan pangkatnya dengan mempersiapkan dan memasukkan kelengkapan berkas sebagai persyaratan kenaikan pangkat. Kenaikan pangkat ini terkait dengan kenaikan pangkat reguler dan kenaikan pangkat istimewa untuk promosi jabatan. Untuk promosi jabatan dilakukan berdasarkan kajian baperjabat dan yang bersangkutan memiliki integritas yang unggul, memiliki prestasi yang luar biasa, cakap, terampil, inovatif, loyalitas personal dan kelembagaan” (C.L/W:005/OK/dinkes/11-07-17/09.00-10.30).

Data tersebut di atas memperjelas bahwa usulan kenaikan pangkat baik reguler maupun istimewa melalui tahapan proses pendidikan dan pelatihan baik pre-service training, maupun in-service training. Pre service training latihan dalam jabatan, mengikuti kursus-kursus ataupun pendidikan khusus sebelum mencalonkan diri sebagai calon ASN, maupun mengikuti pendidikan dan latihan pra-jabatan. Sedangkan in-service training berkaitan dengan keikutsertaan dalam program pendidikan dan latihan dalam jabatan secara kedinasan untuk jabatan tertentu termasuk diklat cakep (pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah) untuk guru SD, SMP, dan SMA/SMK/Madrasah).

Dalam proses perencanaan pembinaan integritas ASN, setiap pimpinan SKPD telah menatanya berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Kepulauan Sitaro nomor 33 tahun 2014 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro. Mengacu pada Peraturan Bupati tersebut, masing-masing pimpinan SKPD mengimplementasikannya melalui perencanaan program pembinaan

integritas ASN sebagaimana disampaikan oleh pejabat SKPD Dinas Diknas sebagai berikut :

“Adapun program pembinaan integritas ASN di unit kerja kami diawali dengan perencanaan program kerja yang mengacu pada tupoksi dan aturan disiplin kerja ASN sebagaimana ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Bupati nomor 33 tahun 2014 dan peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait dengan Aparatur Sipil Negara. Adapun perencanaan program dimaksud meliputi : kegiatan pembinaan mental spiritual ASN meliputi kegiatan religius sesuai dengan iman dan kepercayaan masing-masing, kegiatan sosial kemasyarakatan, kegiatan apel rutin dan apel khusus, penugasan sesuai tupoksi, penugasan tambahan, program pengembangan karier melalui diklat, studi lanjut, kenaikan pangkat, promosi jabatan dan penghargaan. Semua program kegiatan dilengkapi dengan indikator dan mekanisme yang jelas dan terukur”. (C.L/W:005/MK/Sekdiknas/28-07-17/10.00-11.30).

Dalam perencanaan pembinaan integritas ASN di lokasi penelitian dirancang dengan mempertimbangkan kondisi geografis kepulauan setempat, kondisi sosial dan kondisi budaya setempat. Hal ini dipertegas oleh sekdiknas bahwa :

“ Dalam perencanaan tupoksi kami rancang bahwa untuk apel ASN cukup di masing-masing sekolah, dan untuk apel di tingkat Kabupaten hanya perwakilan guru atau kepek saja sesuai arahan Bupati mengingat cuaca laut yang tidak menentu serta demi kelancaran tugas pelayanan masyarakat di masing-masing unit kerja. Untuk guru-guru tidak ambil absen saat apel karena guru-guru otomatis sebelum mengajar mengikuti apel dengan murid di depan sekolah setiap pagi dan guru-guru pulang setelah selesai jam

sekolah”(C.L/W:005/BL/sekdiknas/11-07-17/09.00-10.30).

Dalam organisasi aspek perencanaan strategis merupakan salah satu aspek fundamental dalam penapaian tujuan organisasi. Demikian halnya dengan rencana pembinaan integritas ASN oleh pemerintah kabupaten Sitaro. Perencanaan strategis dimaksud berkaitan dengan skenario perencanaan pembinaan integritas dari aspek-aspek yang meliputi: pengintegrasian dengan program Rencana Kerja Pemerintahan Daerah (RKPD) dengan pertimbangan pihak yang terlibat langsung dalam operasional implementasinya membutuhkan kualitas ASN yang memiliki integritas kepribadian yang unggul. Karenanya, untuk menghasilkankualitas integritas ASN yang unggul dibutuhkan proses perencanaan yang akurat mulai dari rekrutmen calon ASN, pembinaan mental dan spiritual melalui proses pembentukan karakter kepribadian yang bertaqwa, kejujuran, disiplin, dan unggul dalam mengimplementasikan tupoksi di wilayah kerja masing-masing. Hal ini didukung melalui pandangan William H. Newman (Majid et al., 2011) bahwa perencanaan adalah menentukan apa yang akan dilakukan. Pandangan ini diperjelas oleh (Dolong, 2016) bahwa perencanaan adalah proses yang sistematis dalam pengambilan keputusan tentang tindakan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang. Dengan demikian langkah-langkah strategis yang hendak dilakukan untuk proses pembinaan integritas ASN yang meliputi aspek pembinaan mental spiritual dengan pendekatan kegiatan keagamaan, apel kerja, dan penugasan baik dalam jabatan maupun untuk mengikuti diklat, semuanya masuk dalam perencanaan strategik pembinaan integritas ASN di Kabupaten Sitaro.

