

**PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA DALAM
MELAKSANAKAN TUGAS
DIKELURAHAN TATAARAN DUA
KABUPATEN MINAHASA
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 20 TAHUN 2023¹**

Oleh :

Nethanya Joshua Ranti²

Firdja Baftim³

Sarah D.L. Roeroe⁴

ABSTRAK

Pengawasan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu upaya yang penting dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel. Pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa ASN melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan pengawasan terhadap Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas di Kelurahan Tataaran Dua Kabupaten Minahasa serta untuk mengetahui sanksi terhadap Aparatur Sipil Negara yang tidak melaksanakan tugas.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara dengan pihak yang terkait di Kelurahan Tataaran Dua Kabupaten Minahasa serta didukung oleh studi kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, dan dokumen lainnya yang relevan dengan penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk memberikan gambaran mengenai pelaksanaan pengawasan dan penerapan sanksi terhadap ASN.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan pengawasan terhadap ASN di

Kelurahan Tataaran Dua Kabupaten Minahasa telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yaitu melalui pengawasan langsung oleh atasan, pemantauan kehadiran, evaluasi kinerja, serta pembinaan terhadap ASN. Pengawasan tersebut bertujuan untuk meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. ASN di Kelurahan Tataaran Dua pada umumnya telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Adapun sanksi terhadap ASN yang tidak melaksanakan tugas mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang meliputi hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Penerapan sanksi tersebut bertujuan untuk menegakkan disiplin, memberikan efek jera, dan meningkatkan kualitas kinerja ASN dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan secara berkelanjutan serta penerapan sanksi yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan memiliki peran penting dalam meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme, dan kinerja ASN di Kelurahan Tataaran Dua Kabupaten Minahasa.

Kata kunci: Pengawasan, Aparatur Sipil Negara, Disiplin ASN, Sanksi ASN, Kelurahan Tataaran Dua.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan ujung tombak dari fungsi pemerintah dalam hal pelayanan publik dan pelaksanaan kebijakan publik. ASN dituntut memiliki komitmen yang tinggi dalam memberikan layanan prima pada masyarakat.

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 220711010620

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

Selain itu integritas dan profesionalisme ASN akan berpengaruh terhadap kualitas layanan yang diselenggarakan. Pelaksanaan pengelolaan organisasi publik oleh ASN dapat dipengaruhi oleh kedudukan organisasi/lembaga publik. Nilai-nilai budaya kerja dapat dijadikan salah satu tinjauan dari keberhasilan organisasi publik ketika melaksanakan kegiatan pelayanan pada masyarakat. Nilai-nilai budaya kerja yang dipahami dan dilaksanakan oleh pegawai pelayanan publik akan berimplikasi pelayanan yang diterima masyarakat. Dalam kenyataannya masing-masing instansi dan lembaga pelayanan publik memiliki karakteristik budaya kerja yang berbeda antara satu dengan yang lain. Oleh karena itu perlu fondasi atau pedoman dasar yang digunakan oleh pegawai pelayanan publik guna mengembangkan budaya kerja pada masing-masing instansi dan lembaga publik. Selain itu penancangan core value BerAKHLAK untuk ASN diharapkan menjadi standar utama dalam memahami budaya kerja dari ASN belum dapat ditafsirkan dalam bentuk contoh perilaku pelayanan.⁵

Dalam praktiknya, pengawasan Aparatur Sipil Negara dilakukan melalui dua pendekatan. Pertama, pengawasan internal, yang dijalankan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), Inspektorat Jenderal, maupun pimpinan unit kerja. Pengawasan internal bersifat melekat (*built-in control*), sehingga dapat lebih cepat mendeteksi potensi pelanggaran. Kedua, pengawasan eksternal, yang dijalankan oleh lembaga independen seperti Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Ombudsman RI, dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Pengawasan eksternal biasanya lebih menekankan aspek akuntabilitas publik.⁶

Pada dasarnya, kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja dapat menggambarkan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah instansi atau organisasi. Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang dengan adanya pengukuran kinerja pegawai. Karena pada kenyataannya masih banyak Aparatur Sipil Negara yang dirasa kinerjanya masih kurang jika dilihat dari beberapa faktor penilaian. Hal tersebut terkadang bisa ditimbulkan tidak hanya dari sumber daya manusianya saja, melainkan juga bisa timbul akibat dari faktor ketidak tepatan penempatan seorang Aparatur Sipil Negara sehingga menimbulkan ketidak sesuaian antara kemampuan Aparatur Sipil Negara tersebut dengan pekerjaan yang dihadapi, tidak adanya motivasi dalam bekerja, dan bahkan tidak adanya ruang untuk Aparatur Sipil Negara tersebut mengembangkan kemampuan dirinya.

