

**PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BERBASIS
UNDANG-UNDANG NOMOR 30 TAHUN 2014 TENTANG ADMINISTRASI
PEMERINTAHAN DI LINGKUNGAN KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2017**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata II pada Jurusan
Magister Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh

**HARTANTO
NIM : R 100 080 035**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BERBASIS
UNDANG-UNDANG NOMOR 30 TAHUN 2014 TENTANG ADMINISTRASI
PEMERINTAHAN DI LINGKUNGAN KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2017

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:
Hartanto
R100 080 035

Telah diperiksa dan setuju untuk diuji oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. Harun, S.H., M.Hum.

Pembimbing II



Wardah Yuspin, S.H., M.Kn, Ph.D.

HALAMAN PERSETUJUAN

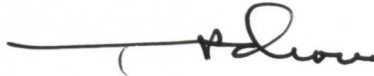
PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BERBASIS
UNDANG-UNDANG NOMOR 30 TAHUN 2014 TENTANG ADMINISTRASI
PEMERINTAHAN DI LINGKUNGAN KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2017

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:
Hartanto
R100 080 035

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Magister Ilmu Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada tanggal 21 Desember 2017
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Prof. Dr. Harun, S.H., M.Hum. ()
(Ketua Dewan Penguji)
2. Wardah Yuspin, S.H., M.Kn, Ph.D. ()
(Anggota Dewan Penguji)
3. Dr. Kelik Wardiono, S.H., M. H. ()
(Anggota Dewan Penguji)



Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. Bambang Sumardjoko

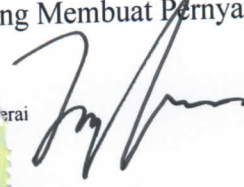
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi karya ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, Desember 2017
Yang Membuat Pernyataan




Hartanto

**PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BERBASIS
UNDANG-UNDANG NOMOR 30 TAHUN 2014 TENTANG
ADMINISTRASI PEMERINTAHAN DI LINGKUNGAN KANTOR
WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAWA TENGAH
TAHUN 2017**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis Peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara berbasis Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

Metode : Penelitian ini merupakan penelitian hukum Yuridis Sosiologis. Pengumpulan data dilakukan melalui penelaahan data hasil pustaka dan data hasil lapangan. Teknik analisa data secara kualitatif melalui model dari Miles dan Huberman.

Hasil : Peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara berbasis Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan adalah dengan memberikan kewenangan kepada Aparatur Sipil Negara, sesuai ketentuan isi Pasal 8 ayat (1) tentang tindakan atau keputusan Aparatur Sipil Negara, pasal 11 tentang asal kewenangan Aparatur Sipil Negara dan pasal 22 tentang diskresi disamping peningkatan akuntabilitas Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan isi pasal pasal 79 ayat (2) point e.

Kesimpulan : Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi pemerintahan adalah meningkatkan kinerja Pemerintahan melalui peningkatan akuntabilitas dan kewenangan Aparatur Sipil Negara.

Kata kunci: Akuntabilitas, Kinerja, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014

ABSTRACT

The aims of this research is Analysing the raising of State Civil Apparatus performance based on the law Number 30 year 2014 about Governmental Administration.

Method : This research is a legal research of Sociological Juridical. Data collection is done through review of data of literature and field result data. The Technique of analysing data is qualitative from mile and Huberman model.

Result : The raising of State Civil Apparatus performance basedon the law Number 30 year 2014 about Governmental Administrationthat is by giving the authority for state civil apparatus as stipulation in section 8 subsection (1) about the action or decision for Stae Civil Apparatus section 11 about the souce of the authhority of State Civil Apparatus and section 22 about the discretion besides the raising of accountability of State Civil Apparatus as stipulation in section 79 subsection (2) point e.

Conclusion : The law number 30 year 2014 about the Administration of government is to raise the governmental performance by means of the raising of accountability and authority of State Civil Apparatus.

Key word: Accountability, Performance, Law Number 30 year 2014.

1. Pendahuluan

Era globalisasi yang terjadi sejak tahun 1980 an, telah mempunyai dampak yang sangat besar dalam berbagai aspek kehidupan, baik sosial, politik, ekonomi, budaya dan lain sebagainya termasuk aspek hukum. Sebagaimana negara-negara berkembang lain di dunia, Indonesia juga tidak mampu menutup diri dari perkembangan yang terjadi. Perbaikan kinerja aparat pelayanan publik merupakan suatu keharusan jika dikaitkan dengan perkembangan dan tuntutan kontemporer seperti globalisasi. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan merupakan salah satu jawaban atas tuntutan arus global. Undang-Undang ini mendorong terciptanya *good governance*.

Tata Pemerintahan yang baik merupakan isu sentral yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini, sesuai pandangan yang mengemukakan bahwa tuntutan akan *good governance* timbul karena adanya penyimpangan dalam penyelenggaraan negara dari nilai demokratis sehingga mendorong kesadaran warga negara untuk menciptakan sistem atau paradigma baru untuk mengawasi jalannya pemerintahan agar tidak melenceng dari tujuan semula.