B. Pelaksanaan Pembinaan Integritas ASN oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Siau Tagulandang Biaro (Sitaro)

Pelaksanaan pembinaan integritas ASN oleh pemerintah daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro ini mengacu pada program yang telah direncanakan dan sejalan dengan peraturan Bupati nomor 33 tahun 2014 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2013 tentang Aparatur Sipil Negara.

Dari berbagai sumber data yang diperoleh bahwa pembinaan integritas ASN dilaksanakan berdasarkan program yang telah ditetapkan sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala BKD Kabupaten Sitaro berikut ini “Pembinaan integritas ASN dilaksanakan mengacu pada program kinerja instansi pemerintah di kabupaten yang berisikan semua program yang ditata oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sitaro setian tahun anggaran (Dolong, 2016). Adapun materi pembinaan ASN meliputi aspek : Pembinaan mental spiritual terkait dengan pembinaan kerohanian, kejujuran dan disiplin serta loyalitas personal dan kelembagaan ASN, pembinaan kepemimpinan serta tanggung jawabnya melalui pendidikan dan pelatihan terkait tupoksinya dalam tugas dan jabatan yang diembannya”.(C.L/W:008/JL/KaBKD /30-07-17/12.00-12.30).

Data tersebut menjelaskan bahwa program pembinaan mental spiritual dilaksanakan dengan cara melibatkan ASN dalam berbagai kegiatan kerohanian melalui program ibadah sebelum kerja di instansi masing-masing, komitmen untuk masuk kantor tepat waktu, loyalitas untuk patuh terhadap perintah tugas kedinasan, melaporkan hasil kerja secara lisan maupun tulisan, jujur dalam dalam mempertanggung jawabkan baik kegiatan maupun keuangan di wilayah kerjanya.

Data ini didukung oleh pernyataan ASN golongan II/a yang bertugas di dinas pendapatan daerah “LM” bahwa “Setiap senin kami apel pagi dan dilanjutkan dengan ibadah, kemudian kami langsung melaksanakan tugas kami untuk menagih retribusi sesuai target yang telah ditetapkan. Secara pribadi pekerjaan ini mempunyai peluang untuk mendapatkan kelebihan uang yang tidak perlu dipertanggung jawabkan karena itu dalam bukti penerimaan, namun bagi saya hal itu saya tolak dengan cara halus dan tidak bersedia menerimanya, sehingga semua uang yang diterima berdasarkan bukti penerimaan walaupun melebihi target saya laporkan dan serahkan kepada pemegang keuangan” (C.L/W:010/LM /2-08-17/10.00-11.30).

Data ini menunjukkan bahwa yang bersangkutan sebagai ASN sedang membangun posisi integritas dalam hal kejujuran, dan tanggung jawab sebagai perwujudan karakter kepribadian ASN yang unggul ke depan. Selanjutnya dalam hal pembinaan integritas ASN dalam aspek pengembangan karier, maka pejabat sebagai pengambil keputusan pada masing-masing SKPD, memiliki teknik dan strategi pembinaan karier ASN di wilayah kerjanya, sebagaimana dikemukakan oleh kepala SKPD berikut ini “Bagi saya selaku kepala SKPD memiliki teknik dan strategi khusus dalam proses pembinaan integritas ASN di wilayah kerja saya. Strategi tersebut meliputi: pelacakan internal profil dan karakter masing-masing anak buah, memilih dan menetapkan sejumlah ASN yang berpotensi unggul untuk kemudian diberikan tugas dan tanggung jawab setingkat di atasnya antara lain penugasan insidental, mengikuti penataran, seminar, lokakarya ataupun pendidikan dan latihan bidang tertentu kemudian dilanjutkan dengan evaluasi terkait dengan disiplin, komitmen, tanggung jawab, kejujuran,

efisiensi dan efektivitas kinerjanya untuk seterusnya menjadi rujukan kenaikan pangkat atau promosi jabatan tertentu ketika tiba waktunya".(C.L/W:005/OL/Kadis PU/12-08-17/09.00-11.00).

