

TINJAUAN ASPEK HUKUM KEPEGAWAIAN DALAM PENINGKATAN AKUNTABILITAS  
TERHADAP PERLINDUNGAN DATA PEGAWAI UNTUK MEWUJUDKAN GOOD  
GOVERNANCEReka Khorisma<sup>1</sup>, Rifqi Fadlurrohim<sup>2</sup>, Saroza Idramsyah Raihan<sup>3</sup>,  
Desi Hafizah Sudirman<sup>4</sup>, Iskandar<sup>5</sup>

Fakultas Hukum, Universitas Bengkulu

Email : [rkhorisma@gmail.com](mailto:rkhorisma@gmail.com)<sup>1</sup>, [rifqibkl52@gmail.com](mailto:rifqibkl52@gmail.com)<sup>2</sup>, [sarozaidramsyah63@gmail.com](mailto:sarozaidramsyah63@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[dhafizah@unib.ac.id](mailto:dhafizah@unib.ac.id)<sup>4</sup>, [iskandar@unib.ac.id](mailto:iskandar@unib.ac.id)<sup>5</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan aspek hukum kepegawaian dalam pemutakhiran data pegawai guna meningkatkan akuntabilitas dalam pemerintahan. Dengan adanya regulasi yang jelas, sistem informasi yang terintegrasi, serta partisipasi aktif pegawai, pemutakhiran data dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mendukung tata kelola kepegawaian yang profesional. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan serta analisis konsep good governance dalam manajemen kepegawaian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan aspek hukum dalam pemutakhiran data pegawai masih menghadapi berbagai kendala, seperti kurangnya sanksi bagi pegawai yang tidak memperbarui data, ketidaksinkronan regulasi antara pemerintah pusat dan daerah, serta risiko penyalahgunaan data pribadi pegawai. Meskipun pemerintah telah mengembangkan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) untuk mempermudah pengelolaan data pegawai secara digital, masih terdapat tantangan dalam memastikan bahwa data yang diperbarui akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam aspek regulasi, penguatan sistem keamanan data, serta peningkatan kompetensi petugas administrasi kepegawaian agar dapat mengelola pemutakhiran data secara efektif. Dengan demikian, akuntabilitas dalam sistem kepegawaian dapat ditingkatkan, sehingga mendukung reformasi birokrasi yang lebih baik.

**Kata Kunci** : : Pemutakhiran Data, Pegawai, Hukum Kepegawaian, Good Governance.

## ABSTRACT

*This research aims to analyze the application of legal aspects of civil service in updating employee data to increase transparency and accountability in*

## Article History

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/CAUSA.v1i2.365

**Copyright : Author****Publish by : CAUSA**

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

*government. With clear regulations, integrated information systems, and active participation of employees, data updating can be an effective instrument in supporting professional civil service governance. The research method used in this research is normative research with a statutory approach and analysis of the concept of good governance in personnel management. The results show that the application of legal aspects in updating employee data still faces various obstacles, such as the lack of sanctions for employees who do not update data, unsynchronized regulations between central and local governments, and the risk of misuse of employee personal data. Although the government has developed the State Civil Apparatus Information System (SIASN) to facilitate digital employee data management, there are still challenges in ensuring that the updated data is accurate and accountable. Therefore, improvements are needed in regulatory aspects, strengthening data security systems, and increasing the competence of personnel administration officers to effectively manage data updates. Thus, transparency and accountability in the civil service system can be improved, thereby supporting more bureaucratic reforms.*

**Keywords:** *Data Updating, Employees, Civil Service Law, Good Governance*

## PENDAHULUAN

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian dari sumber daya manusia dalam birokrasi pemerintahan yang bertugas menyelenggarakan pelayanan publik, pemerintahan, dan pembangunan. ASN terdiri dari dua kategori, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Menurut Dwiyanto (2006), ASN berperan sebagai pelaksana kebijakan publik yang harus memiliki integritas, profesionalisme, dan netralitas. Sementara menurut Thoha (2008), ASN juga dituntut untuk menjalankan fungsi pelayanan secara efisien dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Perbedaan utama antara PNS dan PPPK terletak pada status kepegawaian dan sistem pengangkatannya; PNS berstatus tetap dan diangkat melalui jalur seleksi nasional, sementara PPPK diangkat dengan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu berdasarkan kebutuhan instansi.

Perlindungan terhadap ASN mencakup dua aspek utama: perlindungan fisik di lingkungan kerja dan perlindungan dalam konteks kerja daring (online). Perlindungan fisik menyangkut keamanan kantor, perlindungan dari kekerasan atau intimidasi saat bekerja, dan jaminan kesehatan kerja. Sementara itu, dalam konteks digital atau daring, perlindungan ASN mencakup keamanan data pribadi, informasi jabatan, serta komunikasi digital yang dilakukan melalui perangkat dan platform kerja resmi. Perlindungan ini penting karena ASN tidak hanya bekerja secara langsung di lapangan, tetapi juga menggunakan teknologi informasi dalam menjalankan tugas administratif, terutama setelah berkembangnya sistem e-government.

Regulasi mengenai perlindungan data ASN diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, baik yang bersifat umum maupun khusus. Salah satu regulasi utama adalah Undang-

Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi, yang memberikan landasan hukum atas hak setiap individu—termasuk ASN—atas data pribadinya agar tidak disalahgunakan oleh pihak lain. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil juga menekankan pentingnya menjaga kerahasiaan data dan informasi yang dimiliki oleh ASN dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya regulasi ini, diharapkan pemerintah mampu memberikan jaminan keamanan data ASN dalam konteks pelayanan publik yang transparan dan akuntabel.