7

Pada tahun 2021, Presiden Republik Indonesia Joko Widodo secara resmi menetapkan core values Aparatur Sipil Negara 'BerAKHLAK' dan employer branding Aparatur Sipil Negara Bangsa Melayani Bangsa. Hal tersebut adalah fondasi baru yang berupa nilai-nilai dasar bagi Aparatur Sipil Negara (Aparatur Sipil Negara). Dengan adanya program ini, tentunya Aparatur Sipil Negara di pusat ataupun di daerah mempunyai semboyan dan semangat yang sama untuk pemberian pelayanan kepada masyarakat. Tetapi masih menjadi pertanyaan besar apakah dengan diluncurkannya *core values* Aparatur Sipil Negara 'BerAKHLAK' dapat mengembangkan kualitas dan loyalitas Aparatur Sipil Negara itu sendiri”⁸

⁵ Yoga Maulana Putra, dkk “Core Value BerAKHLAK Aparatur Sipil Negara Sebagai Nilai-Nilai Budaya Kerja Dalam Pelayanan Publik” Vol. 2, No. 1 (Mei) 2024

⁶ Fadilah Permata Yora, dkk “Pengawasan Dan Pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik” Vol 2 No 6 Desember 2025

⁷ Muhammad Amin Effendy, dkk “Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Merit

Dihubungkan Dengan Penerapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara” Vol 12 No 1, Maret 2024

⁸ Mastina Maksin*Revanggi Ayu Tantri Sahrul Hidayat Aprillio Egy Ariyanto. Pelaksanaan Program ‘ASN BerAkhlaq’ Sebagai Bentuk Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas dan Loyalitas Pegawai” 2022

Masalah Pemerintah yang seringkali menjadi pembicaraan adalah hal-hal yang menyangkut dengan pelayanan publik, karena pelaksanaan pelayanan publik yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara dianggap masih belum optimal, sehingga seringkali menimbulkan ketidakpuasan dari masyarakat. Keluhan masyarakat yang sering terjadi adalah kondisi pemerintahan yang kaku, dengan urusan yang berbelit-belit dan berkesan rumit. Disamping itu perilaku Aparatur Sipil Negara dalam memberikan pelayanan terkesan arogan, tidak ramah dan kurang bersahabat, sehingga tercipta suasana hubungan yang tidak sehat terutama hubungan masyarakat dengan organisasi Pemerintah itu sendiri.⁹

Berbagai laporan terkait pelayanan publik menunjukkan bahwa persoalan maladministrasi, keterlambatan pelayanan, serta rendahnya responsivitas aparatur masih menjadi keluhan masyarakat di berbagai daerah. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa reformasi birokrasi yang selama ini dijalankan masih memerlukan penguatan, khususnya dalam aspek pengawasan dan pembinaan terhadap Aparatur Sipil Negara sebagai pelaksana pelayanan publik.

Dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat, sudah seharusnya Aparatur Sipil Negara memberikan pelayanan yang semaksimal mungkin dengan memperhatikan pemberian fasilitas untuk menunjang kenyamanan masyarakat serta dapat memenuhi kepuasan Masyarakat. Salah satu kebijakan penting yang mengatur Aparatur Sipil Negara saat ini adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang memperkuat prinsip meritokrasi, netralitas, serta pengawasan terhadap kinerja dan disiplin Aparatur Sipil Negara.

Mengingat kelurahan merupakan unit pemerintahan yang berada pada garis terdepan dalam memberikan pelayanan administratif kepada masyarakat, maka efektivitas pengawasan terhadap Aparatur Sipil Negara di tingkat kelurahan menjadi sangat penting untuk dikaji. Kualitas pelayanan publik di tingkat ini

secara langsung mempengaruhi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah secara keseluruhan

Dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kelurahan, pelaksanaan tugas Aparatur Sipil Negara masih menghadapi berbagai tantangan. Permasalahan tersebut antara lain berkaitan dengan tingkat kedisiplinan pegawai, pemahaman terhadap nilai-nilai dasar Aparatur Sipil Negara, serta sikap profesionalisme dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi prinsip-prinsip dasar Aparatur Sipil Negara belum sepenuhnya berjalan optimal sebagaimana yang diharapkan dalam kerangka reformasi birokrasi.

Pada lingkup Kelurahan Tataaran dua, Kabupaten Minahasa, terdapat indikasi yang mencerminkan belum maksimalnya pengawasan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Beberapa fenomena yang teridentifikasi antara lain ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan yang jelas, kurangnya pemahaman terhadap nilai dasar Aparatur Sipil Negara BerAKHLAK, serta keterbatasan sarana dan prasarana kerja yang turut mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas. Situasi tersebut berimplikasi pada kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Pengawasan Kinerja terhadap Aparatur Sipil Negara merupakan instrumen manajerial yang memiliki peran strategis dalam menjamin pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengawasan tidak hanya dimaknai sebagai upaya Penindakan atas pelanggaran disiplin, melainkan juga sebagai mekanisme pembinaan yang bersifat preventif dan edukatif guna meningkatkan kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab jabatan yang diemban. Oleh karena itu, kajian mengenai pengawasan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara menjadi relevan untuk dianalisis lebih mendalam, khususnya dalam perspektif Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

⁹ H. Syahiruddin, SE, M. Si Widyaiswara Ahli Madya. Analisis Desain Nilai Dasar ASN BerAKHLAK pada BPSDM Aceh

tentang Aparatur Sipil Negara, dengan fokus penelitian di Kelurahan Tataaran dua Kabupaten Minahasa.

Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 pada pasal 4 tentang Aparatur Sipil Negara, sebagai pelaksana kebijakan publik, setiap ASN diwajibkan melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, berintegritas tinggi mempertanggungjawabkan tindakan serta kinerjanya kepada publik, bahkan tidak menyalahgunakan kekuasaan dan wewenangnya. Mengingat peran strategis ASN sebagai garda terdepan pelayanan, integritas dan nilai etika yang mereka tunjukkan menjadi faktor penentu dalam penilaian kepuasan masyarakat terhadap sektor publik. Pelayanan publik yang berkualitas akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.¹⁰

Meskipun Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 telah memberikan kerangka normatif yang komprehensif mengenai manajemen Aparatur Sipil Negara, termasuk penguatan sistem merit dan transformasi manajemen Aparatur Sipil Negara berbasis digital, implementasinya di tingkat pemerintahan paling bawah belum tentu berjalan secara optimal. Dalam praktiknya, efektivitas pengawasan sangat bergantung pada komitmen pimpinan, sistem evaluasi yang diterapkan, serta budaya organisasi yang berkembang dalam lingkungan kerja tersebut. Apabila pengawasan tidak dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan, maka potensi terjadinya penurunan disiplin, rendahnya motivasi kerja, serta ketidaksesuaian antara tugas dan kompetensi pegawai akan semakin besar.