Guna memberikan landasan dan pedoman bagi Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dalam menjalankan tugas penyelenggaraan pemerintahan

dibuat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Undang-Undang ini menjadi dasar hukum dalam penyelenggaraan pemerintahan di dalam upaya meningkatkan pemerintahan yang baik (*good governance*) dan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai “(1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja”. Menurut Dimiyati¹ “Kinerja yang tinggi yang ada pada individu dalam organisasi menunjukkan bahwa apa yang telah dilakukan oleh individu telah sesuai dengan apa yang diprogramkan oleh organisasi. Dengan demikian, kinerja yang tinggi tentunya ada pada budaya organisasi yang baik”. Cushway² menyatakan bahwa “pengelolaan kinerja karyawan (prestasi kerja) dilakukan dengan cara memberikan dukungan yang diperlukan karyawan dan menciptakan kondisi yang memadai bagi mereka sehingga dapat menghasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Kumorotomo tanggung jawab, haruslah dipahami sebagai pertanggungjawaban hierarkis. Pemahaman tersebut berkaitan

¹ Dimiyati, Hamdan, 2014. *Model kepemimpinan & system Pengambilan Keputusan*. Pustaka Setia, Bandung h. 134.

² Cushway Barry, 1996. *Human resource Manajemen*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta. h. 94

dengan proses pertanggungjawaban kinerja secara berjenjang dalam berbagai kedudukan yang ada pada organisasi³.

Kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan suatu isu yang sangat aktual yang terjadi pada masa sekarang ini. Masyarakat masih memandang kinerja dari Aparatur Sipil Negara pada belum bisa memberikan rasa kepuasan yang tinggi, sehingga menyebabkan penyelenggaraan pemerintahan menjadi sorotan yang tajam, terutama dalam aspek transparansi, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas. Hal tersebut disebabkan masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah.

Ditengah kekecewaan masyarakat atas kinerja pemerintah tersebut, Pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat memberlakukan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan. Undang-Undang ini merupakan pengaturan di bidang hukum administrasi negara mengenai penyelenggaraan pemerintahan. Undang-undang ini merupakan hal baru di bidang hukum Administrasi Negara yang menjadi dasar penatalaksanaan dalam pengambilan keputusan oleh Badan dan atau Pejabat Tata Usaha Negara.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 ini dimaksudkan tidak hanya sebagai payung hukum bagi penyelenggaraan pemerintahan, tetapi juga sebagai instrumen untuk meningkatkan kualitas pelayanan pemerintahan kepada masyarakat sehingga keberadaan Undang-Undang ini benar-benar dapat

³ Kumorotomo, Wahyudi. 2011. *Etika Administrasi Negara*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h 105.

mewujudkan pemerintahan yang baik bagi semua Badan atau Pejabat Pemerintahan di Pusat dan Daerah. Undang-Undang ini merupakan keseluruhan upaya untuk mengatur kembali keputusan dan/atau tindakan Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan Azas-Azas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB).

Undang-Undang ini juga merupakan salah satu penunjuk arah dan pedoman Aparatur Sipil Negara dalam pelaksanaan fungsi dan tugas sesuai pencapaian kerja yang diharapkan. Undang-Undang ini tidak hanya menyangkut petugas administrasi pemerintahan tetapi juga semua pihak terkait, sebagaimana disebutkan dalam pasal 2 yang menyatakan sebagai berikut:

“Undang-Undang tentang Administrasi Pemerintahan dimaksudkan sebagai salah satu dasar hukum bagi Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan, Warga Masyarakat, dan pihak-pihak lain yang terkait dengan Administrasi Pemerintahan dalam upaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan”.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka penulis mencoba untuk mengkaji lebih dalam substansi-substansi dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, guna peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas administrasi pemerintahan. Untuk itu penulis memilih judul penulisan tesis:

”PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BERBASIS UNDANG-UNDANG NOMOR 30 TAHUN 2014 TENTANG

ADMINISTRASI PEMERINTAHAN DINILAI LINGKUNGAN KANTOR
WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAWA TENGAH
TAHUN 2017 ”.

Tinjauan Pustaka

Dalam perundang-undangan yang berlaku, pengertian tentang kinerja termuat dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Pelaksanaan Peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2014 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, dalam Lampiran 1 dinyatakan bahwa Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan kerja atau organisasi sesuai target dan sasaran kerja pegawai serta perilaku kerja. Dimaksud dengan sasaran kerja adalah sasaran kerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Aparatur Sipil Negara, sedang perilaku kerja adalah setiap perilaku, sikap atau perbuatan yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara atau tidak melaksanakan sesuatu yang sudah seharusnya dilakukan berdasar dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari pengertian tersebut dinyatakan bahwa kinerja bukan hanya berarti sebagai bentuk prestasi kerja. Kinerja mempunyai arti lebih luas, bukan hanya mempunyai makna sebagai hasil kerja, namun juga bagaimana suatu proses tersebut kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan aktivitas pekerjaan dan hasil yang telah dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah suatu hal yang dikerjakan serta bagaimana proses

mengerjakannya serta bagaimana hasil pekerjaannya. Kinerja adalah menjalankan suatu aktivitas dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang telah diharapkan.

Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa pengertian kinerja yaitu suatu hasil kegiatan yang bisa dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangannya serta tanggung jawab masing-masing, dalam rangka meraih tujuan organisasi, selama tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja adalah perilaku yang disengaja baik oleh individu maupun organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan hasil yang berkelanjutan. Kinerja merujuk pada organisasi yang produktif, yaitu sebuah organisasi yang memiliki kapasitas untuk bertindak dan mengubah kapasitas tersebut menjadi hasil, baik *output* maupun *outcome*.⁴

Kinerja memerlukan indikator (*performance indicators*) yang dipakai untuk menetapkan aktivitas berdasarkan perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja memberikan penjelasan, baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, mengenai apa yang diukur untuk menentukan apakah tujuan sudah tercapai”.

Menurut Iveta (2012), Indikator Kinerja Utama (IKU) atau *Key Performance Indicators* (KPI) adalah ‘*mirror of the*

⁴Dooren, W. V., Bouckaert, G. & Halligan, J. 2010. *Performance Management in the Public Sector*. Canada: Routledge page 2-3

organization performance'⁵. Pengertian lain diungkapkan oleh Eckerson (2009) yang menyatakan bahwa, *KPI embodies a strategic objective and measures performance against a goal. The goals attached to a KPI are multidimensional: they have ranges that are encoded in software, a time frame by which the goals must be achieved, and a benchmark against which the goals are compared*⁶.

Disamping itu pengertian dari indikator kinerja berdasarkan lampiran peraturan Menteri PAN dan RB nomor 14 tahun 2015 menyatakan bahwa indikator kinerja utama adalah merupakan ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Pengertian indikator kinerja utama menurut peraturan perundang-undangan tersebut adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah.

Aparatur Sipil Negara sebagai pegawai pemerintah tidak terlepas dari pengaturan kepegawaian Negara. Dalam perjalanannya, Undang-Undang tentang kepegawaian ternyata dipandang belum dapat memenuhi harapan, maka terbit Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan. Undang-Undang Administrasi Pemerintahan dibutuhkan untuk memberikan dasar hukum terhadap segala tindakan, perilaku, kewenangan,

⁵ Iveta G. 2012. *Human Resources Key Performance Indicators*, Journal of Competitiveness, Vol. 4, Issue 1, pp. 177 – 128, Tersedia dari https://www.google.co.id/?gws_rd=cr,ssl&ei=Fy9NVv2GG6nXyQOY3qf4Dw#q=Gabcanova+Iveta%2C+Human+Resources+Key+Performance+Indicators

⁶ Eckerson, Wayne W. 2009. *Performance Management Strategies: How to Create and Deploy Effective Metrics*, TDWI Best Practices Report, The Data Warehousing Institute. Tersedia dari https://www.google.co.id/?gws_rd=cr,ssl&ei=Fy9NVv2GG6nXyQOY3qf4Dw#q=performance+management+strategies+eckerson

hak dan kewajiban dari setiap Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugasnya sehari-hari melayani masyarakat.

Menurut Moenir dalam Kurniawan (2015) pelayanan publik adalah sebagai pelayanan umum yang berarti kegiatan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dengan landasan faktor material melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam rangka usaha memenuhi kebutuhan orang lain sesuai dengan haknya.⁷ merupakan salah satu fungsi utama yang harus dijalankan pemerintah, fungsi pelayanan diarahkan pada pemenuhan kebutuhan masyarakat sekaligus upaya penciptaan keadilan sosial di tengah masyarakat⁷. Sedang dalam Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Meneg PAN) Nomor 36/KEP/M.PAN/22/2012, memberikan pengertian pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga Negara dan penduduk atas barang, jasa dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan juga dapat mengetahui dengan pasti hak dan kewajiban apa yang harus mereka dapatkan dan lakukan untuk mendapatkan suatu jasa pelayanan. Pelayanan yang terukur dapat membantu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja suatu unit pelayanan. Dengan demikian, masyarakat dapat terbantu dalam membuat suatu

⁷ Kurniawan, Josef. 2015. *Pengaruh Reformasi Birokrasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik di dinas kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara*. Jurnal Administrasi Publik Vol.4.No. 35. 2015

pengaduan ataupun tuntutan apabila tidak mendapatkan pelayanan yang sesuai dengan peraturan perundangannya.

2. Metode penelitian

Penelitian ini berangkat dari terbitnya kaidah hukum baru dengan berlandaskan pada doktrin positivisme, dimana hukum dikonsepkan pada kaidah-kaidah hukum positif yang berlaku sekarang di Indonesia, dan terbit sebagai suatu produk dari suatu sumber kekuasaan yang memiliki legitimasi. Namun tidak jarang hukum atau peraturan yang telah terbit memiliki daya kuat dalam konsep dan secara tekstual tetapi tidak jarang lemah dalam pelaksanaannya, dan yang lebih buruk lagi tidak dapat dijalankan karena berbagai alasan teknis seperti munculnya peraturan tersebut tidak diimbangi dengan cepat peraturan pelaksanaannya atau juklaknya. Sedangkan kendala non teknis seperti kondisi geografis, potensi sumber daya manusia dari Aparatur Sipil Negara yang belum mampu menerima atau menerapkan peraturan baru tersebut, dan masih banyak lagi. Dengan demikian jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis sosiologis.