Peningkatan akuntabilitas dalam tata kelola pemerintahan merupakan salah satu pilar utama dalam mewujudkan *good governance*. Dalam konteks administrasi kepegawaian, pemutakhiran data pegawai menjadi langkah strategis guna memastikan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan. Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan masih adanya kendala dalam proses pemutakhiran data pegawai, yang sering kali disebabkan oleh keterbatasan sistem administrasi, kurangnya koordinasi antar instansi, serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi.<sup>1</sup>

Dalam berbagai kasus, ketidaktepatan data pegawai dapat berdampak pada ketidakseimbangan dalam perencanaan kebutuhan aparatur, hambatan dalam proses promosi dan mutasi, serta ketidakcocokan antara tugas dan tanggung jawab pegawai dengan kualifikasi yang dimilikinya. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan data kepegawaian yang tidak akurat berpotensi menghambat efektivitas birokrasi dan kualitas layanan publik yang diberikan oleh pemerintah.<sup>2</sup>

Secara hukum, aspek kepegawaian di Indonesia telah diatur dalam berbagai regulasi, seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Regulasi ini menekankan pentingnya sistem kepegawaian yang transparan, akuntabel, serta berbasis pada prinsip meritokrasi. Namun, dalam implementasinya, berbagai tantangan masih dihadapi oleh instansi pemerintah, terutama dalam hal penyesuaian data pegawai dengan perkembangan regulasi dan kebutuhan organisasi.

Isu hukum yang berkaitan dengan pemutakhiran data pegawai mencakup kepastian hukum dalam administrasi kepegawaian, perlindungan data pribadi pegawai, serta pertanggungjawaban pejabat yang bertanggung jawab dalam pengelolaan kepegawaian. Kurangnya mekanisme yang jelas dalam penyesuaian data pegawai dapat menyebabkan ketimpangan dalam kebijakan kepegawaian dan berpotensi menimbulkan sengketa administratif di kemudian hari.<sup>3</sup>

Urgensi penelitian ini semakin tinggi mengingat adanya tekanan dari berbagai pihak, termasuk lembaga pengawas seperti Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), yang menuntut adanya tata kelola pemerintahan yang lebih baik. Program Monitoring Cakupan Penerapan (MCP) KPK menjadi salah satu instrumen yang dapat digunakan untuk meningkatkan akuntabilitas dalam pengelolaan administrasi kepegawaian.

---

<sup>1</sup> Akbar, Faisal. (2012). *Pemerintah Daerah dan Sumber-sumber Pendapatan Asli Daerah*. Medan: PT. Sofmedia. Hlm 16

<sup>2</sup> Sari, R. N., & Wijaya, A. (2020). Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 144–158.

<sup>3</sup> Mardiasmo. (2002). *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Andi. Hlm 75

Pemerintah Kabupaten Jayapura menjadi salah satu contoh daerah yang telah mulai mengimplementasikan MCP KPK dalam tata kelola pemerintahan mereka. Namun, nilai yang diperoleh dalam MCP masih tergolong rendah, sehingga dibutuhkan perbaikan lebih lanjut, terutama dalam aspek kepegawaian yang merupakan elemen penting dalam pelaksanaan pemerintahan yang efektif dan efisien.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan solusi yang konkret terhadap permasalahan pemutakhiran data pegawai dalam sistem kepegawaian pemerintah. Analisis dari sisi hukum kepegawaian akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai langkah-langkah yang dapat diambil untuk memperbaiki sistem administrasi kepegawaian, sehingga mampu meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas pelayanan publik secara keseluruhan.

## **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana regulasi perlindungan data pribadi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) diatur dalam sistem hukum di Indonesia?
2. Bagaimana penerapan regulasi perlindungan data dapat mendukung terwujudnya prinsip good governance dalam administrasi pemerintahan?

## **Pendekatan Teori Hukum Responsif**

Teori hukum responsif menekankan bahwa hukum tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga harus mampu merespons perubahan sosial dan kebutuhan masyarakat. Dalam konteks kepegawaian, hukum tidak boleh bersifat kaku, melainkan harus dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan sistem administrasi yang semakin berbasis pada teknologi informasi. Dengan demikian, pemutakhiran data pegawai harus didukung oleh regulasi yang fleksibel namun tetap memiliki kepastian hukum yang jelas.<sup>4</sup>

Selain itu, hukum responsif juga menekankan pentingnya partisipasi aktif dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk pegawai negeri sipil itu sendiri, dalam proses pembaruan data kepegawaian. Hal ini berarti bahwa kebijakan yang diterapkan tidak boleh hanya bersifat top-down, tetapi juga harus mempertimbangkan masukan dari bawah agar dapat berjalan lebih efektif dan diterima oleh seluruh pihak yang terlibat.

Pendekatan ini juga relevan dalam konteks implementasi MCP KPK, di mana kolaborasi antarpihak menjadi faktor utama dalam keberhasilan program ini. Dengan adanya regulasi yang responsif, diharapkan hambatan birokrasi dalam pemutakhiran data pegawai dapat dikurangi dan transparansi serta akuntabilitas kepegawaian dapat semakin ditingkatkan.