Pengawasan yang efektif pada hakikatnya bukan hanya bertujuan untuk menemukan kesalahan atau memberikan sanksi terhadap pelanggaran disiplin, melainkan juga sebagai sarana pembinaan dan pengendalian agar pelaksanaan tugas tetap berada pada jalur yang telah ditetapkan dalam peraturan

perundang-undangan. Dengan adanya pengawasan, dapat diperoleh masukan bagi pengambil keputusan untuk menghentikan atau meniadakan kesalahan, pemborosan penyimpangan, penyelewengan, yang dapat merugikan para pihak, sekaligus mencegah terulangnya

kembali kesalahan yang sama dan mendapat cara-cara yang baik untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi dan pencapaian visi dan misinya. Proses pengawasan yang efektif dan efisien diperlukan oleh Negara sebagai satu organisasi besar untuk mencapai tujuan atau cita-cita bangsa.¹¹ Di tingkat kelurahan, peran pengawasan menjadi semakin krusial karena kelurahan merupakan unit pemerintahan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat dalam berbagai pelayanan administratif, seperti pengurusan surat-menyurat, administrasi kependudukan, maupun pelayanan sosial lainnya. Kinerja Aparatur Sipil Negara di kelurahan secara langsung mencerminkan wajah birokrasi pemerintah di mata masyarakat. Apabila pengawasan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara tidak berjalan dengan optimal, maka dampaknya akan dirasakan langsung oleh masyarakat dalam bentuk pelayanan yang lambat, kurang responsif, atau tidak profesional.

Kesenjangan antara norma hukum dan praktik administrasi tersebut menjadi dasar penting bagi dilakukannya penelitian ini. Secara normatif, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 telah menegaskan pentingnya sistem merit, profesionalisme, netralitas, serta pengawasan dalam manajemen Aparatur Sipil Negara. Namun demikian, pertanyaan yang muncul adalah sejauh mana prinsip-prinsip tersebut telah diterapkan secara efektif dalam pelaksanaan tugas Aparatur Sipil Negara di tingkat kelurahan, khususnya di Kelurahan Tataaran dua Kabupaten Minahasa.

Pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, asas netralitas Aparatur Sipil Negara

¹⁰ Selsyah Saputri dkk "Analisis Penegakan Integritas dan Etika Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Publik" Volume. 3, Nomor. 2 Maret 2026

¹¹ Abdus Salam Dz. Eef Saefulloh "FUNGSI PENGAWASAN EFEKTIF PADA PELAYANAN PUBLIK MENURUT AL-QUR'AN: Konsep dan Implementasinya di Indonesia" 2019. Hal.2

(ASN) ditegaskan dalam Pasal 2 huruf f, yang menyatakan bahwa penyelenggaraan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) harus berlandaskan pada asas netralitas, yaitu tidak berpihak dari segala bentuk pengaruh manapun dan tidak memihak kepada kepentingan siapapun.¹²

Penelitian mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara telah banyak dilakukan, namun kajian yang secara khusus menganalisis implementasi pengawasan berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 pada tingkat kelurahan masih relatif terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang secara spesifik menelaah bagaimana ketentuan normatif tersebut diterapkan dalam praktik pemerintahan paling bawah.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi kinerja Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Tataaran Dua Kabupaten Minahasa, tetapi juga untuk menganalisis efektivitas pelaksanaan pengawasan berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilannya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan kajian hukum administrasi negara serta memberikan rekomendasi praktis bagi pemerintah daerah dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui penguatan sistem pengawasan Aparatur Sipil Negara. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Melaksanakan Tugas Di Kelurahan Tataaran Dua Kabupaten Minahasa Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturam pengawasan terhadap Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas di Kelurahan Tataaran Dua Kabupaten Minahasa
2. Bagaimana sanksi terhadap Aparatur Sipil Negara yang tidak melaksanakan tugas di

Kelurahan Tataaran Dua Kabupaten Minahasa

C. Tujuan Penulisan

1. Untuk Mengetahui bagaimana mekanisme pengawasan terhadap aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas di Tataaran Dua Kabupaten Minahasa
2. Untuk Mengetahui Bagaimana sanksi terhadap aparatur sipil negara yang tidak melaksanakan tugas di Kelurahan Tataaran Dua Kabupaten Minahasa

PEMBAHASAN

A. Bagaimana Pengaturan Pengawasan Terhadap Aparatur Sipil Negara Dalam Melaksanakan Tugas Di Kelurahan Tataaran Dua Kabupaten Minahasa

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Kabupaten Minahasa

Kabupaten Minahasa adalah salah satu kabupaten yang berada di Provinsi Sulawesi Utara, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di Tondano, dengan luas wilayah kabupaten 1.025,85 km². Pada pertengahan 2025, jumlah penduduk Minahasa sebanyak 331.998 jiwa. Pada 25 Februari 2003 kabupaten Minahasa dimekarkan menjadi Kabupaten Minahasa, Kabupaten Minahasa Selatan dan Kota Tomohon berdasarkan UU No.10/2003. Pada tanggal 18 Desember 2003 Kabupaten Minahasa dimekarkan lagi menjadi Kabupaten Minahasa dan Kabupaten Minahasa Utara berdasarkan UU No. 33/2003

Visi Kabupaten Minahasa

"Minahasa Maju Dalam Ekonomi dan Budaya, Berdaulat, Adil, dan Sejahtera."