Penelitian hukum yuridis sosiologis ini merupakan sebuah upaya untuk mencari dan menemukan asas-asas hukum, aturan-aturan hukum positif yang dapat diterapkan untuk menjawab atau menyelesaikan permasalahan atau isu hukum tertentu dan mengkombinasikan hasil antara peraturan dan prosedur yang berlaku pada suatu wilayah aktivitas dengan hasil wawancara serta permasalahan yang ditemui dan dihadapi langsung di lapangan.

Penelitian hukum yuridis sosiologis dalam tulisan ini, maksudnya adalah menganalisa permasalahan karena adanya norma hukum baru yang kemudian dikomparasikan dengan aplikasi di lapangan. Oleh karena itu, dalam membahas pokok permasalahan dalam tulisan ini akan didasarkan pada hasil penelitian kepustakaan dan hasil data lapangan berupa wawancara dan kuisioner, baik terhadap bahan hukum primer, sekunder, maupun bahan hukum tersier.

Dalam penelitian ini data yang telah terkumpul diolah dan dianalisis secara kualitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah langkah seperti yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2012), yaitu sebagai berikut:⁸

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)
2. Reduksi Data (*Data Reduction*)
3. Display Data
4. Verifikasi dan Penegasan Kesimpulan (*Conclusion : Drawing and Verification*). Penarikan kesimpulan berupa kegiatan interpretasi, yaitu menemukan makna data yang telah disajikan.

3. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian Pustaka

Berdasarkan data hasil penelitian tentang peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara berbasis Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan dapat dinyatakan bahwa data

⁸Sugiyono, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, CV Alfabeta, Bandung. h.246

kepuustakaan di lapangan, didapatkan keanekaragaman temuan mengenai pengelolaan Pegawai Negeri Sipil yang kemudian disebut sebagai Aparatur Sipil Negara selama ini. Keragaman temuan tersebut mencerminkan adanya dinamika pengelolaan Aparatur Sipil Negara yang disesuaikan dengan era perubahan yang berlangsung secara terus-menerus.

Melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ini, Pegawai Negeri Sipil diposisikan sebagai sebuah profesi yang sekaligus berperan sebagai aparatur negara dan aparatur pemerintah. Hal ini dapat dilihat dari bunyi Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyebutkan bahwa, *“Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah”*, vide konsideran menimbang huruf c yang menyebutkan:

”bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara”.

Disamping itu dalam Pasal 10 disebutkan fungsi Aparatur Sipil Negara yaitu Pelaksanaan Kebijakan Publik, Pelayanan Publik serta Perekat dan Pemersatu Bangsa. Sedangkan peranan Aparatur Sipil Negara ada dalam pasal 12 yang menyatakan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara berperan dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan

penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang professional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme,

Era global yang terus berlangsung, berdampak semakin pesatnya perubahan-perubahan yang terjadi terutama perubahan dalam bidang informasi dan teknologi (IT). Dampak selanjutnya adalah semakin tingginya masyarakat umum (civil society) menuntut semakin tingginya kualitas pelayanan yang diberikan oleh pemerintahnya, sehingga peraturan-peraturan yang dibuat pemerintah untuk memenuhi tuntutan masyarakat sering mengalami perubahan atau penyempurnaan.

Demikian pula dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yang dipandang belum mencukupi adanya tuntutan publik pasca era reformasi. Oleh karena itu dalam implementasinya harus mendasarkan diri pada perundangan lain yakni Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan. Hal ini dapat dipahami melalui konsideran Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014, bagian menimbang huruf a yang menyatakan bahwa:

“Dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan, badan dan/atau pejabat pemerintahan dalam menggunakan wewenang harus mengacu pada asas-asas umum pemerintahan yang baik dan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Makna yang disampaikan adalah bahwa kualitas penyelenggaraan pemerintahan perlu ditingkatkan karena salah satunya disebabkan oleh kinerja yang belum sesuai dengan tuntutan publik.