## **Tahapan Pertanggungjawaban**

Tahapan pertanggungjawaban dalam pemutakhiran data pegawai dimulai dari perencanaan yang matang oleh instansi terkait. Pemerintah harus menetapkan kebijakan yang jelas mengenai mekanisme pemutakhiran data pegawai, termasuk prosedur verifikasi dan validasi data agar tidak

---

<sup>4</sup> Mardiasmo. (2009). Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: Andi. Hlm 79

terjadi kesalahan dalam pencatatan. Perencanaan ini harus disertai dengan pengawasan yang ketat guna memastikan bahwa seluruh tahapan dapat berjalan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

Tahapan berikutnya adalah pelaksanaan pemutakhiran data pegawai yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan. Dalam proses ini, dibutuhkan sinergi antara berbagai pihak, mulai dari pegawai itu sendiri, unit kepegawaian di setiap instansi, hingga lembaga pengawas seperti KPK dan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Penerapan teknologi informasi juga harus dioptimalkan agar proses pembaruan data dapat berjalan dengan lebih efisien dan akurat.

Tahapan terakhir adalah evaluasi dan pertanggungjawaban dari hasil pemutakhiran data pegawai. Setiap instansi harus melakukan audit secara berkala untuk memastikan bahwa data yang telah diperbarui sesuai dengan kondisi riil dan tidak terjadi penyimpangan. Selain itu, transparansi dalam proses ini juga harus dijaga agar publik dapat memperoleh akses terhadap informasi yang relevan terkait kepegawaian di pemerintahan. Dengan demikian, sistem kepegawaian yang lebih akuntabel dan transparan dapat tercapai guna mendukung prinsip-prinsip good governance.<sup>5</sup>

## PEMBAHASAN

### 1. Regulasi perlindungan data pribadi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) diatur dalam sistem hukum di Indonesia

Dalam sistem pemerintahan modern, akuntabilitas merupakan dua pilar utama yang harus diterapkan dalam setiap aspek pengelolaan administrasi publik, termasuk dalam manajemen kepegawaian. Salah satu cara untuk mencapai akuntabilitas yang lebih baik adalah melalui pemutakhiran data pegawai yang berbasis hukum kepegawaian yang jelas dan tegas. Pemutakhiran data pegawai yang dilakukan secara berkala akan memastikan bahwa informasi yang dimiliki oleh pemerintah akurat, terkini, dan dapat dipertanggungjawabkan.<sup>6</sup>

Aspek hukum kepegawaian dalam pemutakhiran data pegawai menjadi krusial karena berkaitan dengan berbagai regulasi yang mengatur hak dan kewajiban pegawai negeri, tata kelola sumber daya manusia, serta mekanisme pengawasan yang harus dilakukan oleh lembaga terkait. Salah satu dasar hukum yang mengatur manajemen kepegawaian di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Undang-undang ini mengatur tata kelola pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) agar dikelola secara profesional dan berintegritas.

Pemutakhiran data pegawai yang efektif harus berpedoman pada prinsip-prinsip good governance, yakni transparansi, akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, dan partisipasi publik. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, pemerintah dapat memastikan bahwa data pegawai yang dimiliki benar-benar mencerminkan kondisi riil pegawai yang bersangkutan, sehingga tidak ada celah bagi penyalahgunaan wewenang atau kecurangan administratif.

Perlindungan data pribadi merupakan salah satu aspek penting dalam menjamin hak privasi setiap warga negara, termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam konteks ASN, data

<sup>5</sup> Rai, A. G. I. (2008). *Audit Kinerja pada Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat. Hlm 32

<sup>6</sup> Thiffany Agun Salfiana, Sri Sudiarti, & Kusmilawaty Kusmilawaty. (2023). Analisis Mekanisme Pengendalian Internal Untuk Mewujudkan Akuntabilitas Dan Transparansi Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 1(5), 225–238.

pribadi mencakup informasi seperti identitas, riwayat pekerjaan, status kepegawaian, hingga rekam jejak kinerja yang tersimpan dalam sistem administrasi pemerintahan. Data-data ini menjadi sangat krusial karena berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas dan fungsi ASN sebagai penyelenggara layanan publik. Oleh karena itu, dibutuhkan regulasi yang kuat dan menyeluruh guna melindungi data pribadi ASN dari penyalahgunaan, kebocoran, atau akses ilegal.

#### **Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP).**

Undang-undang ini menjadi dasar hukum nasional yang mengatur prinsip, hak, kewajiban, serta mekanisme perlindungan data pribadi, baik yang dikelola secara manual maupun digital. Dalam UU PDP, subjek data—termasuk ASN—memiliki hak atas transparansi, keamanan, serta penghapusan data pribadi jika tidak lagi relevan. Di sisi lain, pengendali data, seperti instansi pemerintah, wajib menjamin kerahasiaan dan tidak menyalahgunakan data ASN untuk kepentingan yang melanggar hukum.

Selain UU PDP, perlindungan data ASN juga diperkuat dengan kebijakan dalam Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), yang diatur melalui **Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018**. SPBE mendorong digitalisasi pelayanan publik, termasuk pengelolaan data kepegawaian, melalui sistem informasi seperti e-Kinerja, SIASN (Sistem Informasi ASN), dan e-Document. Dalam implementasinya, instansi pemerintah sebagai pengelola sistem elektronik wajib menerapkan standar keamanan siber dan menjaga integritas data ASN sesuai prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

Namun, dalam praktiknya, perlindungan data pribadi ASN masih menghadapi sejumlah tantangan. Masih ada kekosongan aturan teknis terkait bagaimana instansi pemerintah harus menyimpan, memproses, dan menghapus data pegawai secara aman. Selain itu, belum semua instansi memiliki infrastruktur keamanan digital yang memadai, sehingga rentan terhadap peretasan atau kebocoran data. Hal ini menjadi sorotan penting dalam penguatan tata kelola sumber daya manusia di sektor publik agar tidak hanya efisien, tetapi juga aman secara hukum dan teknologi.