Dengan demikian ASN dipersiapkan untuk komitmen terhadap apa yang dipikirkan, diucapkan, dan dilakukan sehingga tercipta integritas ASN yang konsisten antara pikiran, perkataan dan perbuatan sebagai perwujudan kepribadian yang sesungguhnya. Hal ini akan berdampak pada proses pembinaan karier ASN yang disiplin kerjanya yang unggul dan bermuara pada produktivitas kerja yang terukur dan dapat dipertanggung jawabkan untuk menduduki tugas tambahan dalam jabatan tertentu.

Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa dalam melaksanakan pembinaan integritas ASN tidaklah mudah karena tugas pokok dan fungsi ASN baik staf maupun pejabat turut dipengaruhi oleh kondisi yang telah diprediksi sebelumnya berdasarkan kondisi geografis daerah kabupaten Sitaro yang merupakan daerah kepulauan. Konsekwensinya faktor cuaca akan turut mempengaruhi ketepatan waktu, disiplin kerja serta resiko keselamatan kerja di lapangan. Karenanya sebagai pejabat selalu mempersiapkan solusi alternatif pemecahan permasalahan jika hal ini terjadi. Hal ini diperjelas oleh Sekretaris Diknas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Sitaro bahwa "Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa setiap apel kehadiran ASN dalam waktu yang tepat hanya sekitar 70-80% dari jumlah ASN yang seharusnya hadir. Keterlambatan dan ketidakhadiran ASN ini cenderung disebabkan oleh komunikasi transportasi antar pulau dan kecamatan ke Ibu Kota Kabupaten harus ditempuh melalui laut, sehingga pengaruh cuaca, angin dan gelombang sangat mempengaruhi kehadiran Apel ASN di

tingkat Kabupaten, sehingga kebijakan yang ditempuh antara lain ASN cukup apel di sekolah atau di Kecamatan untuk masing-masing unit kerja, sehingga total kehadiran dikumpul melalui rekapan kehadiran apel dari lokasi-lokasi setempat." (C.L/W:015/KK/Sekdikkes/08-08-17/10.00-11.30).

Dalam pelaksanaan pembinaan integritas ASN oleh pemerintah Kabupaten Sitaro juga diperhadapkan dengan kondisi budaya lokal dalam kehidupan masyarakat. Penerapan nilai-nilai luhur yang diwariskan oleh masyarakat dari generasi ke generasi terus terpelihara dan diwariskan secara lestari. Pewarisan nilai-nilai luhur tersebut antara lain "budaya mapalose" yaitu budaya gotong royong, tolong menolong, serta saling menghargai dengan mengedepankan cinta kasih satu dengan lainnya yang merupakan perwujudan dari keyakinan iman umat beragama, sehingga warga masyarakat memandang bahwa "Torang Samua Basudara" yang artinya "kita semua bersaudara". Pandangan ini dipertegas oleh Tokoh masyarakat yang juga salah satu pejabat Kementerian Agama Kabupaten Sitaro bahwa "Dalam pembinaan integritas ASN oleh pemerintah Kabupaten Sitaro, sesungguhnya tidaklah sulit karena mereka menggunakan pendekatan keagamaan atau religi. Kehidupan kebersamaan masyarakat sangat tinggi ditandai dengan terpeliharanya kerukunan antar umat beragama sehingga toleransinya sangat tinggi, dimana masyarakat saling menghargai agama dan keyakinan sesama ASN. Faktanya setiap hari raya Idul fitri ASN umat Kristiani turut menikmati kebahagiaan teman-teman ASN umat Islam dengan cara silaturahmi dan saling maaf-memaafkan satu sama lainnya. Di pihak lain aktivitas keagamaan dari masing-masing ASN menjadi prioritas perhatian pejabat pemerintah setempat antara lain

ibadah-ibadah bersama, perayaan Natalan, serta hari-hari besar keagamaan nasional dijadikan momen untuk memperkuat integritas ASN Kabupaten Sitaro”(C.L/W:017/OP/Depag/09-08-17/10.00-11.40).

Data ini menunjukkan bahwa kehidupan beragama warga masyarakat turut mempengaruhi karakter dan perilaku ASN dalam mewujudkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya di instansi atau unit kerja masing-masing. Data ini diperkuat dengan data observasi lapangan bahwa “pada masa ibadah puasa umat muslim, peneliti mengamati pejabat pemerintah Kabupaten Sitaro bersama ASN umat kristiani melakukan safari Ramadhan di kecamatan-kecamatan yang dilanjutkan dengan aktivitas silaturahmi di rumah warga Muslim sesama ASN di hari raya idul fitri secara bersama-sama dan saling memaafkan satu sama lainnya” (C.L/Obs:03/Depag/21-7-17/19.30-20.20, dan 25 Juni 2017 pukul. 13.00-17.00).

