

TRANSFORMASI MANAJEMEN ASN PASCA DITETAPKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2023 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

RAHMI ERWIN, RINA RAHMA ORNELLA ANGELIA, ANDI DESMON

Fakultas Ilmu Hukum Universitas Ekasakti
rahmierwin006@gmail.com

Abstract: *The transformation agenda for the ASN Law has begun to be implemented, Law 20 of 2023 which replaces Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus makes changes to the governance and management of ASN. The approach method used in this research is approachjuridical normative as the main approach, namely research into existing laws and regulations. The data used is secondary data and primary data, and is analyzed sequentiallyqualitativeand presented in formdescriptive.The regulations contained in this Law are: 1) strengthening supervision of the Merit System; 2) determining the need for Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreements (PPPK); 3) transformation of ASN positions; 4) welfare of civil servants and PPPK; 4) Strengthening the Performance Management System 5). Improvement of ASN Welfare; 6). Strengthening Talent Management and; 7) digitalization of ASN management for arrangement of honorary staff; 8). Arrangement of honorary staff.*

Keywords: *Transformation of the ASN Law, ASN Management, Merit System.*

Abstrak: Agenda transformasi Undang-Undang ASN telah mulai dilaksanakan, Undang-Undang 20 Tahun 2023 yang menggantikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara melakukan perubahan-perubahan dalam tata kelola dan manajemen ASN. Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan *juridical normative* sebagai pendekatan utama terhadap peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang telah ada. Data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer, dan dianalisis secara *kuantitatif* dan disajikan dalam bentuk *deskriptif*. Pengaturan yang terdapat di dalam Undang-Undang ini adalah: 1) penguatan pengawasan Sistem Merit; 2) penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK); 3) transformasi jabatan ASN; 4) kesejahteraan PNS dan PPPK; 4) Penguatan Sistem Manajemen Kinerja 5). Perbaikan Kesejahteraan ASN; 6). Penguatan Manajemen Talenta dan; 7) digitalisasi Manajemen ASN penataan tenaga honorer; 8). Penataan tenaga honorer.

Kata Kunci: Transformasi UU ASN, Manajemen ASN, Sistem Merit

A. Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah bagian penting dari sistem pemerintahan Indonesia yang memiliki peran dalam mewujudkan tujuan negara dan kesejahteraan masyarakat. Dalam mewujudkan hal tersebut ASN dimandatkan untuk menjadi pelayan publik dan pemersatu bangsa yang berarti bahwa memiliki tugas dan tanggung jawab utama untuk melayani masyarakat dengan sebaik mungkin dan memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan dasar dan pelayanan publik.

Selain itu ASN juga berperan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat, pembangunan ekonomi, dan penegakan hukum dan keadilan. Dalam menjalankan tugas ini, ASN harus mematuhi nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila dan UUD 1945, yang mencakup demokrasi, keadilan sosial, dan persatuan Indonesia. ASN juga memiliki peran penting dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Mereka melakukan ini melalui berbagai cara, seperti penyediaan layanan publik, implementasi kebijakan pemerintah, dan penegakan hukum. Dalam melakukan semua ini, ASN harus selalu menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan profesionalisme dalam mewujudkan tujuan nasional dan kesejahteraan masyarakat. ASN bukan hanya pelayan publik, tetapi juga penjaga nilai-nilai dan tujuan nasional kita (Aspina, 2024). Dalam melaksanakan tugas dan fungsi, ASN menghadapi tantangan dan dinamika yang kompleks. yang ditandai oleh perubahan cepat terhadap kebutuhan layanan publik yang praktis dan cepat di berbagai bidang, seperti teknologi, sosial, politik, ekonomi, dan budaya. Dalam

konteks ASN di Indonesia, tantangan ini dapat dilihat dalam beberapa aspek antara lain: (1) Teknologi: Disrupsi teknologi, seperti kecerdasan buatan, realitas virtual, dan cloud computing, memaksa organisasi untuk berpikir (Kurniawan, 2024).

ASN memiliki peran strategis dalam menjaga kedaulatan negara, menegakan hukum dan melindungi hak asasi manusia dan untuk mencapai tujuan utama nasional maka ASN harus memiliki suatu sistem yang mengatur terkait pengelolaan dan tata Kelola ASN. Perubahan kebijakan terhadap Aparatur Sipil Negara sudah beberapa kali terjadi, pada tahun 2023 lalu ditetapkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara sebagaimana menggantikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengisyaratkan adanya perubahan arah kebijakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang lebih mengarah kepada hasil kerja tinggi dan perilaku berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif, sehingga UU ASN diharapkan menjadi penyempurna pelaksanaan manajemen ASN.