Dengan demikian, perlindungan data pribadi ASN merupakan bagian integral dari upaya membangun birokrasi yang profesional dan akuntabel. Diperlukan sinergi antara regulasi nasional seperti UU PDP, kebijakan SPBE, serta peraturan pelaksana teknis dari Kementerian PAN-RB dan BKN. Tanpa perlindungan data yang memadai, kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintah dapat terganggu, dan prinsip-prinsip good governance sulit terwujud secara optimal. Oleh karena itu, implementasi regulasi perlindungan data bagi ASN harus menjadi prioritas dalam reformasi birokrasi digital di Indonesia.

Salah satu tantangan utama dalam pemutakhiran data pegawai adalah kurangnya koordinasi antarinstansi yang menangani kepegawaian. Saat ini, Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas manajemen kepegawaian nasional harus memastikan bahwa setiap data pegawai yang diperbarui selaras dengan sistem yang digunakan oleh masing-masing instansi pemerintah daerah dan pusat. Ketidaksinkronan data dapat menyebabkan berbagai permasalahan seperti penyaluran gaji yang tidak tepat, promosi jabatan yang tidak sesuai prosedur, hingga kesalahan dalam pemberian hak pensiun.

Dalam praktiknya, pemutakhiran data pegawai harus dilakukan dengan berbasis sistem teknologi informasi yang canggih dan terintegrasi. Pemerintah Indonesia telah mengembangkan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) yang bertujuan untuk mengelola seluruh data ASN secara digital. Penerapan teknologi informasi dalam manajemen kepegawaian bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dalam pembaruan data serta meminimalkan potensi kesalahan manusia (human error) dalam pencatatan administrasi kepegawaian.

Regulasi perlindungan data pribadi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam sistem hukum Indonesia dapat dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang merupakan perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Dalam undang-undang ini, meskipun tidak secara eksplisit mengatur perlindungan data pribadi, terdapat ketentuan yang menekankan pentingnya integritas, profesionalisme, dan sistem merit dalam pengelolaan ASN. Salah satu bagian penting dalam sistem merit adalah pengelolaan data kepegawaian ASN yang bersifat menyeluruh, akurat, dan aman. Oleh karena itu, meski UU ASN belum secara langsung mengatur secara rinci perlindungan data pribadi ASN, pelaksanaan sistem kepegawaian yang baik menuntut penerapan prinsip-prinsip perlindungan data sebagai bagian dari manajemen ASN yang berintegritas dan terpercaya.

Lebih lanjut, perlindungan data ASN juga bersinggungan dengan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP), yang berlaku secara umum dan mengikat semua pihak, termasuk instansi pemerintahan. Dalam konteks ini, data pribadi ASN yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) atau instansi pemerintah lainnya wajib dilindungi dari penyalahgunaan, kebocoran, atau akses ilegal. Kewajiban instansi pemerintah sebagai pengendali data untuk menjaga keamanan dan kerahasiaan data ASN menjadi bagian dari tanggung jawab administratif yang juga mendukung pelaksanaan UU ASN. Dengan demikian, UU Nomor 20 Tahun 2023 memperkuat kebutuhan akan sistem data kepegawaian yang akuntabel, sedangkan pelaksanaan teknis perlindungan data pribadi ASN dijalankan berdasarkan prinsip dan mekanisme yang diatur dalam UU PDP.

Sistem digitalisasi kepegawaian ini harus didukung oleh regulasi yang mengatur perlindungan data pribadi pegawai agar tidak disalahgunakan oleh pihak yang tidak bertanggung jawab. Dalam hal ini, Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP) menjadi dasar hukum yang melindungi informasi pribadi pegawai dari penyalahgunaan oleh pihak internal maupun eksternal yang tidak berkepentingan. Implementasi UU PDP dalam sistem pemutakhiran data pegawai akan memastikan bahwa hanya pihak yang berwenang yang dapat mengakses dan mengelola data kepegawaian.

Selain aspek regulasi dan teknologi, pemutakhiran data pegawai juga harus melibatkan partisipasi aktif dari pegawai itu sendiri. Setiap pegawai wajib memastikan bahwa informasi pribadinya telah diperbarui secara berkala melalui mekanisme yang telah ditentukan oleh instansi masing-masing. Dengan adanya keterlibatan pegawai secara langsung, maka

keakuratan data akan semakin terjamin, serta risiko ketidaksesuaian informasi dapat diminimalisir.<sup>7</sup>

Pemutakhiran data pegawai juga berperan penting dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia aparatur sipil negara. Dengan data yang akurat dan terkini, pemerintah dapat melakukan analisis kebutuhan pegawai secara lebih efektif, termasuk dalam hal perencanaan rekrutmen, pengembangan kompetensi, promosi jabatan, hingga penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensinya. Hal ini akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pemerintahan secara keseluruhan.