Disamping itu Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintah, salah satunya dimaksudkan sebagai landasan hukum bagi penyelenggaraan pemerintahan sebagaimana disebutkan dalam konsideran pada huruf c Undang-Undang ini . Undang-Undang ini menjamin hak-hak dasar dan memberikan perlindungan kepada Warga Masyarakat serta menjamin penyelenggaraan tugas-tugas Negara sebagaimana dituntut oleh suatu Negara hukum sesuai pasal 27 ayat (1), pasal 28 D ayat (3), pasal 28 F dan pasal 28 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Administrasi Pemerintahan mengaktualisasikan secara khusus norma konstitusi hubungan antara Negara dan Warga Masyarakat. Pengaturan Administrasi Pemerintahan dalam Undang-Undang ini merupakan instrument penting dari Negara hukum yang demokratis, dimana Keputusan dan/atau Tindakan yang ditetapkan dan/atau dilakukan oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintah atau penyelenggara Negara lainnya yang meliputi lembaga-lembaga di eksekutif, yudikatif dan legislatif yang menyelenggarakan fungsipemerintahan yang memungkinkan untuk diuji lewat pengadilan. Hal ini yang merupakan nilai-nilai ideal dari sebuah Negara

Hukum. Penyelenggaraan kekuasaan Negara harus berpihak kepada warganya bukan sebaliknya.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan merupakan pengaturan baru di bidang hukum administrasi negara mengenai penyelenggaraan pemerintahan. Undang-undang ini merupakan hal baru di bidang administrasi pemerintahan yang menjadi dasar penatalaksanaan agar penyelenggaraan pemerintahan menjadi lebih jelas serta terarah. Penyelenggaraan pemerintahan meliputi semua aktivitas yang dilakukan oleh badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang menyelenggarakan fungsi Pemerintahan dalam lingkup lembaga eksekutif, lingkup lembaga legislatif, lingkup lembaga yudikatif serta yang menyelenggarakan fungsi pemerintahan yang disebut dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan/atau Undang-Undang.

Kandungan pasal-pasal dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan yang terkait baik secara langsung maupun secara tidak langsung dengan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara dapat disebutkan bahwa pencantuman secara eksplisit terkait dengan kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan terdapat pada BAB IX Pembinaan dan Pengembangan Administrasi Pemerintahan, pasal 79 ayat (2) point e yang menyatakan “*meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintahan.*” Berdasarkan pernyataan tersebut

dapat diketahui paling tidak ada dua komponen yang diupayakan untuk ditingkatkan pada Aparatur Sipil Negara yakni akuntabilitas dan kinerja. Secara lebih detail, dimaksud dengan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 adalah Prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Sasaran kerja yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil. Sedang perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan Pasal 7 ayat 1 menyebutkan bahwa *“Pejabat Pemerintahan berkewajiban untuk menyelenggarakan Administrasi Pemerintahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, kebijakan pemerintahan, dan AUPB”*.

Ketentuan isi pasal 10 ayat (2) menyatakan bahwa: *“ Asas-asas umum lainnya di luar AUPB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diterapkan sepanjang dijadikan dasar penilaian hakim yang tertuang dalam putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap”*.

Dengan demikian Negara dalam melaksanakan tugasnya melalui pejabat pemerintah dalam melakukan tindakan hukum baik hukum publik maupun hukum privat, semuanya harus berdasarkan peraturan

perundang-undangan yang berlaku dan sesuai dengan kewenangannya. Hal terpenting bagi pejabat pemerintah dalam melaksanakan tugas-tugaspemerintahan ialah terletak pada ada atau tidaknya wewenang untuk bertindak.

Dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan, kewenangan pejabat pemerintah dalam melaksanakan tugas kewajibannya dijelaskan dalam beberapa pasal. Dalam Ketentuan isi Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 menunjukkan bahwa *“Setiap Keputusan dan/atau Tindakan harus ditetapkan dan/atau dilakukan oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang berwenang”*. Selanjutnya disebutkan asal kewenangan tersebut dalam pasal 11 yang menyatakan bahwa *“kewenangan diperoleh melalui Atribusi, Delegasi, dan/atau Mandat”*.

Wewenang merupakan keseluruhan hak dan kewajiban yang secara eksplisit diberikan oleh pembuat undang-undang kepada subjek hukum publik. Oleh karenanya wewenangan yang dimiliki oleh badan dan/atau pejabat pemerintahan harus diatur secara tegas dan jelas dalam suatu perundang-undangan agar tercipta kepastian hukum dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya.

Untuk menghindari terjadinya sengketa yang disebabkan oleh adanya tindakan atau keputusan dari badan atau pejabat pemerintahan, maka pengaturan wewenang dan kewenangan diatur secara menyeluruh dalam undang-undang sebagaimana dicerminkan dalam pasal-pasal

berikut: Ketentuan pasal 15 ayat (1) menyatakan bahwa : “*Wewenang Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dibatasi oleh: a. masa atau tenggang waktu Wewenang; b. wilayah atau daerah berlakunya Wewenang; dan c. cakupan bidang atau materi Wewenang*”. Dalam ayat(2) menyatakan bahwa “ *Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang telah berakhir masa atau tenggang waktu Wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a tidak dibenarkan mengambil Keputusan dan/atau Tindakan*”.Pasal ini mencerminkan adanya kepastian hukum bagi pihak-pihak yang memiliki kewenangan.