Misi Kabupaten Minahasa

1. Meningkatkan pembangunan sumber daya manusia yang berbudaya dan berdaya saing.
2. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan mendorong sektor pertanian, perikanan, dan pariwisata.
3. Mewujudkan pengembangan kewilayahan dengan prinsip pembangunan berkelanjutan.

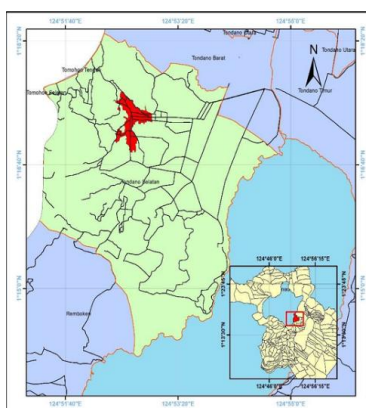
¹² Fajri A'ziiz Amali & Berna S. Ermaya. "Penerapan Asas Netralitas Bagi Aparatur Sipil Negara Dalam

Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Di Kabupaten Bandung" Vol. 4, No. 4, Oktober - November 2025

4. Meningkatkan pemerataan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan.
5. Memantapkan manajemen birokrasi yang profesional melalui tata kelola pemerintahan yang baik.

b. Kelurahan Tataaran Dua

Kelurahan Tataaran II adalah salah satu wilayah administari dari kecamatan Tondano Selatan kabupaten Minahasa. Jumlah penduduk kecamatan Tondano Selatan adalah 17.902 dengan luas 24,34 km² (BPS Kabupaten Minahasa, 2020). Lokasi penelitian dapat dilihat pada Gambar berikut.¹³



2. Status Aparatur Sipil Negara

Status ASN (Aparatur Sipil Negara) merujuk pada kedudukan hukum seseorang dalam kedinasan pemerintahan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, status ASN terbagi menjadi dua kategori utama:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
 - Diangkat sebagai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).
 - Menduduki jabatan pemerintahan secara penuh waktu dan berhak atas karier serta jaminan pensiun.
 - Memiliki nomor induk pegawai (NIP) dan melalui seleksi nasional berbasis merit sistem.
2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

- Diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu sesuai kebutuhan instansi.
 - Memiliki hak dan kewajiban sebagaimana ASN, namun tidak memperoleh pensiun seperti PNS.
 - Tetap melalui proses seleksi dan ditetapkan oleh instansi pemerintah.
- a. Fungsi dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara
 1. Pegawai ASN wajib:
 - a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah;
 - b. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. Melaksanakan nilai dasar ASN dan kode etik dan kode perilaku ASN;
 - d. Menjaga netralitas; dan
 - e. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
 2. Pegawai ASN yang tidak menaati kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan pelanggaran disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin.
 3. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap Pegawai ASN serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin Pegawai ASN.¹⁴
 - b. Nilai-nilai Aparatur Sipil Negara

Nilai-nilai dasar dan kode perilaku ASN yang tertuang pada Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu, untuk menciptakan persepsi yang sama atas nilai-nilai dasar ASN maka KemenpanRB meluncurkan core values “BerAKHLAK” dan Employer Branding ASN “Bangga Melayani Bangsa”. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas merupakan

¹³ Pero Resi Sihombing, dkk “PENGARUH KEHADIRAN MINIMARKET TERHADAP PENDAPATAN KIOS KECIL DI KELURAHAN

TATAARAN II KECAMATAN TONDANO SELATAN” Vol. 3 No. 2 (2022)

¹⁴ Pasal 24 Undang-undang nomor 20 tahun 2023

salah satu tugas pokok dari seorang ASN. Hal tersebut di atur dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Core values ASN sebagai acuan dasar dan penting untuk dipraktikkan secara kongkrit oleh seluruh sumber daya manusia dalam suatu organisasi kerja. Hal tersebut dapat menjadi menjadi faktor determinan dalam mendekatkan organisasi pada pencapaian tujuan organisasi secara umum, baik pada organisasi publik maupun organisasi bisnis. “BerAKHLAK” sebagai sebuah singkatan memiliki makna luas lebih dari sekedar kata Berorientasi, Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif’.

3. Lembaga-lembaga pengawasan

a. Lembaga Pengawasan Internal

Lembaga pengawasan internal ialah lembaga yang melakukan pengawasan dari dalam lingkungan organisasi. Pengawasan internal dapat dilakukan oleh atasan langsung, pengawas fungsional, atau satuan pengawasan internal. Berikut adalah salah satu Lembaga yang termasuk dalam pengawasan internal yaitu :

Badan Kepegawaian Negara mempunyai beberapa tugas pokok, yaitu merencanakan pembinaan kepegawaian sesuai dengan kebijakan Presiden, menyusun dan merencanakan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, menyelenggarakan tata usaha kepegawaian dan tata usaha pensiun, serta melakukan pengawasan, koordinasi, dan bimbingan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian dan pensiun pada kementerian, lembaga negara, maupun lembaga pemerintah nonkementerian

b. Lembaga Pengawasan Eksternal

Lembaga pengawasan eksternal adalah lembaga yang melakukan pengawasan dari luar terhadap suatu organisasi atau lembaga. Pengawasan eksternal bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan organisasi atau lembaga berjalan sesuai dengan yang seharusnya

1) Badan Pemeriksa Keuangan

Tugas dan Wewenang BPK Setelah Amandemen UUD 1945 : Setelah dilakukannya Amandemen UUD 1945 pada 10 November 2001, kedudukan serta tugas dan wewenang BPK kian dipertegas. Pasal 23 E ayat 1 UUD 1945 menyatakan bahwa untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab tentang keuangan negara diadakan satu Badan Pemeriksa Keuangan yang bebas dan mandiri.

2) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang mempunyai peran dan tanggung jawab dalam mewujudkan efisiensi, efektifitas produktivitas dan akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah Daerah melalui pelaksanaan hak, kewajiban, tugas, wewenang dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah mempunyai tugas dan wewenang:

1. Membahas dan memberikan persetujuan rancangan Peraturan Daerah mengenai Anggaran Pendapatan Belanja Daerah yang diajukan oleh Bupati.
2. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah dan APBD.
3. Mengusulkan pengangkatan dan atau pemberhentian bupati dan atau wakil bupati kepada menteri dalam negeri melalui gubernur untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan dan atau pemberhentian.
4. Memilih wakil bupati dalam hal terjadi kekosongan jabatan wakil bupati.
5. Memberikan pendapat dan pertimbangan kepada pemerintah daerah terhadap rencana perjanjian internasional di daerah.
6. Memberikan persetujuan terhadap rencana kerjasama internasional yang dilakukan oleh pemerintah daerah.
7. Meminta laporan keterangan pertanggungjawaban bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.
8. Memberikan persetujuan terhadap rencana kerjasama dengan daerah lain atau dengan

pihak ketiga yang membebani masyarakat dan daerah.

9. Mengupayakan terlaksananya kewajiban daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan
10. Melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.¹⁵

3) KPK (Komisi Pemberantasan Korupsi)

KPK dibentuk sebagai lembaga negara untuk memberantas korupsi di Indonesia secara profesional, optimal, intensif, serta berkesinambungan. KPK bersifat independen dan bebas dari pengaruh kekuasaan manapun.

Komisi Pemberantasan Korupsi mempunyai tugas

- a. Koordinasi dengan instansi yang berwenang melakukan pemberantasan tindak pidana korupsi.
- b. Supervisi terhadap instansi yang berwenang melakukan pemberantasan tindak pidana korupsi.
- c. Melakukan penyelidikan, penyidikan, dan penuntutan terhadap tindak pidana korupsi.
- d. Melakukan tindakan-tindakan pencegahan tindak pidana korupsi; dan
- e. Melakukan monitor terhadap penyelenggaraan pemerintahan negara.

c. Peran Pejabat

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), peran pejabat pembina kepegawaian adalah mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan ASN. Pejabat pembina kepegawaian juga membina manajemen ASN di instansi pemerintah

1. Kewenangan pejabat pembina kepegawaian
2. Menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN
3. Membina manajemen ASN di instansi pemerintah
4. Melakukan pengangkatan ASN berdasarkan ketentuang peraturan perundangundangan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis di Kelurahan Tataaran Dua Kabupaten Minahasa, diketahui bahwa pengawasan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) telah dilaksanakan dengan cukup baik. Pengawasan dilakukan oleh atasan langsung, yaitu lurah dan sekretaris kelurahan, melalui pemantauan kehadiran, kedisiplinan kerja, pelaksanaan tugas, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, ASN juga diwajibkan untuk melaporkan hasil pekerjaan dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan sehingga setiap pekerjaan dapat dievaluasi secara berkala.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa ASN di Kelurahan Tataaran Dua pada umumnya telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Para ASN hadir tepat waktu, memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, serta berusaha menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan profesional. Pengawasan yang dilakukan secara rutin memberikan dampak positif terhadap peningkatan disiplin dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan publik.

Pengaturan pengawasan terhadap ASN pada dasarnya mengacu pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa setiap ASN wajib menaati kewajiban, melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh tanggung jawab, menaati jam kerja, serta menjaga integritas dan profesionalisme dalam bekerja. Pengawasan dilakukan oleh atasan langsung yang bertanggung jawab melakukan pembinaan dan penegakan disiplin terhadap bawahannya.

Apabila terdapat ASN yang melakukan pelanggaran disiplin, maka dapat dikenakan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran

¹⁵ <https://dprd.banjarnegarab.go.id/kedudukan-tugas-pokok-dan-fungsi-dprd/>

yang dilakukan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, sanksi disiplin terdiri dari hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat. Hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis, atau pernyataan tidak puas secara tertulis. Hukuman disiplin sedang dapat berupa pemotongan tunjangan kinerja atau bentuk sanksi administratif lainnya. Sedangkan hukuman disiplin berat dapat berupa penurunan jabatan, pembebasan dari jabatan, hingga pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS apabila pelanggaran yang dilakukan tergolong berat.