Selain itu, transparansi dalam pemutakhiran data pegawai akan membantu mengurangi praktik korupsi dan nepotisme dalam birokrasi. Dengan adanya data yang dapat diakses secara terbuka oleh pihak yang berwenang, maka kemungkinan manipulasi informasi untuk kepentingan pribadi atau kelompok tertentu dapat diminimalisir. Hal ini sejalan dengan upaya reformasi birokrasi yang bertujuan menciptakan pemerintahan yang bersih, efektif, dan profesional.<sup>8</sup>

Namun, dalam penerapannya, pemutakhiran data pegawai juga menghadapi berbagai kendala. Salah satunya adalah resistensi dari pegawai atau pejabat tertentu yang enggan memperbarui data mereka karena alasan tertentu, seperti kekhawatiran terhadap penurunan tunjangan atau pengaruh terhadap posisi mereka dalam organisasi. Oleh karena itu, diperlukan regulasi yang mengatur sanksi bagi pegawai yang tidak mematuhi kewajiban pemutakhiran data, agar proses ini berjalan secara optimal dan tidak hanya menjadi formalitas belaka.

Sebagai langkah strategis dalam mengatasi kendala tersebut, pemerintah perlu meningkatkan sosialisasi dan edukasi kepada seluruh pegawai mengenai pentingnya pemutakhiran data secara berkala. Pemerintah juga dapat mengembangkan mekanisme insentif bagi pegawai yang secara aktif memperbarui data mereka, sehingga ada dorongan positif untuk berpartisipasi dalam sistem ini.

Lebih lanjut, keberhasilan pemutakhiran data pegawai juga bergantung pada kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia yang mengelola sistem tersebut. Petugas administrasi kepegawaian harus diberikan pelatihan yang memadai agar mereka dapat mengoperasikan sistem dengan baik, serta memahami berbagai regulasi hukum yang terkait dengan manajemen data pegawai. Dengan demikian, mereka dapat menjalankan tugasnya secara profesional dan tidak rentan terhadap penyalahgunaan wewenang.<sup>9</sup>

Dalam rangka meningkatkan akuntabilitas, pemerintah juga harus memastikan bahwa setiap kebijakan yang berkaitan dengan pemutakhiran data pegawai dievaluasi secara berkala. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui mekanisme audit internal dan eksternal yang melibatkan

---

<sup>7</sup> Donni Dwi Prastya, Djoko Widodo, & Adi Soesiantoro. (2022). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Surabaya. *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 2(04), 106–122.

<sup>8</sup> Muhammad Hadyan Fariz Ahnaf & Isti Rahayu. (2023). Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas PUPESDM Studi Kasus: BALAI PIALAM DIY. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 95–109.

<sup>9</sup> Dewi, A., & Sari, P. (2022). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa (Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 10(1), 79–90.

lembaga independen untuk memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan telah berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*.<sup>10</sup>

Secara keseluruhan, penerapan aspek hukum kepegawaian dalam pemutakhiran data pegawai merupakan langkah strategis untuk meningkatkan akuntabilitas dalam pemerintahan. Dengan adanya regulasi yang jelas, dukungan teknologi informasi, partisipasi aktif pegawai, serta pengawasan yang ketat, maka sistem kepegawaian yang lebih profesional, bersih, dan akuntabel dapat terwujud. Oleh karena itu, pemerintah harus terus mendorong inovasi dalam pengelolaan data pegawai guna menciptakan birokrasi yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

## 2. Penerapan regulasi perlindungan data dapat mendukung terwujudnya prinsip *good governance* dalam administrasi pemerintahan

Pemutakhiran data pegawai merupakan langkah krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa data pegawai yang dimiliki oleh pemerintah selalu akurat, mutakhir, dan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan. Namun, dalam praktiknya, pemutakhiran data pegawai sering kali menghadapi berbagai kendala hukum yang menghambat efektivitasnya. Berbagai permasalahan hukum yang muncul dapat berdampak pada ketidakakuratan data, penyalahgunaan informasi, serta ketidaktransparanan dalam sistem kepegawaian.<sup>11</sup>

Penerapan regulasi perlindungan data memiliki peran penting dalam mewujudkan prinsip *good governance* dalam administrasi pemerintahan. *Good governance* sendiri merujuk pada prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi publik, efektivitas, dan supremasi hukum. Dalam era digital saat ini, data menjadi komponen strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan, termasuk data pribadi para Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan dan perlindungan data pribadi melalui regulasi yang jelas dan mengikat menjadi suatu kebutuhan mendesak dalam rangka menjaga kepercayaan publik terhadap institusi pemerintahan.

Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP) menjadi dasar hukum utama dalam melindungi data pribadi di Indonesia. Bagi ASN, perlindungan data tidak hanya terkait informasi identitas pribadi, tetapi juga informasi jabatan, rekam jejak birokrasi, hingga aktivitas digital dalam sistem pemerintahan berbasis elektronik. Dengan diberlakukannya UU PDP, pemerintah diharuskan untuk membangun sistem perlindungan data yang aman, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan, termasuk melalui penunjukan pejabat pelindung data (Data Protection Officer) di instansi pemerintah.

Penerapan regulasi ini mendukung akuntabilitas dan transparansi karena setiap pengumpulan, penyimpanan, serta penggunaan data harus sesuai dengan prinsip legalitas dan kejelasan tujuan. Hal ini mencegah terjadinya penyalahgunaan data oleh oknum tertentu dan

<sup>10</sup> Moerrin, D. A., & Priono, H. (2022). Pengaruh Prinsip Akuntabilitas dan Transparansi terhadap Kinerja Pegawai. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(11), 4857–4868.