Selanjutnya dalam pasal 15 pada ayat (1) dinyatakan adanya kewajiban bagi Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan untuk mencegah terjadinya Sengketa Kewenangan dalam penggunaan Kewenangan. Apabila masih terjadi adanya sengketa kewenangan di lingkungan internal maka penyelesaian Sengketa Kewenangan berada pada antaran Pejabat Pemerintahan yang bersengketa melalui cara koordinasi untuk menghasilkan kesepakatan, kecuali ditentukan lain dalam ketentuan peraturan perundang-undangan (ayat 2).

Hasil penyelesaian Sengketa Kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan mengikat para pihak yang bersengketa sepanjang tidak merugikan keuangan negara, aset negara, dan/atau lingkungan hidup. Namun bila tidak terjadi penyelesaian Sengketa Kewenangan maka, penyelesaian Sengketa Kewenangan di lingkungan pemerintahan pada tingkat terakhir diputuskan oleh Presiden (ayat 4).

Menurut ketentuan pasal 17 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014, badan dan/atau pejabat pemerintahan dilarang menyalahgunakan wewenang, larangan itu meliputi larangan melampaui wewenang, larangan mencampuradukkan wewenang, dan/atau larangan bertindak sewenang-wenang.

Badan dan/atau pejabat pemerintahan dikategorikan melampaui wewenang apabila keputusan dan/atau tindakan yang dilakukan melampaui masa jabatan atau batas waktu berlakunya wewenang, melampaui batas wilayah berlakunya wewenang; dan/atau bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Badan dan/atau pejabat pemerintahan dikategorikan mencampuradukkan wewenang apabila keputusan dan/atau tindakan yang dilakukan di luar cakupan bidang atau materi wewenang yang diberikan, dan/atau bertentangan dengan tujuan wewenang yang diberikan. Badan dan/atau pejabat pemerintahan dikategorikan bertindak sewenang-wenang apabila keputusan dan/atau tindakan yang dilakukan tanpa dasar kewenangan, dan/atau bertentangan dengan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap sebagaimana disebutkan dalam pasal 18, pasal 19 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014.

Sebagai Negara yang bertujuan mewujudkan kesejahteraan rakyat sebagaimana termaktub dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, berimplikasi terhadap penyelenggaraan pemerintahan yaitu pemerintah harus berperan aktif

mencampuri bidang kehidupan sosial ekonomi masyarakat. Peran yang dilaksanakan adalah mewujudkan tercapainya tujuan Negara yaitu memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada Warga Masyarakat, sebagaimana termaktub dalam pasal 3 huruf g Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014. Bahkan dalam rangka memberikan pelayanan secara baik kepada publik, kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan diberikan kewenangan untuk bertindak atau mengambil keputusan menurut pendapatnya sendiri” atau yang disebut diskresi sebagaimana diatur dalam pasal 22.

Diskresi adalah Keputusan dan/atau Tindakan yang ditetapkan dan/atau dilakukan oleh Pejabat Pemerintahan untuk mengatasi persoalan konkret yang dihadapi dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam hal peraturan perundang-undangan yang memberikan pilihan, tidak mengatur, tidak lengkap atau tidak jelas, dan/atau adanya stagnasi pemerintahan sesuai pasal 1 ayat (9) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014.

Kewenangan dan wewenang penyelenggara pemerintahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 tahun 2014 pada prinsipnya juga merupakan kewajiban bagi Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dalam membuat keputusan dan atau tindakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, kebijakan pemerintahan, dan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik, serta untuk dapat mewujudkan tujuan Negara yakni kesejahteraan rakyat.

3.2 Hasil Penelitian Lapangan

Guna mendapat analisa dan kesimpulan obyektif, maka kami menggunakan data lapangan berupa kuisioner yang berjumlah 120 responden dimana terbagi menjadi dua (2) yaitu 60 responden dari masyarakat umum pengguna pelayanan publik dan 60 responden berikutnya berasal dari Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah.

Dari hasil survei dari beberapa variabel dapat didiskripsikan sebagai berikut, dari variabel peraturan kerja, dari 60 (enam puluh) responden Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah sebanyak 80 % (delapan puluh persen) memiliki pandangan bahwa peraturan yang ditetapkan telah melalui prosedur yang sesuai dengan peraturan, dimana sebelum peraturan dibuat pimpinan melakukan sosialisasi dan tukar pendapat pada Pegawai.

Sedangkan sisanya beranggapan masih ada kekurangan walaupun hanya bersifat kecil dan itu tidak mempengaruhi pada produk peraturan yang telah ditetapkan dan tidak mengganggu kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah.

Variabel kedua adalah pelaksanaan peraturan yaitu Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan, dari 60 (enam puluh) responden yang semuanya dari Aparatur Sipil Negara

mempunyai persepsi bahwa peraturan tersebut sudah sesuai, karena mampu menekan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah.

Terakhir adalah variabel publik, yaitu masyarakat yang menggunakan pelayanan birokrasi pemerintah dari 60 (enam puluh) responden masyarakat umum dimana dalam survei ini masyarakat memiliki pandangan sendiri mengenai pelayanan publik di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, yaitu 70 % (tujuh puluh persen) sudah merasakan pelayanan sudah cukup baik dan terdapat perubahan yang signifikan dalam pelayanan Publik, sedangkan sisanya 20 % (dua puluh persen) masih memiliki kekurangan terutama terkait dengan sikap dan perilaku Aparatur Sipil Sipil dan sisanya 10% (sepuluh persen) menganggap biasa saja atau belum representatif dalam tempat pelayanan dan informasi.