Perubahan regulasi ASN ini didasari atas perkembangan dunia yang sangat cepat disertai dengan kemajuan teknologi, selain itu tuntutan dan kebutuhan masyarakat atas pelayanan publik yang semakin tinggi, termasuk juga dalam perbaikan tata kelola pegawai ASN yang didalamnya terdapat permasalahan tenaga non-ASN yaitu honorer yang belum terselesaikan hingga faktor tantangan ekonomi global yang dihadapi bangsa Indonesia agar dapat bersaing secara internasional sehingga dibutuhkan transformasi kebijakan Manajemen ASN.

Adanya perubahan tata kerja dengan tatanan baru dimana pekerjaan birokrasi saat ini sudah beralih menjadi *digital based* dan struktur organisasi yang dulunya lebih berpola hirarki, kini menjadi bersifat koordinasi dan kolaborasi. Perubahan-perubahan ini yang menjadi fokus dalam transformasi manajemen ASN dalam UU No. 20 Tahun 2023, dalam ketentuan ini juga terdapat hal-hal yang menjadi transformasi perubahan antara lain penguatan pengawasan sistem merit, penetapan kebutuhan PNS dan PPPK, kesejahteraan PNS dan PPPK, penataan tenaga honorer dan digitalisasi manajemen ASN termasuk didalamnya transformasi komponen Manajemen ASN. Tantangan dalam Pengelolaan ASN dan perubahan dinamika pelayanan publik yang sangat tinggi maka UU ASN perlu dilakukan perbaikan atau perubahan, perubahan dalam UU ASN terbaru ini harapannya dapat menjadikan fondasi untuk transformasi ASN dalam budaya kerja dan ASN yang profesional serta berintegritas.

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah normatif yaitu dengan melaksanakan suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab permasalahan yang diteliti. Penelitian ini memiliki sifat deskriptif yaitu penelitian yang berupa uraian kalimat secara sistematis dengan menggambarkan dan menjelaskan secara tepat terhadap hasil penelitian. Sumber dan jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan studi kepustakaan dan analisa data yang diolah secara kualitatif.

C. Hasil dan Pembahasan

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai ASN merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh pemerintah untuk membantu terlaksananya kebijakan publik, pelayanan publik dan sebagai alat perekat dan pemersatu bangsa.

Suatu instansi baik pemerintahan dalam mencapai tujuannya tentunya memerlukan pengelolaan sumber daya manusia pegawainya yang baik. Sumber daya manusia yang baik dapat tercermin dari kinerjanya. Menurut Levinson. Dilansir dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2012) oleh Marwansyah, Levinson menjelaskan, kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu

organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan atau pegawai, seperti motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya (Effendy, 2024).

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), telah diundangkan pada 31 Oktober 2023. UU ASN ini menggantikan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yang dianggap sudah tidak sesuai dengan perkembangan penyelenggaraan fungsi ASN dan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan publik yang semakin meningkat. Perubahan dalam UU ASN ini merubah beberapa aspek-aspek penting dalam manajemen kepegawaian seperti Penataan Kelembagaan, Penetapan Kebutuhan PNS dan PPPK, Kesejahteraan PPPK serta permasalahan tenaga honorer yang tidak kunjung usai. Selain itu UU ASN ini juga untuk mewujudkan aparatur sipil negara dengan hasil kerja tinggi dan perilaku yang berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif, perlu dilakukan penyempurnaan terhadap pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Pengelolaan dan Tata Kelola ASN telah dilakukan sejak lama dan terus menerus, adanya semangat Reformasi Birokrasi pada tahun 2010 telah memasuki fase ketiga atau terakhir yang merupakan grand design reformasi birokrasi. Pada masa ini Pemerintah berupaya melakukan percepatan transformasi untuk mempersiapkan cita-cita reformasi birokrasi yaitu mewujudkan pemerintahan berkelas dunia diantaranya dengan melakukan pembenahan pada Aparatur Sipil Negara (ASN). Semenjak tahun 2019 pemerintah gencar mengintroduksi dan mengkampanyekan konsepsi dan nilai baru ASN yang perlu diinternalisasi bagi Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan birokrasi Indonesia bersamaan dengan itu meluncurkan core values BerAKHLAK sebagai suatu nilai utama bagi ASN (Martogi, 2023).