<sup>11</sup> Puspitasari, B. (2020). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa (Studi Kasus Pada Desa Srimartani Kecamatan Piyungan). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 17(2), 95–110.

memastikan bahwa setiap proses birokrasi dapat diaudit secara sistematis. Sebagai contoh, dalam layanan publik berbasis digital, penggunaan data masyarakat maupun ASN harus melalui mekanisme perlindungan yang sesuai agar tidak terjadi kebocoran atau penyalahgunaan oleh pihak ketiga.

Lebih jauh, perlindungan data juga berdampak pada peningkatan partisipasi publik. Ketika masyarakat merasa yakin bahwa data mereka dikelola dengan aman oleh pemerintah, mereka akan lebih bersedia berinteraksi dan menggunakan layanan digital yang disediakan negara. Ini menciptakan ruang partisipatif dalam pengambilan kebijakan publik, terutama melalui sistem e-government, yang mengedepankan keterbukaan dan pelayanan berbasis data. Selain itu, perlindungan data menjadi elemen penting dalam menjaga keadilan dan kesetaraan akses terhadap pelayanan publik yang bersih dan bebas diskriminasi.

Dengan demikian, penerapan regulasi perlindungan data yang baik secara langsung memperkuat prinsip *good governance*. Pemerintah yang mampu menjamin keamanan data akan dinilai memiliki integritas dan kredibilitas tinggi, serta lebih responsif terhadap perkembangan zaman. Hal ini penting dalam membangun birokrasi yang modern, efisien, dan dipercaya oleh masyarakat. Oleh karena itu, regulasi ini harus didukung oleh infrastruktur teknologi yang memadai, pelatihan sumber daya manusia, serta pengawasan yang ketat untuk memastikan implementasinya berjalan efektif.

Good governance atau penyelenggaraan pemerintahan yang baik mengacu pada prinsip-prinsip dasar yang harus diterapkan dalam sistem pemerintahan untuk memastikan bahwa kegiatan pemerintahan berlangsung secara transparan, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Menurut UU Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, asas umum pemerintahan yang baik (AUPB) mencakup keadilan, kepastian hukum, keterbukaan, dan akuntabilitas. Akuntabilitas adalah salah satu unsur yang paling penting dalam *good governance* karena menjamin bahwa tindakan pemerintahan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Penerapan regulasi perlindungan data yang tepat dapat meningkatkan akuntabilitas pemerintah dengan memastikan bahwa data yang digunakan dalam pengambilan keputusan dan pelayanan publik tidak disalahgunakan.

Salah satu regulasi yang mendukung akuntabilitas dan transparansi dalam pemerintahan adalah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP). Regulasi ini mengharuskan instansi pemerintah untuk melindungi data pribadi, termasuk data ASN dan warga negara, agar tidak jatuh ke tangan yang salah. Dengan adanya perlindungan yang jelas terhadap data pribadi, baik dalam sistem pemerintahan yang berbasis elektronik maupun dalam pengelolaan data secara umum, pemerintah dapat menjaga kepercayaan publik dan menghindari potensi penyalahgunaan data yang dapat merusak kredibilitasnya.

Apabila perlindungan data pribadi dilaksanakan sesuai dengan asas umum pemerintahan yang baik, maka akan tercipta transparansi dalam penggunaan data oleh pemerintah. Asas keterbukaan dalam AUPB mengharuskan informasi yang digunakan oleh pemerintah untuk pengambilan keputusan harus dapat diakses dan dipahami oleh publik, dengan tetap menjaga kerahasiaan data pribadi. Dalam konteks ini, perlindungan data pribadi bertujuan untuk menyeimbangkan antara hak publik untuk mengetahui dan hak individu atas

perlindungan data pribadi. Oleh karena itu, jika data yang digunakan oleh pemerintah dijaga dengan baik dan transparan, masyarakat dapat lebih mudah memantau dan mengevaluasi kebijakan pemerintah, yang pada gilirannya meningkatkan akuntabilitas.

Selain itu, regulasi perlindungan data yang sesuai dengan prinsip-prinsip AUPB juga membantu dalam membangun kepercayaan antara pemerintah dan masyarakat. Kepercayaan ini merupakan komponen penting dalam menciptakan good governance, karena tanpa kepercayaan, hubungan antara pemerintah dan masyarakat akan terhambat. Dengan melaksanakan perlindungan data secara tegas dan konsisten, pemerintah menunjukkan komitmennya terhadap hak privasi dan keamanan data pribadi masyarakat, yang pada akhirnya memperkuat legitimasi pemerintah dalam menjalankan tugasnya.

Secara keseluruhan, penerapan regulasi perlindungan data pribadi yang sesuai dengan prinsip AUPB mendukung terciptanya good governance dalam administrasi pemerintahan. Tidak hanya meningkatkan akuntabilitas dan transparansi, tetapi juga memperkuat hubungan antara pemerintah dan masyarakat berdasarkan rasa saling percaya. Oleh karena itu, regulasi ini bukan hanya menjadi alat untuk melindungi individu dari penyalahgunaan data, tetapi juga sebagai pilar penting dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih, responsif, dan bertanggung jawab.

Salah satu kendala hukum utama dalam pemutakhiran data pegawai adalah lemahnya regulasi yang mengatur sanksi bagi pegawai atau instansi yang lalai dalam memperbarui data. Meskipun Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) telah mengatur mengenai kewajiban pegawai untuk memperbarui data mereka, namun implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan. Tidak adanya mekanisme sanksi yang tegas menyebabkan banyak pegawai yang tidak secara aktif memperbarui data mereka, sehingga berakibat pada ketidakakuratan informasi dalam sistem.