Pembahasan

Kehadiran Undang-Undang yang terdiri atas 89 pasal ini dimaksudkan untuk menciptakan tertib penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan, menciptakan kepastian hukum, mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang, menjamin akuntabilitas Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan, memberikan perlindungan hukum baik kepada Warga Masyarakat maupun aparatur pemerintahan, melaksanakan ketentuan peraturan perundang undangan dan menerapkan Azas-azas Umum

Pemerintahan Yang Baik, dan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada Warga Masyarakat.

Undang-Undang tentang Administrasi Negara ini sangat dibutuhkan mengingat pada saat ini tugas-tugas pemerintahan menjadi semakin kompleks, baik mengenai sifat pekerjaannya, jenis tugasnya maupun mengenai orang-orang yang melaksanakannya; disamping itu adanya kebutuhan untuk menetapkan standar layanan minimal dalam penyelenggaraan administrasi negara sehari-hari dan kebutuhan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakat sebagai pengguna layanan yang diberikan oleh pelaksana administrasi Negara, serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah mempengaruhi cara berfikir dan tata kerja penyelenggara administrasi negara sehingga diperlukan kepastian hukum terhadap pelaksanaan tugas sehari-hari badan dan/atau pejabat administrasi Negara yang seringkali terjadi perselisihan dan tumpang kewenangan.

Walaupun secara eksplisit Undang-Undang ini hanya satukali menyebut frasa meningkatkan kinerja pemerintah yaitu termaktub pada pasal 79 huruf e, namun dengan pengkajian yang lebih mendalam akan diketahui bahwa hampir semua pasal yang ada dalam Undang-Undang ini bernuansa meningkatkan kinerja pemerintahan baik secara organisasi maupun masing-masing individu pejabat pemerintahan atau Aparatur Sipil Negara.

Sebagai misal ketentuan isi pasal 22 tentang diskresi, sementara itu pengertian diskresi dijelaskan dalam pasal 1 ayat 9 secara jelas sehingga tidak

memungkinkan timbulnya penafsiran makna yang berbeda dengan yang sudah ditentukan. Disamping itu segala sesuatu terkait diskresi dijelaskan pada pasal-pasal lain, sehingga siapapun dapat memahami secara jelas dan hanya kecil kemungkinan adanya penyalahgunaan wewenang dari badan atau pejabat yang berwenang. Dengan pemikiran yang demikian dapat diperkirakan bahwa para pemegang hak diskresi akan meningkatkan keterampilannya seperti peningkatan keterampilan membuat suatu keputusan. Artinya akan terjadi peningkatan kinerja dari badan dan/atau pejabat pemerintahan.

Sebagai contoh lainnya pasal 49 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014. Ketentuan isi pasal 49 ayat (1), mewajibkan pejabat pemerintahan sesuai dengan kewenangannya menyusun standar operasional prosedur pembuatan Keputusan. Sedang ayat (2) dalam pasal yang sama mewajibkan Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan terkait mengumumkan standar operasional prosedur pembuatan Keputusan tersebut kepada publik melalui media cetak, media elektronik, dan media lainnya. Hal ini tentu saja akan mendapat sorotan dari banyak pihak yang akan mendorong badan dan/atau pejabat terkait berusaha meningkatkan kinerjanya. Demikian pula dengan pasal-pasal yang lain akan memiliki nuansa yang sama yaitu mendorong Badan dan/atau pejabat pemerintahan akan meningkatkan kinerjanya. Kondisi yang demikian ini salah satunya disebabkan oleh karena ketentuan isi kandungan pasal 10 yang berisi Azas-azas Umum Pemerintahan Yang Baik dan didalamnya memuat asas-asas Kepastian hukum; kemanfaatan;

ketidakberpihakan; kecermatan; tidak menyalahgunakan kewenangan; keterbukaan; kepentingan umum; dan pelayanan yang baik. Disamping itu juga disebutkan dalam ayat (2) penerapan asas-asas umum lainnya di luar Azas-azas Umum Pemerintahan Yang Baik sepanjang asas tersebut dijadikan dasar penilaian hakim yang tertuang dalam putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

4. Penutup

4.1 Simpulan

Berdasarkan data hasil penelitian tentang model peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan dapat ditarik kesimpulan :

4.1.1 Keanekaragaman temuan mengenai pengelolaan pegawai negeri sipil yang kemudian disebut sebagai Aparatur Sipil Negara selama ini. Keragaman temuan tersebut mencerminkan adanya dinamika pengelolaan Aparatur Sipil Negara yang disesuaikan dengan era perubahan yang berlangsung secara terus-menerus. Adanya semangat reformasi yang sedang giat digaungkan pemerintah, maka lahir dan disahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Undang-Undang ini merupakan awal mula reformasi birokrasi karena memuat beberapa hal mendasar yang berubah dalam sistem birokrasi kepegawaian. Melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ini, Pegawai Negeri Sipil

diposisikan sebagai sebuah profesi yang sekaligus berperan sebagai Aparatur Negara dan Aparatur Pemerintah.