Transformasi pengelolaan dan tata Kelola ASN ini kemudian juga terlihat dalam pengaturan UU No. 20 Tahun 2023, dalam pengaturan UU ASN ini terdapat beberapa point transformasi dan perubahan antara lain:

1. Penguatan pengawasan Sistem Merit. UU ASN Penyelenggaraan Sistem Manajemen ASN berdasarkan prinsip meritokrasi yaitu Prinsip Pengelolaan SDM yang Didasarkan pada Kualifikasi, Kompetensi, Potensi, dan Kinerja, serta Integritas dan Moralitas yang Dilaksanakan secara Adil dan Wajar dengan Tidak Membedakan Latar Belakang Suku, Ras, Warna Kulit, Agama, Asal-Usul, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Umur, atau Berkebutuhan Khusus.
2. Adanya transformasi jabatan ASN yaitu jabatan manajerial dan non-manajerial sebagai bentuk penyederhanaan jabatan ASN dimana dalam ketentuan lama terdapat perbedaan karakter yang kurang jelas antara jabatan manajerial dan non manajerial sehingga dalam prakteknya menjadi bias terhadap beberapa jabatan fungsional yang ternyata mendapatkan penugasan atau tugas tambahan untuk pekerjaan yang bersifat manajerial seperti jabatan Rektor dan Kepala Rumah Sakit. Selain itu dalam perubahan ini juga menegaskan terhadap tanggungjawab dan peran terhadap masing-masing jabatan baik manajerial ataupun non-manajerial.
3. Penguatan budaya kerja dan citra institusi dimana adanya simplifikasi nilai dasar yang lebih operasional melalui penerapan Budaya Kerja BerAKHLAK (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif) yang berlaku secara nasional di setiap instansi pemerintah dan menjadi core values atau nilai dasar dalam budaya kerja di instansinya. *Keempat*, Transformasi Pengadaan ASN dimana penetapan kebutuhan pada masing-masing instansi pemerintah dilakukan secara nasional sesuai anggaran yang tersedia yang dialokasi oleh setiap instansi pemerintah dan instansi pemerintah diberikan fleksibilitas dalam menentukan formasi masing-masing jabatan sesuai kebutuhan, mengacu pada alokasi jumlah pegawai dan anggaran yang disediakan berdasarkan prioritas pembangunan nasional, selain itu juga rekrutmen ASN akan dilaksanakan secara fleksibel dengan memberikan keleluasaan PPK untuk merencanakan pengadaan di lingkungan instansinya.
4. Penguatan Sistem Manajemen Kinerja untuk menyelesaikan permasalahan penilaian kinerja yang dulunya tidak mencerminkan capaian kinerja organisasi dan kurangnya

dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang kemudian dilakukan perubahan dengan penguatan pengelolaan kinerja berupa pelaksanaan pencapaian tujuan organisasi dan berfokus pada penilaian kinerja yang berdasarkan ekspektasi pimpinan dan dialog kinerja serta kolaborasi antar pimpinan dengan pegawai ASN, antar pegawai ASN dan antara pegawai ASN dengan pemangku kepentingan lain, yang kemudian digunakan untuk menjadi dasar dalam pemberian reward dan punishment.