Dengan demikian proses pelaksanaan pembinaan integritas ASN oleh pemerintah Kabupaten Sitaro dilaksanakan melalui berbagai pendekatan antara lain meliputi: 1). Pembinaan disiplin personal melalui kegiatan apel kerja baik di tingkat Kabupaten, maupun apel kerja di unit kerja masing-masing, 2). Melalui kegiatan ibadah keagamaan di masing-masing unit kerja dan di tingkat Kabupaten, 3). Melalui pelimpahan tugas dan wewenang tambahan dalam bentuk promosi jabatan, penghargaan dan insentif terkait lainnya, serta 4). Membina dan memelihara kerukunan hidup antar umat beragama dalam kebersamaan khususnya di kalangan warga ASN dan keluarganya.

Hasil wawancara dan pengamatan melalui observasi yang dilakukan oleh peneliti diperoleh sejumlah data tentang hasil pelaksanaan pembinaan integritas ASN oleh pemerintah Kabupaten Sitaro sebagai berikut:

a. Hasil pembinaan dari aspek mental spiritual

Diperoleh data bahwa terjadi perubahan perilaku warga ASN yang ditandai dengan tingginya jumlah peserta ibadah oleh ASN di masing-masing unit kerja. Kehadiran dalam ibadah tidak menggunakan daftar hadir atau absensi. Hal ini menegaskan bahwa kesadaran warga ASN mengikuti ibadah sangat tinggi sebab hanya yang berhalangan mereka yang tidak hadir itupun karena tugas/dinas luar. Dengan demikian integritas warga ASN nampak dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya kibat dukungan moril bahwa pekerjaan ini dipahami sebagai ibadah nyata untuk melayani kepentingan masyarakat. Data ini sesuai pengakuan ASN golongan IIIb dinas sosial bahwa “bagi saya urusan ibadah merupakan bagian dari kehidupan saya sebagai ASN. Saya menyadari bahwa tugas saya sebagai ASN merupakan amanah atau kepercayaan Tuhan untuk mengabdikan di daerah ini. Karenanya bagi saya melaksanakan tugas pokok dan fungsi di kantor juga merupakan ibadah sehingga harus dikerjakan dengan sungguh-sungguh. Setiap kegiatan ibadah saya berusaha hadir sebagai penguat iman dalam melaksanakan tugas. Dalam ibadah ini tidak pernah ada daftar hadir karena ini merupakan kewajiban iman kami masing-masing” (C.L/W:019/GL/dinsos/29-08-17/10.00-11.40).

Data tersebut di atas memperkuat bahwa pembinaan integritas dari aspek mental spiritual bagi ASN telah menguatkan aspek disiplin, kejujuran, tanggung jawab serta komitmen dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam jabatan di masing-masing unit kerja.

b. Hasil pembinaan dari aspek Tugas Pokok dan Fungsi ASN,

Diperoleh data bahwa setiap ASN yang mendapatkan tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas ternyata menunjukkan komitmen yang tinggi yang diwujudkan dengan adanya kesungguhan dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan, sesulit apapun pekerjaannya ASN tetap berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik. Di lapangan ASN telah berusaha untuk menjauhkan diri dari potensi penyimpangan yang melanggar nilai-nilai budaya lokal sekaligus melanggar nilai-nilai aturan hukum sebagai warga ASN seperti pelanggaran nilai budaya, disiplin kerja, dan semua bentuk pelanggaran hukum. Dengan demikian, aspek kejujuran menjadi rujukan utama dalam hal pembinaan integritas ASN dari aspek pembinaan tugas pokok dan fungsi ASN. Data ini diperkuat dengan pernyataan pejabat eselon III, dinas pendapatan daerah bahwa “Inti aspek pembinaan integritas ASN di wilayah kerja kami ditekankan pada aspek kejujuran. Dikatakan demikian karena tupoksi kami berkaitan erat dengan keuangan daerah dalam rangka Pendapatan Asli Daerah (PAD). Pekerjaan ini sangat berpotensi untuk terjadinya pelanggaran yang sungguh bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga peran kata hati untuk kejujuran yang dilandasi oleh iman menjadi rujukan utama dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Karenanya orang-orang yang ditugaskan untuk pekerjaan ini dilengkapi dengan pengetahuan, wawasan dan alat kontrol administrasi yang akurat. (C.L/W:021/OB/dispenda/29-08-17/13.00-13.40).