Selain itu, ketidaksinkronan regulasi antara pemerintah pusat dan daerah juga menjadi kendala hukum yang signifikan. Dalam beberapa kasus, aturan yang diterapkan oleh pemerintah daerah tidak selaras dengan kebijakan nasional yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Hal ini menyebabkan terjadinya perbedaan standar dalam pencatatan data pegawai, sehingga sistem pemutakhiran data menjadi tidak efektif dan kurang terintegrasi.

Persoalan lain yang sering muncul adalah perlindungan data pribadi pegawai yang belum sepenuhnya terjamin. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP) memang telah memberikan kerangka hukum mengenai bagaimana data pribadi harus dikelola, tetapi dalam praktiknya masih terdapat celah yang dapat dimanfaatkan oleh pihak tertentu untuk mengakses atau menyalahgunakan data pegawai tanpa izin. Ketidakjelasan dalam implementasi aturan ini membuat banyak pegawai merasa enggan untuk memperbarui data mereka karena takut informasi pribadinya akan disalahgunakan.

Selain kendala regulasi, aspek administratif juga menjadi tantangan hukum dalam pemutakhiran data pegawai. Banyak instansi pemerintahan yang masih menggunakan sistem manual atau belum sepenuhnya beralih ke sistem digital dalam mengelola data pegawai. Hal ini menyebabkan banyaknya kesalahan pencatatan dan keterlambatan dalam pembaruan

informasi. Kurangnya infrastruktur teknologi yang mendukung pemutakhiran data secara otomatis juga menjadi faktor penghambat dalam proses ini.

Masalah lain yang sering muncul adalah kurangnya kesadaran hukum di kalangan pegawai negeri sipil (PNS) mengenai pentingnya pemutakhiran data. Banyak pegawai yang tidak memahami konsekuensi hukum dari tidak diperbaruinya data mereka, seperti potensi kesalahan dalam pembayaran gaji, tunjangan, atau hak pensiun. Tanpa pemahaman yang memadai mengenai aspek hukum dalam pemutakhiran data, pegawai cenderung mengabaikan kewajiban ini dan hanya memperbarui data mereka ketika ada kebutuhan mendesak.<sup>12</sup>

Untuk mengatasi berbagai kendala hukum tersebut, diperlukan upaya hukum yang lebih tegas dan sistematis. Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah penguatan regulasi mengenai kewajiban pemutakhiran data pegawai dengan menambahkan ketentuan sanksi yang jelas bagi pegawai atau instansi yang lalai dalam memperbarui data mereka. Pemerintah dapat merevisi UU ASN atau mengeluarkan peraturan turunan yang lebih spesifik untuk mengatur mekanisme pemutakhiran data secara berkala.

Selain penguatan regulasi, upaya hukum lain yang dapat dilakukan adalah harmonisasi aturan antara pemerintah pusat dan daerah. Pemerintah perlu memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan di tingkat daerah selaras dengan kebijakan nasional yang ditetapkan oleh BKN. Hal ini dapat dilakukan melalui koordinasi yang lebih intensif serta penyusunan regulasi yang bersifat nasional dan mengikat bagi seluruh instansi pemerintahan.

Dalam aspek perlindungan data pribadi, pemerintah perlu memastikan bahwa implementasi UU PDP berjalan dengan efektif dalam konteks pemutakhiran data pegawai. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan memperketat mekanisme pengamanan data dan memberikan pelatihan kepada petugas administrasi kepegawaian mengenai tata cara pengelolaan data yang sesuai dengan standar hukum yang berlaku. Selain itu, pegawai juga harus diberikan pemahaman mengenai hak-hak mereka dalam melindungi data pribadi agar tidak disalahgunakan.

Dari sisi teknologi, pemerintah perlu mengembangkan dan menerapkan sistem informasi kepegawaian yang lebih canggih dan terintegrasi. Sistem digitalisasi seperti Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) harus terus disempurnakan agar mampu mendeteksi data yang tidak diperbarui secara otomatis serta memberikan notifikasi kepada pegawai atau instansi terkait untuk segera melakukan pembaruan. Dengan sistem yang lebih modern, risiko kesalahan administrasi dapat diminimalisir dan proses pemutakhiran data dapat berjalan lebih efisien.

Upaya lain yang perlu dilakukan adalah peningkatan kesadaran hukum di kalangan pegawai negeri. Pemerintah dapat mengadakan sosialisasi dan pelatihan berkala mengenai pentingnya pemutakhiran data serta konsekuensi hukum yang dapat timbul akibat kelalaian dalam memperbarui informasi. Dengan meningkatkan pemahaman pegawai mengenai aspek hukum yang mengatur pemutakhiran data, maka kepatuhan terhadap regulasi dapat meningkat secara signifikan.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Tanjung, A. H. (2021). Akuntabilitas Keuangan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Daerah*, 13(1), 45–60.

<sup>13</sup> Dewi, N. P. S. M., & Sujana, I. K. (2019). Pengaruh Good Governance dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 26(3), 1886–1912.

Pemerintah juga dapat menerapkan sistem insentif bagi pegawai yang secara aktif memperbarui data mereka. Insentif ini dapat berupa penghargaan, peningkatan tunjangan, atau kemudahan akses terhadap berbagai fasilitas kepegawaian. Dengan adanya sistem insentif, pegawai akan lebih terdorong untuk memperbarui data mereka secara berkala tanpa harus menunggu instruksi dari atasan atau instansi terkait.