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan secara berkelanjutan serta penerapan sanksi yang tegas sesuai peraturan perundang-undangan, ASN di Kelurahan Tataaran Dua Kabupaten Minahasa diharapkan dapat terus meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat sehingga tujuan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dapat tercapai

B. Bagaimana sanksi terhadap Aparatur Sipil Negara yang tidak melaksanakan tugas di Kelurahan Tataaran Dua Kabupaten Minahasa

1. Aturan Regulasi

- a. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan regulasi yang menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Tujuan utama dari diterbitkannya PP ini adalah untuk memperkuat sistem kedisiplinan dalam tubuh Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS), dengan pendekatan yang lebih tegas dan sistematis sesuai perkembangan zaman. Sebagai bagian dari sistem manajemen kepegawaian, disiplin PNS tidak hanya dipahami sebagai ketaatan terhadap aturan, tetapi juga sebagai representasi integritas dan akuntabilitas seorang abdi negara. Dengan kata lain, disiplin merupakan

fondasi utama dalam membentuk budaya kerja yang produktif, profesional, dan berintegritas tinggi dalam pelayanan publik. Menurut Pasal 1 angka 2, yang dimaksud dengan disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Peraturan ini secara rinci mengatur:

1. Kewajiban PNS
2. Larangan bagi PNS
3. Jenis pelanggaran dan klasifikasinya
4. Jenis dan tingkatan hukuman disiplin
5. Prosedur penjatuhan hukuman

Beberapa kewajiban pokok yang diatur dalam PP ini antara lain:

- Setia dan taat pada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan pemerintah yang sah.
 - Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam pelaksanaan tugas.
 - Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
 - Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan baik.
 - Menolak segala bentuk gratifikasi yang berkaitan dengan jabatan
- PP ini secara eksplisit juga merinci berbagai larangan bagi PNS, seperti:
- Menyalahgunakan wewenang,
 - Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi,
 - Bekerja pada institusi asing tanpa izin,
 - Melakukan pungutan liar,
 - Menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan,
 - Terlibat dalam kegiatan politik praktis,
 - Menghambat tugas kedisiplinan,
 - Memberikan dukungan kepada calon tertentu dalam pemilu

- b. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia

Berikut beberapa Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara (ASN):

- 1) Permendagri No. 10 Tahun 2024 : Pakaian Dinas ASN di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah

- Menyeragamkan pakaian dinas bagi PNS dan PPPK, termasuk penggunaan seragam khaki pada hari Senin dan Selasa
 - Mengatur jenis pakaian dinas seperti Pakaian Dinas Harian, Pakaian Sipil Lengkap, dan Pakaian Dinas Lapangan
 - Mencabut Permendagri No. 11 Tahun 2020.
- 2) Permendagri No. 15 Tahun 2020 : Kode Etik ASN di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri
- Menetapkan standar etika dan perilaku ASN, termasuk integritas, profesionalisme, dan netralitas.
 - Menjadi acuan dalam pembinaan dan penegakan disiplin ASN.
- 3) Permendagri No. 14 Tahun 2023 : Pedoman Teknis Pemberian dan
- Penghentian Pembayaran Penghasilan Pejabat Administrasi yang Terdampak
 - Penataan Birokrasi
 - Mengatur pemberian dan penghentian penghasilan bagi PNS yang terdampak penataan birokrasi di instansi daerah.
 - Berlaku bagi pejabat administrasi yang penghasilannya bersumber dari
 - Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).
- c. Kode Etik dan Kode Perilaku ASN (Pasal 4 UU No. 20/2023) • Menjalankan tugas dan fungsi ASN dengan integritas dan profesionalisme.
- Berperilaku sesuai dengan nilai-nilai dasar ASN.
 - Menjaga martabat dan kehormatan ASN dalam kehidupan sehari-hari.
- 1. Sanksi atas Pelanggaran Kode Etik**
- Pelanggaran terhadap kode etik dan kode perilaku ASN dapat dikenai sanksi moral, yang berupa:
- a. Pernyataan secara tertutup : Disampaikan oleh pejabat pembina kepegawaian kepada ASN yang bersangkutan.
 - b. Pernyataan secara terbuka : Disampaikan kepada publik sebagai bentuk teguran atas pelanggaran yang dilakukan
- 2. Jenis Sanksi**
- a. Sanksi Pidana

Aparatur sipil negara yang melakukan tindak pidana korupsi dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 jo. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Sanksinya meliputi pidana penjara dan denda sesuai dengan beratnya tindak pidana yang dilakukan. Aparatur Sipil Negara yang terlibat dalam kegiatan politik praktis, seperti menjadi tim kampanye atau peserta kampanye, dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum. Pasal 494 menyatakan bahwa setiap Aparatur Sipil Negara yang melanggar ketentuan ini dapat dipidana dengan pidana kurungan paling lama satu tahun dan denda paling banyak Rp12.000.000

b. Sanksi Administratif

Hukuman disiplin dalam Peraturan Pemerintah 94 Tahun 2021 dibagi menjadi tiga tingkatan utama, yakni ringan, sedang, dan berat, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Hukuman Disiplin Ringan

Diberikan kepada PNS yang melakukan pelanggaran ringan terhadap kewajiban dan larangan dalam PP ini.

Jenis hukuman:

- Teguran lisan
 - Teguran tertulis
 - Pernyataan tidak puas secara tertulis
- Contoh pelanggaran ringan:
- Datang terlambat tanpa alasan jelas,
 - Berpakaian tidak sesuai ketentuan dinas,
 - Lalai dalam tanggung jawab kecil yang tidak menimbulkan kerugian negara.

Hukuman ini bersifat pembinaan awal agar tidak terjadi pengulangan.

2. Hukuman Disiplin Sedang

Di Diberikan kepada PNS yang melakukan pelanggaran sedang, seperti tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara berulang atau melakukan tindakan yang merugikan citra instansi pemerintah

Jenis hukuman:

- Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama:
- 6 bulan,
- 9 bulan, atau
- 12 bulan.