Dengan demikian, keberhasilan pembinaan integritas ASN dari aspek pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di

instansi ini ditandai dengan terjadinya peningkatan target PAD yang signifikan sesuai dengan data aktual sebagaimana hasil kontrol silang di kalangan wajib pajak dengan petugas lapangan.

c. Hasil Pembinaan Integritas ASN dari aspek pembinaan dan pengembangan karier

Data lapangan menunjukkan bahwa hasil pembinaan pengembangan karier terjadi peningkatan yang ditandai dengan adanya kesungguhan ASN yang ditugaskan untuk mengikuti pendidikan dan latihan (diklat) dalam jabatan yang nantinya dipersiapkan untuk menjadi calon pejabat ke depan (Saehu, 2018). Hal ini sesuai data lapangan dari pejabat ASN yang dipromosikan menjadi pejabat eselon II sebagai berikut “Saya ketika ditugaskan untuk mengikuti pendidikan dan latihan penjenjangan karier sungguh sangat bersyukur karena terpilih di antara teman-teman yang juga berpotensi sama. Dalam pelaksanaan diklat ternyata materi dan prakteknya sungguh sangat berat. Dikatakan demikian karena materinya selain berorientasi pada konsep dan teori tentang tugas pokok dan fungsi dalam jabatan, juga dituntut untuk kreatif, inovatif dalam mengimplementasikan dan mengembangkan kebijakan strategis kelembagaan. Ini artinya kami diminta untuk peka terhadap visi dan misi pejabat atasan kelembagaan, harus mengetahui, memahami serta menguasainya untuk dirancang dan diimplementasikan di lapangan. Di pihak lain, kami dituntut untuk produktif dalam menghasilkan karya yang ditandai dengan hasil-hasil yang dicapai yang unggul untuk meraih prestasi termasuk penghargaan yang dicapai oleh pihak yang berwenang”.

(C.L/W:021/JJ/diknas/30-08-17/09.30-10.40).

Data tersebut di atas memperjelas bahwa ASN yang ditugaskan untuk mengikuti diklat merupakan ASN unggulan dan pilihan sehingga dipersiapkan dengan materi yang nantinya akan menjawab berbagai permasalahan dalam tugas dan jabatan untuk unit kerja masing-masing. Setelah selesai mengikuti diklat, maka ASN tersebut siap untuk dipromosikan dalam jabatan tertentu dengan sejumlah prestasi kerja dan jabatan lain sebelumnya yang termuat dalam curiculum vitae pejabat dan foto copy SK dalam jabatan tersebut.

Tahapan implementasi atau pelaksanaan pembinaan integritas ASN sesungguhnya mengacu pada program kegiatan yang telah direncanakan (Kimki, 2019). Dalam pelaksanaannya, program-program unggulan untuk pembinaan integritas ASN ini dilaksanakan melalui program pembinaan kerohanian, kejujuran, disiplin kerja serta loyalitas personal dan kelembagaan. Untuk program apel kedinasan cenderung dilaksanakan di masing-masing SKPD/unit kerja dengan pertimbangan mayoritas komunikasi fisik ditempuh melalui transportasi laut yang menghubungkan antar pulau melalui kapal laut, perahu ataupun pesawat. Dalam pelaksanaannya pula mempertimbangkan kondisi kearifan budaya lokal di antaranya budaya “mapalose” atau gotong royong, tolong menolong, dan cinta kasih sesama warga masyarakat. Sedangkan dalam hal upaya pembinaan karier ASN dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan dalam jabatan melalui proses seleksi yang unggul baik psikologis, administratif maupun keunggulan motorik untuk keterampilan terkait dengan tupoksi dalam jabatan. Pandangan ini diperkuat dengan program kegiatan yang ditetapkan oleh

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang berisikan perencanaan program kegiatan semua SKPD dan unit kerja masing-masing (RKPD, tahun 2017). Pandangan ini sejalan dengan (Wullur, 2016) bahwa pelaksanaan suatu program mengacu pada program yang telah direncanakan dan ditetapkan untuk dilaksanakan di lapangan. Dalam pelaksanaannya, harus mempertimbangkan aspek adaptabilitas program sesuai perkembangan situasi terkini di lapangan). Dengan demikian pelaksanaan program pembinaan integritas ASN terkait dengan aspek disiplin untuk apel kerja dilaksanakan secara kondisional masing-masing SKPD di wilayah masing-masing dengan pertimbangan kondisi geografis, cuaca/kondisi alam, serta kondisi kearifan budaya lokal masyarakat setempat.