Selain langkah-langkah di atas, evaluasi dan pengawasan terhadap pelaksanaan pemutakhiran data pegawai juga harus diperkuat. Pemerintah perlu membentuk tim audit independen yang bertugas untuk memantau kepatuhan instansi dalam melakukan pemutakhiran data. Jika ditemukan adanya kelalaian atau pelanggaran, maka tindakan hukum yang sesuai harus segera diterapkan agar tidak terjadi penyimpangan dalam sistem kepegawaian.<sup>14</sup>

Secara keseluruhan, kendala hukum dalam pemutakhiran data pegawai merupakan tantangan yang harus segera diatasi agar sistem kepegawaian di lingkungan pemerintahan dapat berjalan dengan lebih transparan, akuntabel, dan profesional. Dengan menerapkan berbagai upaya hukum yang tepat, seperti penguatan regulasi, harmonisasi kebijakan, perlindungan data pribadi, modernisasi sistem teknologi, serta peningkatan kesadaran hukum di kalangan pegawai, maka pemutakhiran data pegawai dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, diperlukan komitmen dari semua pihak, baik pemerintah, instansi terkait, maupun pegawai itu sendiri, untuk memastikan bahwa pemutakhiran data menjadi bagian dari budaya kerja yang berkelanjutan dalam sistem pemerintahan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa regulasi perlindungan data pribadi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia telah memiliki dasar hukum yang jelas, yaitu melalui Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi. Regulasi ini mengatur hak dan kewajiban pemilik data serta kewajiban pengendali data, termasuk instansi pemerintahan. Perlindungan data bagi ASN tidak hanya meliputi identitas pribadi, tetapi juga informasi jabatan, aktivitas digital, dan data internal kelembagaan, yang seluruhnya wajib dilindungi agar tidak disalahgunakan dan demi menjaga integritas birokrasi.

Selanjutnya, penerapan regulasi perlindungan data tersebut sangat penting dalam mendukung prinsip *good governance*. Regulasi ini mendorong terwujudnya transparansi, akuntabilitas, dan kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintahan. Ketika data dikelola dengan aman dan profesional, proses birokrasi menjadi lebih terbuka, partisipatif, dan efisien. Perlindungan data yang kuat menciptakan ekosistem digital pemerintahan yang aman dan terpercaya, sehingga prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik dapat tercapai secara lebih optimal.

---

<sup>14</sup> Fauzi, A., & Rahman, A. (2021). Implementasi Good Governance dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(1), 15–28.

## SARAN

Untuk mengatasi kendala dalam pemutakhiran data pegawai, pemerintah perlu memperkuat regulasi terkait kewajiban pembaruan data pegawai serta memberikan sanksi yang tegas bagi pihak yang tidak mematuhi ketentuan tersebut. Selain itu, koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah harus ditingkatkan agar sistem pemutakhiran data lebih sinkron dan terintegrasi. Pemerintah juga harus meningkatkan sosialisasi kepada pegawai mengenai pentingnya pemutakhiran data serta memastikan keamanan data pribadi pegawai dengan menerapkan standar perlindungan yang ketat. Dengan langkah-langkah tersebut, proses pemutakhiran data pegawai dapat lebih efektif dan mendukung terciptanya birokrasi yang transparan, akuntabel, dan profesional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F. (2012). *Pemerintah Daerah dan Sumber-sumber Pendapatan Asli Daerah*. Medan: PT. Sofmedia.
- Dewi, A., & Sari, P. (2022). Pengaruh akuntabilitas, transparansi, pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah desa (studi empiris pada desa se-Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 10(1), 79–90.
- Dewi, N. P. S. M., & Sujana, I. K. (2019). Pengaruh good governance dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 26(3), 1886–1912.
- Donni, D. P., Widodo, D., & Soesiantoro, A. (2022). Pengaruh penerapan prinsip-prinsip good governance terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Surabaya. *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 2(4), 106–122.
- Fauzi, A., & Rahman, A. (2021). Implementasi good governance dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(1), 15–28.
- Mardiasmo. (2002). *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Andi.
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Moerrin, D. A., & Priono, H. (2022). Pengaruh prinsip akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(11), 4857–4868.
- Muhammad, H. F. A., & Rahayu, I. (2023). Pengaruh akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas PUPESDM (Studi Kasus: BALAI PIALAM DIY). *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 95–109.
- Puspitasari, B. (2020). Pengaruh akuntabilitas publik, kemampuan kerja, budaya organisasi dan pengawasan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa (studi kasus pada Desa Srimartani Kecamatan Piyungan). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 17(2), 95–110.
- Rai, A. G. I. (2008). *Audit Kinerja pada Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salfiana, T. A., Sudiarti, S., & Kusmilawaty, K. (2023). Analisis mekanisme pengendalian internal untuk mewujudkan akuntabilitas dan transparansi pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 1(5), 225–238.
- Sari, R. N., & Wijaya, A. (2020). Pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 144–158.

Tanjung, A. H. (2021). akuntabilitas keuangan publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Daerah*, 13(1), 45–60.

## LAMPIRAN



<https://jayapurakab.go.id/tingkatkan-transparansi-dan-akuntabilitas-pemkab-jayapura-gelar-sosialisasi-mcp-kpk/>



<https://rri.co.id/hukum/1302793/jajaran-rutan-bengkulu-diimbau-tingkatkan-akuntabilitas-keuangan>