5. Adanya perbaikan kesejahteraan ASN berupa adanya arah kebijakan untuk memberikan kesejahteraan ASN, UU ASN 2023 memberikan hak yang sama bagi PNS dan PPPK. Pada BAB VI UU No.20 Tahun 2023 diatur tentang Hak dan Kewajiban, tidak ada pengaturan yang berbeda antara hak yang diberikan kepada PNS dan hak PPPK, Dimana dalam UU ASN dipertegas bahwa Pegawai ASN merupakan satu kesatuan yang terdiri atas PNS dan PPPK dan memperoleh hak-hak kepegawaiannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain itu melalui konsep penghargaan dan pengakuan ASN yaitu adanya perbaikan sistem penggajian, sistem insentif, tunjangan/fasilitas yang kedepannya akan mengarahkan kepada single salary serta yang adanya jaminan pensiun terhadap PPPK yang belum terakomodir dalam UU ASN lama.
6. Penguatan manajemen talenta sebagai bentuk jawaban atas tantangan dalam pembangunan nasional yaitu membutuhkan fleksibilitas mobilitas talenta yang dilakukan dalam satu instansi, antar instansi dan luar instansi pemerintah seperti badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah, lembaga internasional, badan hukum lain yang dibentuk oleh peraturan perundang-undangan. Serta adanya ruang untuk pengisian jabatan ASN dari TNI atau POLRI tetapi tetap mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kebutuhan Instansi Pemerintah berdasarkan sistem merit. Penguatan manajemen talenta ini sebagai bentuk transformasi untuk mengatasi kesenjangan talenta pada instansi pemerintah.
7. Perbaikan sistem pelayanan kepegawaian yang dilakukan dengan memanfaatkan teknologi digital yang terintegrasi secara sistem dan data. Perbaikan sistem ini untuk memudahkan penyelenggaraan dan pelayanan manajemen ASN secara nasional. Digitalisasi akan menjadi wujud transformasi merubah mindset dan perilaku dalam penyelenggaraan manajemen ASN.
8. Hal yang juga penting dan menjadi fokus pemerintah yang diatur UU ASN No. 20 Tahun 2023 ini terkait pelaksanaan penataan tenaga non-ASN yaitu tenaga honorer yang hingga saat ini tak kunjung usai. Solusi yang ditawarkan adalah melalui mekanisme pengadaan CPNS atau PPPK serta memberikan kesempatan dengan kebijakan afirmasi untuk tenaga honorer yang telah lulus dalam seleksi sebelumnya namun tidak memenuhi formasi. Pelaksanaan penataan tenaga non-ASN ini diberikan waktu penyelesaian paling lambat 2024 dan sejak Undang-Undang ini mulai berlaku Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN serta adanya sanksi kepada PPK yang masih mengangkat pegawai non ASN untuk mengisi jabatan ASN.

Transformasi dalam UU ASN ini sebagai bentuk upaya Pemerintah dalam penyempurnaan pelaksanaan tata kelola dan manajemen ASN demi mewujudkan tata kelola pemerintah yang bersih, demokratis dan terpercaya. Namun dalam implementasinya masih membutuhkan peraturan turunan dan peraturan teknis lainnya. diharapkan ketentuan teknis dari UU ini dapat segera ditetapkan sehingga ASN sebagai mesin utama birokrasi dapat mewujudkan birokrasi yang profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas, serta mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

D. Penutup

Agenda Reformasi Birokrasi Pemerintah dengan perbaikan tata kelola ASN harus tetap dilaksanakan secara berkelanjutan, perubahan dalam UU No. 20 Tahun 2023 yang

menggantikan UU N0. 5 Tahun 2023 menjadi bentuk respon atas kebutuhan dan dinamika pengelolaan dan kebutuhan masyarakat atas pelayanan publik yang sangat tinggi dan cepat. UU ASN baru ini diharapkan memperkuat aspek-aspek yang tidak terselesaikan dalam UU ASN lama seperti Penguatan pelaksanaan Sistem Merit, Penetapan Kebutuhan Pegawai ASN yaitu PNS dan PPPK, kesejahteraan Pegawai ASN, Penataan Tenaga Honorer yang tidak kunjung usai hingga digitlitasi Manajemen ASN. Hal-hal ini menjadi sangat penting agar terwujudnya aparatur sipil negara dengan hasil kerja tinggi dan perilaku yang berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif.

Daftar Pustaka

- Anggara, S. (2016). Administrasi kepegawaian. Bandung: pustaka setia.
- Aspina, A. (2022) ASN Berakhlak Bangsa Melayani Bangsa. karya.brin.go.id. http://karya.brin.go.id/id/eprint/15070/1/Jurnal_Aspina_Badan%20Pengeembangan%20SDM%20Daerah%20Provinsi%20Sulawesi%20Tengah_2022-4.pdf.
- Iwan Kurniawan, Transformasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Hukum Dan Ham RI Berakhlak, Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian, P-ISSN 2622-4828 E. ISSN 2808-7135, 2023
- 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, Jurnal Ilmiah Galuh Justisi Fakultas Hukum Universitas Galuh Volume 12 Nomor 1 – Maret 2024
- Martogi, A., Dwiputrianti, S., & Sufianti, E. (2023). Strategi Penerapan Budaya “ASN Berakhlak” Untuk Mendukung Kinerja Pegawai di Kecamatan Batununggal Kota Bandung. Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 7.0. <http://knia.stialanbandung.ac.id/index.php/knia/article/view/882>
- <https://gurudikdas.kemdikbud.go.id/news/tujuh-agenda-transformasi-aparatur-sipil-negara>, Hasil Rapat Koordinasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birkorasi Perencanaan Manajemen ASN. Rakor dengan tema “Penataan Manajemen ASN Pasca UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara” digelar di Jakarta, pada 6 November 2023.