Pembinaan integritas sesungguhnya berimplikasi pada terbentuknya karakter kepribadian seseorang agar memiliki jati diri sebagai perwujudan eksistensinya yang ditampilkan melalui perubahan perilaku dalam kehidupannya (Qodir, 2012). Terbentuknya integritas seseorang ditandai dengan adanya kejujuran, konsistensi, yaitu apa yang dipikirkan, dan dikatakan sejalan dengan tindakan yang dilakukan. Dengan demikian orang yang memiliki integritas cenderung menjadi contoh, teladan atau panutan. Hasil pembinaan integritas bagi ASN di Kabupaten Sitaro dalam kenyataannya terjadi perubahan yang meyakinkan ditandai dengan keikutsertaan ASN yang cukup tinggi dalam kegiatan keagamaan sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing tanpa harus disertai daftar hadir, memiliki potensi kejujuran dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing, serta komitmen dalam melaksanakan tugas tambahan yang dipercayakan oleh atasan yang ditandai dengan adanya usaha untuk menjauhkan diri dari potensi

penyimpangan nilai-nilai hukum dan nilai budaya dalam masyarakat. Pada gilirannya kemampuan integritas yang tinggi, inovatif dan kreativitas dan memiliki sifat kepemimpinan yang unggul dari ASN sangat berpotensi untuk dipromosikan dalam jabatan di masing-masing unit kerja. Hal ini sesuai dengan laporan kinerja instansi pemerintah (LAKIP) yang

berisikan program kerja, kegiatan dan kinerja serta prestasi kerja yang dicapai oleh ASN sebagai sumber daya insani di wilayah pemerintahan Kabupaten Siau Tagulandang Biaro (Tahun 2016:24).

C. Matriks Analisis keunggulan dan kelemahan Pola Pembinaan Integritas ASN oleh Pemerintah Kabupaten Sitaro

Table 1.
Matriks Analisis keunggulan dan kelemahan Pola Pembinaan Integritas ASN oleh Pemerintah Kabupaten Sitaro

Model Pembinaan Integritas ASN Pemerintah Kabupaten Sitaro	Keunggulan	Kelemahan	Konsep Alternatif
<p>1. Perencanaan: -Dilakukan setiap Tahun sejalan dgn RKPD -Rekrutmen calon ASN yg unggul -Pembinaan mensprit (disiplin,ketagwaan& loyalitas personal dan kelembagaan- Kenaikan pangkat dan jabatan reguler & istimewa -Mempertimbang kan Kondisi georafis kepulauan & kearfian lokal 2. Pelaksanaan : -Disiplin apel kerja di masing-masing unit kerja -Pembinaan Kerohanian masing-masing unit kerja -Diklat <i>pre service training and in servic training</i> kepemimpinan dalam jabatan -Kejujuran dalam</p>	<p>1. Perencanaan: - RKPD untuk pembangunan Fisik membutuhkan kualitas integritas ASN unggul dalam pelaksanaannya. -Rekrutmen calon ASN yg unggul -Perencanaan program mempertimbangkan kondisi geografis kepulauan dan cuaca gelombang laut 2. Pelaksanaan : - Apel kerja di masing-masing unit kerja. -Apel kerja di Kabupaten sesudah apeldi unit kerja masing-masing dan wajib mengutus perwakilan serta absen masing-masing unit kerja -Kegiatan keagamaan sesuai program masing-masing unit kerja</p>	<p>1. Perencanaan: -RKPD tidak secara eksplisit merencanakan program pembinaan Integritas ASN -Rekrutmen calon ASN yg unggul ditentukan oleh seleksi ASN tingkat pusat -Menghambat pencapaian target pembangunan daerah 2. Pelaksanaan : -Terlambatnya arus komunikani informasi penting dan kebijakan di tingkat Kabupaten - Pejabat peserta diklat sangat berpotensi tidak masuk</p>	<p>1. Perencanaan: - Dalam RKPD harusnya secara eksplisit masukkan program pembangunan pembinaan integritas ASN - Buat kan kriteria dan format seleksi calon ASN sesuai kebutuhan, kondisi geografis daerah dan kearifan budaya lokal yang dapat diukur. -perencanaan integritas ASN yang berorientasi pada perubahan perilaku dengan pendekatan Konstruktivistik dan pendekatan Behavioristik 2. Pelaksanaan : -Apel kerja di masing masing unit kerja. -Apel kerja di Kabupaten sesudah apeldi unit kerja masing-masing dan wajib mengutus</p>