Contoh pelanggaran:

- Tidak masuk kerja selama 11–14 hari kerja dalam 1 tahun tanpa keterangan.
- Menggunakan fasilitas negara untuk kepentingan pribadi.
- Bersikap tidak sopan kepada atasan atau publik.

3. Hukuman Disiplin Berat

Diberikan kepada PNS yang melakukan pelanggaran berat terhadap kewajiban atau larangan. Hukuman ini merupakan sanksi terberat dalam PP ini dan dapat berdampak permanen terhadap karier PNS.

Jenis hukuman:

- Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan.
- Pembebasan dari jabatan menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan.
- Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Contoh pelanggaran berat:

- Tidak masuk kerja lebih dari 15 hari kerja dalam 1 tahun tanpa keterangan.
- Terlibat korupsi, penyuapan, atau tindak pidana berat lainnya.
- Menghambat program pemerintah secara terbuka.
- Terlibat kampanye politik dengan membawa atribut PNS atau fasilitas negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian, pengaturan pengawasan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kelurahan Tataaran Dua Kabupaten Minahasa telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku,

khususnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pengawasan dilakukan oleh atasan langsung melalui pemantauan terhadap kehadiran, kedisiplinan, pelaksanaan tugas, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Selain itu, pengawasan juga dilakukan melalui evaluasi kinerja dan pembinaan secara berkala guna memastikan setiap ASN menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ASN di Kelurahan Tataaran Dua secara umum telah melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi yang diberikan, memiliki tingkat kedisiplinan yang baik, serta mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan profesional. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan secara berkesinambungan, pelaksanaan tugas ASN dapat berjalan lebih terarah sehingga tujuan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik dapat tercapai secara optimal

2. Berdasarkan hasil penelitian, penerapan sanksi terhadap ASN yang tidak melaksanakan tugas di Kelurahan Tataaran Dua mengacu pada ketentuan disiplin ASN yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. ASN yang melakukan pelanggaran terhadap kewajiban atau tidak menjalankan tugas sebagaimana mestinya dapat dikenakan hukuman disiplin sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Bentuk sanksi yang dapat diberikan meliputi hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis;

hukuman disiplin sedang; hingga hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan, pembebasan dari jabatan, bahkan pemberhentian sebagai PNS sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan. Dalam pelaksanaannya, pemberian sanksi bertujuan untuk menegakkan disiplin, meningkatkan tanggung jawab ASN, serta memberikan efek jera agar pelanggaran yang sama tidak terulang kembali. Dengan adanya penerapan sanksi yang tegas dan sesuai aturan, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang lebih disiplin, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

B.SARAN

1. Pemerintah Kelurahan Tataaran Dua Kabupaten Minahasa perlu terus meningkatkan efektivitas pengawasan terhadap Aparatur Sipil Negara melalui pembinaan, monitoring, dan evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin dan berkelanjutan. Pengawasan tidak hanya difokuskan pada aspek kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi juga perlu diarahkan pada kualitas pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, atasan langsung hendaknya memberikan arahan, motivasi, serta pendampingan kepada ASN agar mampu melaksanakan tugas secara profesional, bertanggung jawab, dan sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan. Dengan pengawasan yang lebih optimal, diharapkan kinerja ASN semakin meningkat dan mampu mendukung terwujudnya pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel.
2. Penerapan sanksi terhadap ASN yang tidak melaksanakan tugas perlu dilakukan secara konsisten, objektif, dan sesuai dengan ketentuan

peraturan perundang-undangan yang berlaku tanpa adanya perlakuan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Selain berfungsi sebagai bentuk penegakan disiplin, pemberian sanksi juga harus diimbangi dengan upaya pembinaan agar ASN yang melakukan pelanggaran dapat memperbaiki perilaku dan meningkatkan tanggung jawabnya dalam bekerja. Pemerintah Kelurahan Tataaran Dua juga perlu melakukan sosialisasi secara berkala mengenai hak, kewajiban, serta konsekuensi hukum yang dapat diterima apabila ASN melanggar ketentuan disiplin. Dengan demikian, kesadaran ASN terhadap pentingnya disiplin kerja akan semakin meningkat sehingga pelanggaran dapat diminimalisir dan kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat terus ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

A.W. Widjaja, Administrasi Kepegawaian, Jakarta, Rajawali, 2006, hlm. 113
Rosdakarya Musanef, Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Jakarta, Gunung Agung, 2007

Kuhlthau, Carol Collier. Teaching the library research process. Scarecrow Press, 1994

Muhammad Fauzan, Hukum Pemerintahan Daerah Kajian tentang Hubungan Keuangan antara Pusat dan Daerah, UII Press, Yogyakarta, 2006

Sadu, Wasistiono, Etin Indrayani, dan Andi Pitono, 2006, Memahami Asas tugas pembantuan; Pandangan Legalistik, Teoritis, dan Implementatif, Fokusmedia, Bandung

JURNAL

Benuf, Kornelius, and Muhamad Azhar. "Metodologi penelitian hukum sebagai instrumen mengurai permasalahan hukum kontemporer." Gema Keadilan 7.1 (2020)

Fadilah Permata Yora, dkk "Pengawasan Dan Pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik" Vol 2 No 6 Desember 2025