4.1.2 Era global yang terus berlangsung, berdampak semakin pesatnya perubahan-perubahan yang terjadi terutama perubahan dalam bidang informasi dan teknologi (IT). Dampak selanjutnya adalah semakin tingginya masyarakat umum (civil society) menuntut peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pemerintahnya, sehingga peraturan-peraturan yang dibuat pemerintah untuk memenuhi tuntutan masyarakat sering mengalami perubahan atau penyempurnaan. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintah, salah satunya dimaksudkan sebagai landasan hukum bagi penyelenggaraan pemerintahan sebagaimana disebutkan dalam konsideran pada huruf c Undang-Undang ini . Undang-Undang ini menjamin hak-hak dasar dan memberikan perlindungan kepada Warga Masyarakat serta menjamin penyelenggaraan tugas-tugas Negara sebagaimana dituntut oleh suatu Negara yang bertujuan mewujudkan kesejahteraan rakyat. Disamping itu Undang-Undang Administrasi Pemerintahan mengaktualisasikan secara khusus norma konstitusi hubungan antara Negara dan Warga Masyarakat. Pengaturan Administrasi Pemerintahan dalam Undang-Undang ini merupakan instrument penting dari Negara hukum yang demokratis, dampaknya adalah

pengaplikasian Asas Asas Umum Pemerintahan yang Baik diutamakan pada setiap tindakan dan/atau keputusan yang ditetapkan dan/atau dilakukan oleh penyelenggara pemerintahan. Asas Asas Umum Pemerintahan yang Baik merupakan nilai-nilai ideal dari sebuah Negara Hukum. Penyelenggaraan kekuasaan negara harus berpihak kepada warganya dan bukan sebaliknya.

4.2 Saran

4.2.1 Bagi penyelenggara pemerintahan disarankan untuk berhati-hati dan tidak sembarangan menggunakan diskresi. Karena diskresi sangat rawan atas penyalahgunaan wewenang sekaligus rawan konflik kepentingan.

4.2.2 Disarankan kepada Negara untuk menginformasikan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintah secara masif baik kepada semua warga Negara. Bagi masyarakat disarankan dapat menggunakan fasilitas yang disediakan oleh Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 ini, untuk ikut serta berpartisipasi mewujudkan Pemerintahan yang baik (*clean government*).

DAFTAR PUSTAKA

- Dimiyati, Hamdan, 2014. *Model kepemimpinan & system Pengambilan Keputusan*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sugiono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Cv. Alfabeta, Bandung.
- Anggara Sahya, 2012. *Ilmu Administrasi Negara*, Pustaka Setia, Bandung.

- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Nainggolan, 1987. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. PT. Pertja, Bandung
- Cushway Barry, 1996. *Human resource Managemen*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2011. *Etika Administrasi Negara*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Armstrong, Michael. 1990. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Indriyo, 1999. *Manajemen*, BPFE Yogyakarta.
- Lexy J. Mpleong, 1988. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, PT. Remaja Rosda Karta Offset, Bandung.
- Dooren, W.V, Bouckaert, G. & Halligan, 2010, *Performance Management In The Publik Sector*, Routledge, Canada
- Teck Hong, Tan, Amna Waheed, 2001, *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Of Money*. *Asian Academy of Management Journal*, Sunway, School of Businnes. 5. Jalan University, Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya Selangor Malaysia.
- Iveta G. 2002. *Humam Resources Key Performance Indicators*, *Journal Of Competitiveness*.
- Eckerson, Wayne W. 2009. *Performance Management Strategies: How to Create and Deploy Effective Metrics*, TDWI Best Practices Report, The Data Warehousing Institute.
- Neely, A, Gregory, M, & Platts, K., 2005, *Performance Measurement System Design: A Literature Review and Research Agenda*. *Internasional Journal of Operations & Production Management*.
- Moulin, M. 2007. *Performance Measurement Definitions: Linking Performance Measurement and organisational Excellence*, *International Journal of HealthCare*.
- Harahap. 2016. *Penguatan kedudukan dan peran Komisi Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan Reformasi Birokrasi*. *Jurnal Panorama Hukum* Vol. 1 No. 2 Desember 2016

- Englin, Siso. 2016. *Pengaruh Etika Jabatan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Kota Manado*. Jurnal Administrasi Publik, Vol. 1. No. 37. 2016.
- Rahman. 2016. *Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Publik*. e Journal Ilmu Pemerintahan. 2017. 5 (2) : 661-672
- Anggara. 2016. *Pengaruh Disiplin Pegawai terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Administrasi Publik. Vol 1. No. 37
- Kurniawan Josef. 2016. *Pengaruh Reformasi Birokrasi terhadap Pelayanan Publik di dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara*. Jurnal Administrasi Publik