<p>Tugas pokok dan fungsi</p> <p>-komitmen dalam tupoksi, inovatif, kreatif, produktivitas kerja</p>	<p>-Diklat sesuai program kerja unit kerja</p> <p>-Kejujuran, komitmen, inovatif, produktivitas kerta, loyalitas personal dan kelembagaan</p>	<p>kantor kejujuran, komitmen, inovatif, produktif dan loyal personal serta kelembagaan</p> <p>belum memiliki alat kontrol yang dapat diukur</p>	<p>perwakilan serta absen masing-masing unit kerja</p> <p>Kegiatan keagamaan sesuai program masing-masing unit kerja</p>
<p>3.Hasil Pembinaan Integritas ASN</p>	<p>kelembagaan terintegrasi dengan pemberian tugas tambahan dalam jabatan.</p>	<p>kelembagaan belum memiliki alat kontrol yang dapat diukur</p>	<p>-Diklat sesuai program kerja unit kerja</p>
<p>- Kehadiran apel dipengaruhi oleh kondisi geografis kepulauan dan cuaca gelombang laut</p>	<p>3.Hasil Pembinaan Integritas ASN</p>	<p>Kejujuran, komitmen, inovatif, produktivitas kerta, loyalitas personal dan kelembagaan terintegrasi dengan pemberian tugas tambahan dalam jabatan.</p>	<p>Kejujuran, komitmen, inovatif, produktivitas kerta, loyalitas personal dan kelembagaan terintegrasi dengan pemberian tugas tambahan dalam jabatan.</p>
<p>- Kehadiran kegiatan keagamaan unit kerja maksimal tanpa daftar hadir</p>	<p>-Sejumlah pejabat dan sebagai ASN di masing-masing pulau memiliki transportasi laut (perahu, motor tempel) untuk memudahkan mereka mengikuti apel dan kegiatan di tingkat Kabupaten</p>	<p>3.Hasil Pembinaan Integritas ASN</p>	<p>Kejujuran, komitmen, inovatif, produktivitas kerta, loyalitas personal dan kelembagaan terintegrasi dengan pemberian tugas tambahan dalam jabatan.</p>
<p>- Komitmen dalam melaksanakan tupoksi masing-masing unit kerja</p>	<p>-ASN memiliki nilai dan rasa toleransi antar umat beragama yg tinggi dalam kegiatan keagamaan di masing-masing unit kerja</p>	<p>- Belum semua pejabat memiliki alat transportasi laut (perahu, motor tempel) yg digunakan untuk mengikuti apel dan melaksanakan tugas di masing-masing unit kerja.</p>	<p>Kejujuran, komitmen, inovatif, produktivitas kerta, loyalitas personal dan kelembagaan terintegrasi dengan pemberian tugas tambahan dalam jabatan.</p>
<p>- Berusaha menjauhkan diri dari potensi penyimpangan nilai-nilai budaya lokal dan aturan hukum yang berlaku.</p>	<p>-ASN memiliki nilai dan rasa toleransi antar umat beragama yg tinggi dalam kegiatan keagamaan di masing-masing unit kerja</p>	<p>- Masih terdapat oknum ASN yang berpotensi tidak disiplin dan absen mengikuti apel dengan sejumlah alasan yang tidak jujur karena urusan usaha</p>	<p>3.Hasil Pembinaan Integritas ASN</p>
<p>- Hasil diklat ASN kreatif, inovatif, produktif dan unggul untuk promosi jabatan.</p>	<p>-Belum ditemukannya penyimpangan nilai-nilai hukum dan budaya secara substansif (Korupsi, dan perilaku penyimpangan moral oleh ASN) yg ditangani oleh pihak berwajib)</p>	<p>- Masih terdapat oknum ASN yang berpotensi tidak disiplin dan absen mengikuti apel dengan sejumlah alasan yang tidak jujur karena urusan usaha</p>	<p>-ASN yang memiliki Integritas yang jujur, adil, kreativitas, produktivitas, loyalitas personal dan kelembagaan, konsisten dan komitmen serta unggul dalam perstasi kerja untuk siap dipromosikan dalam jabatan.</p>
	<p>-Sejumlah kader ASN yg unggul telah dipromosikan dalam tugas dan jabatan atas penilaian baperjakat.</p>		<p>Akan dinilai oleh:</p>
			<p>Satuan pengawasan internal unit kerja, (Binap, Baperjakat, & atasan langsung). Satuan pengawasan kelembagaan oleh inspektorat, BPK dan KPK)</p>

pribadi.

-Promosi
jabatan
cenderung
sejalan dengan
dinamika
politik Daerah.

Kesimpulan

Pembinaan integritas ASN oleh pemerintah Kabupaten Sitiro, direncanakan setiap tahun anggaran melalui program kerja masing-masing unit kerja yang mengacu pada Rencana Kegiatan Pembangunan Daerah (RKPD) setiap tahun anggaran dengan pertimbangan ASN selaku perencana dan pelaksana dan yang mempertanggung jawabkan masing-masing program membutuhkan kualitas integritas yang tinggi bagi setiap ASN terkait. Rekrutmen calon ASN mengacu pada kriteria utama yang ditetapkan oleh MenpanRB dan kriteria operasional oleh masing-masing Daerah dan Unit kerja untuk mencapatakan calon ASN yang berintegritas yang unggul.