H. Syahiruddin, SE, M.Si Widyaiswara Ahli Madya. Analisis Desain Nilai Dasar ASN BerAKHLAK pada BPSDM Aceh

Mastina Maksin*Revanggi Ayu Tantri Sahrul Hidayat Aprillio Egy Ariyanto. Pelaksanaan Program 'ASN BerAkhlaq' Sebagai Bentuk

Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas dan Loyalitas Pegawai" 2022

Miftah, Thoha, 2014, Kebijakan Dan Tantangan Reformasi Birokrasi Pemerintah, Jurnal

Muhammad Amin Effendy, dkk "Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Merit Dihubungkan Dengan Penerapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara" Vol 12 No 1, Maret 2024

Sekretariat Negara RI, Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Jakarta, 2014)

Dr. H. Rahyunir Rauf, M.Si. "Perubahan kedudukan kelurahan dari perangkat daerah menjadi perangkat kecamatan." Vol iii no.1 april 2017

H. Syahiruddin, SE, M.Si Widyaiswara Ahli Madya. "Analisis Desain Nilai Dasar ASN BerAKHLAK Pada BPSDM Aceh"

Mastina Maksin Revanggi Ayu Tantri Sahrul Hidayat Aprillio Egy Ariyanto. "Pelaksanaan Program 'ASN Ber-Akhlaq' Sebagai Bentuk Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas dan Loyalitas Pegawai" 2022

Miftah, Thoha, 2014, "Kebijakan Dan Tantangan Reformasi Birokrasi Pemerintah" Jurnal

Zakia Fadla, Rahmadani Yusran, Zikri Alhadi, Siska Sasmita. "Penerapan Nilai Dasar ASN BerAKHLAK Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal." VOL. 7 No. 2 Tahun 2023

A.W. Widjaja, Administrasi Kepegawaian, Jakarta, Rajawali, 2006.

Benuf, Kornelius, and Muhamad Azhar. "Metodologi penelitian hukum sebagai instrumen mengurai permasalahan hukum kontemporer." Gema Keadilan 7.1 (2020)

Donald Albert Rumokoy. (2014) "Pengantar Ilmu Hukum" (Depok: PT RajaGrafindo Persada)

Kuhlthau, Carol Collier. "Teaching the library research process. Scarecrow Press, 1994 Maringan Masry Simbolom, Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen" (Jakarta: Ghalia Indonesia) 2004

Muhammad Fauzan. "Hukum Pemerintahan Daerah Kajian tentang Hubungan Keuangan antara Pusat dan Daerah" UII Press, Yogyakarta, 2006.

Telly Sumbu. (2024) "Pengantar Hukum Indonesia" (Depok: Rajawali Pers)

Ridwan HR "Hukum Administrasi Negara" PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014

Rosdakarya Musanef. "Manajemen Kepegawaian di Indonesia" Jakarta, Gunung Agung, 2007

Rozali Abdullah, Pelaksanaan Otonomi Luas, Rajawali Pers, Jakarta, 2005

Sadu, Wasistiono, Etin Indrayani, dan Andi Pitono, 2006, "Memahami Asas Tugas pembantuan; Pandangan Legalistik, Teoritis dan Implementatif" Fokusmedia, Bandung

Zakia Fadla, Rahmadani Yusran, Zikri Alhadi, Siska Sasmita. "Penerapan Nilai-Nilai Dasar ASN"

PERATURAN UNDANGAN

PERUNDANG-

Undang-undang nomor 20 tahun 2023

Materi pokok peraturan undang-undang No. 20 tahun 2023

Undang-Undang No. 23 Tahun 2014

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 94 Tahun 2021

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Pegawai

WEBSITE

<https://bppkad.gresikkab.go.id/web/berita/read/nilai-nilai-asn-berakhlak>

[https://www.menpan.go.id/site/tentang-kami/tentang-kami/fondasi-baru-bagi aparatur-sipil-negara-asn](https://www.menpan.go.id/site/tentang-kami/tentang-kami/fondasi-baru-bagi-aparatur-sipil-negara-asn)

<https://bpsdm.acehprov.go.id/berita/kategori/publikasi/analisis-nilai-dasar-asn-berakhlak>
<https://www.google.com/search?client=firefox-bd&q=pengertian+pengawasan+preratif>

<https://inspektoratdaerah.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/pengertian-pengawasan-82>

[https://www.google.com/search?client=firefox
bd&q=penjelasan+tentang+pengaw
asan+represif](https://www.google.com/search?client=firefox-bd&q=penjelasan+tentang+pengawasan+represif)

[https://sdm.ubaya.ac.id/layanan/penghargaan-
dan-sanksi/](https://sdm.ubaya.ac.id/layanan/penghargaan-dan-sanksi/)

https://ppid.kpk.go.id/info_detail/47

[https://dprd.banjarnegarakab.go.id/kedudukan-
tugas-pokok-dan-fungsi-dprd/](https://dprd.banjarnegarakab.go.id/kedudukan-tugas-pokok-dan-fungsi-dprd/)

[https://www.hukumonline.com/berita/a/fungsi-
-tugas-wewenang bpk](https://www.hukumonline.com/berita/a/fungsi-tugas-wewenang-bpk)

[https://inspektorat.dogiyaikab.go.id/berita/tuga
s-fungsi-dan-peran-
apipsesuaipermendagri](https://inspektorat.dogiyaikab.go.id/berita/tugas-fungsi-dan-peran-apipsesuaipermendagri)

[https://kepegawaian.polije.ac.id/peraturan-
pemerintah--pp--tentang badankepegawaian-
negara](https://kepegawaian.polije.ac.id/peraturan-pemerintah--pp--tentang-badankepegawaian-negara)