Pembinaan Integritas ASN oleh Pemerintah Kabupaten Sitiro, dilaksanakan melalui pembinaan mental spiritual dalam bentuk disiplin apel kerja, pembinaan kerohanian sesuai agama dan kepercayaan masing-masing, melakukan pendidikan dan pelatihan baik pre-service training maupun in service training termasuk pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dalam jabatan. Pembinaan kejujuran dalam tupoksi, komitmen, inovatif dan produktif yang unggul melalui pemberian tugas dan tanggung jawab dalam jabatan sebagai bagian dari penghargaan dan promosi jabatan atas prestasi yang diraih.

Pembinaan Integritas ASN oleh Pemerintah Kabupaten Sitiro memperoleh hasil bahwa terjadinya perubahan disiplin

kerja melalui peningkatan kehadiran apel kerja ASN di masing-masing unit kerja, peningkatan kehadiran dalam kegiatan kerohanian atas kesadaran yang terinternalisasi masing-masing ASN tanpa adanya daftar hadir, komitmen melaksanakan tupoksi yang ditandai dengan perstasi yang unggul dalam pencapaian target LAKIP masing-masing unit kerja, telah berusaha menghindari dari penyimpangan pelanggaran nilai-nilai hukum terkait dengan tupoksi (Korupsi, Nepotisme dan Kolusi) secara operasional dan kehidupan sosial kemasyarakatan yang berlandaskan nilai-nilai kearifan lokal daerah.

Bibliografi

- Cresswell, J. W. (2017). *Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed (Edisi Ketiga)*. Pustaka Belajar. [Google](#) [Scholar](#)
- Dolong, M. J. (2016). Sudut pandang perencanaan dalam pengembangan pembelajaran. *Jurnal Inspiratif Pendidikan*, 5(1), 65–76. [Google](#) [Scholar](#)
- Jubba, H., Rafi, M., & Qodir, Z. (2021). Politik Identitas Melayu Islam sebagai Upaya Mewujudkan Budaya Berintegritas. *Politicon: Jurnal Ilmu Politik*, 3(1), 88–110. [Google](#) [Scholar](#)
- Kimki, Y. (2019). Reformasi Birokrasi Pada Biro Kepegawaian Dan Pengembangan

- Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Jayapura. *Papua Review Jurnal*, 3(2), 248–254. [Google Scholar](#)
- Majid, A., Supriyono, M., Jahro, I. S., & Di Sekolah, I. K. (2011). Anas Sudijono, Pengantar Evaluasi Pendidikan, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 1996), Anonim (), “[Google Scholar](#)
- Moleong, L. J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Bandung: Remaja Rosdakarya*. Mosal. [Google Scholar](#)
- Mufizar, M. (2013). Pembangunan Sosial Masyarakat Perbatasan Di Kecamatan Sajingan Besar Kabupaten Sambas Provinsi Kalimantan Barat. *JPMIS*. [Google Scholar](#)
- Pasban, M., & Nojedeh, S. H. (2016). A Review of the Role of Human Capital in the Organization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230, 249–253. [Google Scholar](#)
- Qodir, A. (2012). Etos Pendidikan Dan Kesejahteraan Migran Muslim Studi Kasus Di Pemukiman Migran Pangkoh Kab. Pulang Pisau Provinsi Kalimantan Tengah. *Psikopedagogia Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 1(1). [Google Scholar](#)
- Sadhana, K. (2011). Realitas Kebijakan Publik. [Google Scholar](#)
- Saeahu, A. A. (2018). Pengaruh Pembinaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(3), 238–241. [Google Scholar](#)
- Sarundajang, S. H. (2005). Arus balik kekuasaan pusat ke daerah. [Google Scholar](#)
- Siregar, R. (2017). Sumber daya manusia dalam pembangunan nasional. *Pros. Semin. Nas. Tah. Fak. Ilmu Sos. Univ. Negeri Meda*, 1, 378–381. [Google Scholar](#)
- Solong, H. A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Deepublish. [Google Scholar](#)
- Suderajat, H. (2012). Pengembangan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah. *Ilmu Dan Budaya*, 32(23). [Google Scholar](#)
- Wullur, O. (2016). Evaluasi Program Humas Pemerintah Kota Manado Dalam Mewujudkan Manado Kota Model Ekowisata 2015. *Acta Diurna Komunikasi*, 5(2). [Google Scholar](#)

Copyright holder :

Djouhari Kansil, Piet Hein Pusung (2021).

First publication right :

Jurnal Syntax Transformation

This article is licensed under:

