

THE NEW PARADIGM OF THE STATE CIVIL APPARATUS AFTER RATIFICATION OF THE STATE CIVIL SERVICES REGULATION

PARADIGMA BARU APARATUR SIPIL NEGARA PASCA DISAHKANNYA UNDANG-UNDANG APARATUR SIPIL NEGARA*

Dita Mayreista

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, STISIPOL Candradimuka

Jalan Swadaya Sekip Ujung, Palembang

e-mail: dita.stisipolcandradimuka@gmail.com

Abstract

The main role and responsibility of bureaucracy is to organize the nation and state constitutionally, it needs to be realized that the bureaucracy is a factor that determines the success or failure of a government. So far, the bureaucracy is still considered convoluted and the widespread practice of KKN (Corruption, Collusion and Nepotism; not only makes bureaucratic services access very difficult for the public, but also makes people have to pay more in terms of services and human resource who are slow in providing service. This study aims to determine how the New Paradigm of State Civil Apparatus after the ratification of the State Civil Apparatus Law. This research is qualitative descriptive study. The formation of the ASN Law is the beginning of the management of ASN which is expected to be more professional, transparent and accountable bureaucracy because ASN is a major factor in state administration. The existence of the "Merit" system and the professionalism of ASN (civil servant) support in providing excellent public services. And with the existence of KASN, it is expected to be able in managing, monitoring, and evaluating of ASN policies and management implementation.

Keywords: Bureaucracy; Public Service; ASN Law; KASN.

Abstrak

Birokrasi merupakan penyelenggara kehidupan berbangsa dan bernegara, perlu disadari bahwa birokrasi merupakan faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu pemerintahan. Selama ini birokrasi dianggap masih berbelit-belit ditambah semakin meluasnya praktik KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme), tidak hanya membuat pelayanan birokrasi menjadi amat sulit dinikmati secara wajar oleh masyarakat, tetapi juga membuat masyarakat harus membayar lebih mahal dalam hal pelayanan serta sumber daya manusia yang lamban dalam memberikan pelayanan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana paradigma baru aparatur sipil negara pasca disahkannya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Terbentuknya UU ASN ini menjadi awal mula pengelolaan ASN yang diharapkan dapat menciptakan birokrasi yang lebih profesional, transparan, dan akuntabel karena ASN merupakan faktor utama dalam penyelenggaraan negara. Adanya sistem merit dan profesionalisme ASN berdampak pada penyelenggaraan pelayanan publik yang prima. Dan dengan adanya KASN juga diharapkan dapat mengelola dan memonitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen ASN.

Kata Kunci : Birokrasi; Pelayanan Publik; UU ASN; KASN.

* Naskah diterima: 9 Desember 2020, direvisi: 16 September 2021, disetujui untuk terbit: 22 September 2021
Doi: 10.3376/jch.v7i1.317

PENDAHULUAN

Berbicara mengenai birokrasi sangat erat kaitannya dengan paradigma administrasi publik tradisional. Pada konsep birokrasi yang disampaikan oleh Weber tersebut lebih menekankan pada rasionalitas dan efisiensi. Menurut Weber tipe ideal birokrasi itu ingin menjelaskan bahwa suatu birokrasi atau administrasi itu memiliki suatu bentuk yang pasti dimana semua fungsi dijalankan dalam cara-cara yang rasional (Thoha, 2010)

Dalam hal ini posisi birokrasi dan aparturnya dalam relasi pemerintah dengan rakyat memegang peranan yang sangat penting. Sebagaimana dikatakan Hegel dalam (Noer, 2014), birokrasi merupakan jembatan antara negara dengan rakyatnya. Namun sayangnya, aparatur birokrasi semakin gagal mempertahankan kinerjanya sebagai alat pelaksana kebijakan negara (Iskandar, 2016).

Permasalahannya adalah birokrasi di Indonesia merupakan birokrasi yang miskin inovasi karena dua faktor. Pertama, birokrasi di Indonesia tidak memiliki iklim organisasi yang mendorong inovasi, dan para pegawai birokrasi di Indonesia tidak memiliki permasalahan berat apabila bekerja tidak produktif. Akibat dua faktor di atas, birokrasi menjadi lamban, tidak efisien, kurang transparan, berbelit-belit, hingga kurang memberi kepastian dalam pelayanan. Tidak sedikit birokrasi di Indonesia justru berperan melayani dirinya sendiri dan mengabaikan pelayanan kepada publik. (Agus, 2019)

Selain itu perilaku ketidakdisiplinan, KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme), dan kualitas sumber daya manusia (SDM) seakan menjadi penyakit (patologi) menahun yang tak kunjung terobati. Birokrasi yang sakit pun harus kita hadapi sebagai kenyataan di republik ini (Santoso & Dewi, 2019).

Hasil dari penelitian Abas (Abas, 2017) menunjukkan bahwa dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia masih terdapat pelanggaran etika yang berbentuk seperti: Degradasi moral penyelenggara negara; Kebohongan publik; Konflik kepentingan; Intervensi proses peradilan; Pembuatan Kebijakan yang tidak efisien; Pengangkatan pejabat yang tidak kompeten; Kurang responsif; Diskriminatif; Kurangnya kepedulian terhadap lingkungan.

Sementara itu masyarakat berharap bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) mampu memberikan pelayanan yang profesional kepada masyarakat. Masyarakat menginginkan para birokrat taat dan patuh pada aturan yang berlaku dan menjaga integritasnya. Sehingga, setiap ada tindakan dari Aparatur Sipil Negara yang menyimpang, pasti akan mendapatkan reaksi dari masyarakat.

Harapan akan hadirnya birokrasi yang beretika, memiliki integritas, dan bebas dari KKN menjadi kebutuhan mendesak yang harus segera diwujudkan. Tapi upaya untuk merealisasikannya tidak mudah. Serangkaian pelanggaran disiplin, penyalahgunaan kewenangan, belum diimplementasikannya peraturan perundangan secara konsisten, sistem pengendalian yang belum efektif, dan

rendahnya kualitas SDM aparatur pemerintah menjadi tantangan tersendiri (Sedarmayanti & Nurliawati, 2012).

Untuk mencegah hal tersebut terjadi berlarut-larut maka pemerintah dalam rangka merealisasikan aparatur sipil negara yang handal membuat peraturan perundang-undangan yang dimasukkan agar penataan aparatur pemerintah saat ini didasarkan pada sistem merit serta profesionalisme yang tercantum dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 (UU ASN).

Dalam aturan UU ASN menempatkan ASN sebagai sebuah profesi yang memiliki standar pelayanan profesi, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku profesi, pendidikan dan pengembangan profesi, serta memiliki organisasi profesi yang dapat menjaga nilai-nilai dasar profesi (Pasal 126 UU ASN). Dengan ASN sebagai sebuah profesi, melalui UU tersebut setiap birokrat harus memiliki standar pelayanan profesi, melaksanakan nilai dasar kode etik profesi, dan wajib mengembangkan keahliannya secara periodik (Prasodjo & Rudita, 2014).

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian Hukum yang digunakan adalah Doctrinal Research (Marzuki, 2008), dimana di dalam penelitian ini menjelaskan sebuah penjelasan yang sistematis tentang aturan-aturan hukum yang mengatur sebuah kategori hukum tertentu, menganalisis hubungan aturan-aturan hukum, menjelaskan bidang-bidang yang sulit dan mungkin memprediksi perkembangan yang akan datang. Pendekatan yang

digunakan dalam penulisan jurnal ini menggunakan Pendekatan Perundang-Undangan (statute approach) dan Pendekatan Konseptual (conceptual approach). Pendekatan Perundang-undangan adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang dibahas. Analisis bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis yaitu metode pemaparan dan melakukan penafsiran terhadap bahan hukum, serta mengkaji keterkaitan hal tersebut dengan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan topik yang dibahas. Sumber bahan hukum yang dipergunakan dalam penulisan jurnal ini adalah menggunakan sumber bahan primer dan sumber bahan sekunder. Sumber bahan primer adalah peraturan perundang-undangan untuk melakukan telaah, penelitian dan analisis terhadap aparatur sipil negara. Sumber bahan hukum sekunder yang digunakan adalah buku-buku dan jurnal-jurnal hukum, karena buku-buku dan jurnal-jurnal hukum tersebut diperlukan untuk melakukan penelitian dan buku-buku serta jurnal-jurnal yang digunakan terkait dengan topik terkait UU aparatur sipil negara. Pengumpulan bahan hukum Primer dilakukan dengan menginventarisir peraturan perundang-undangan yang relevan dengan tema penulisan yang selanjutnya dianalisis untuk menjawab permasalahan yang ada. Kemudian pengumpulan bahan hukum sekunder dilakukan dengan menginventarisir bahan-bahan hukum seperti buku-buku dan jurnal-jurnal hukum yang selanjutnya

akan dilakukan analisis untuk menjawab permasalahan yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU ASN)

Lahirnya Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan *milestone* dalam tahap reformasi birokrasi Indonesia. Tujuan dari reformasi birokrasi Indonesia disebutkan antara lain untuk mewujudkan ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai penjaga persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta mewujudkan ASN sebagai profesi dan pelaksana manajemen ASN yang berdasarkan pada asas kompetensi dan kualifikasi atau merit sistem dalam setiap tahap manajemen ASN yang sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik (Katharina, 2018).

Beberapa faktor pendorong lahirnya UU ASN tersebut adalah (Fauzi, 2019):

- a. Perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
 - b. Pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan;
 - c. 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.
- UU ASN ini mengatur beberapa hal meliputi :
- 1) Definisi dari Aparatur Sipil Negara yang telah dikemukakan diatas yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (UU ASN pasal 1 butir 1).
 - 2) Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan (UU ASN pasal 1 butir 3).
 - 3) Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang selanjutnya

disingkat PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan (UU ASN bab I pasal 1 butir 4)

- 4) Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
- 5) Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. (UU ASN Pasal 1 butir 22)

Berkaitan dengan system merit menurut Woodard (Woodard, 2000) sistem merit sebagai serangkaian kebijakan dan praktik kepegawaian yang menitik beratkan pada kompetensi dan kemampuan dalam berbagai keputusan kepegawaian dengan mengabaikan faktor-faktor yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, seperti *patronage*, atau bentuk-bentuk tindakan favoritisme lain atau tindakan yang diskriminasi (*merit as a set personnel policies and practices that focus on competence and ability in employment decisions to the exclusion of such non-job-related*

factors as patronage or other forms of favoritism or discrimination).

Esensinya inti dari sistem merit bertujuan untuk menegakkan atau melaksanakan prosedur seleksi secara terbuka (*open selection procedure*) dengan parameter kualifikasi, kompetensi, prestasi kerja, dan *fairness* untuk menjamin para calon mempunyai persyaratan *knowledge and skills* yang diperlukan. Preview pekerjaan yang realistis dan penilaian peran pada rekrutmen dan seleksi adalah teknik yang dapat digunakan untuk meningkatkan keterlibatan dengan menyelaraskan harapan calon dengan harapan organisasi (Aziz et al., 2017).

Merit digunakan dalam tradisi *public service* maupun sebagai suatu tema dalam manajemen kepegawaian publik dan diimplementasikan menjadi sistem yang dijalankan pada praktik penyelenggaraan manajemen pegawai di sektor publik. Dengan sistem merit pegawai atau orang-orang yang terlibat dalam organisasi pemerintah menjadi cakap dan profesional menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Merit dalam praktek manajemen publik pengembangan karier ASN didasarkan pada UU ASN dimana kualifikasi, kompetensi, prestasi kerja, dan prinsip *fairness* digunakan dalam promosi jabatan. Pasal 1 UU ASN menyebutkan bahwa sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras,

warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan (UU ASN, 2014). Keberadaan sistem merit ini diharapkan setiap ASN dapat mengembangkan potensi dirinya serta memiliki karir yang lebih jelas dan terukur.

Kemudian pasca disahkannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yang diimplementasikan dalam penyelenggaraan pemerintahan maka dibentuklah sebuah lembaga yang mandiri dan independen yang memiliki tugas dan fungsi mengawasi Sistem Merit dalam melaksanakan monitoring, evaluasi pelaksanaan kebijakan serta menerapkan kode perilaku dan kode etik perilaku bagi ASN yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN merupakan lembaga non-struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang diharapkan dapat mewujudkan penyelenggaraan tata kelola PNS menjadi efektif dan efisien. Komisi Aparatur Sipil Negara sebagai lembaga non-struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik berdasarkan Pasal 25 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara memperoleh kewenangan secara delegasi dari Presiden dengan akibat hukum tanggung jawab beralih pada Komisi Aparatur Sipil Negara dalam hal melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen ASN demi menjamin perwujudan Sistem Merit berdasarkan fungsinya (Wishesa, 2020).

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, kedudukan, susunan organisasi, fungsi, tugas, wewenang, dan tanggung jawab sekretariat, tata kerja, sistem dan manajemen sumber daya manusia, serta tanggung jawab dan pengelolaan keuangan KASN diatur pada Pasal 27 sampai dengan Pasal 41. Kemudian di Pasal 42 disebutkan bahwa, ketentuan lebih lanjut mengenai kedudukan, susunan organisasi, fungsi, tugas, wewenang, dan tanggung jawab sekretariat, tata kerja, sistem dan manajemen sumber daya manusia, serta tanggung jawab dan pengelolaan keuangan KASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 sampai dengan Pasal 41 diatur dengan Peraturan Presiden, yang kini diatur di Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 118 Tahun 2014 tentang Sekretariat, Sistem dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Tata Kerja, Serta Tanggung Jawab dan Pengelolaan Keuangan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Pasal 31 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan tugas KASN antara lain adalah bertugas menjaga netralitas Pegawai ASN. Kemudian dalam Pasal 32 ayat (1) disebutkan mengenai kewenangan KASN berwenang, yang antara lain untuk mengawasi setiap tahapan proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi; mengawasi dan

mengevaluasi penerapan asas, nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN.

KASN berkedudukan di ibu kota negara dan terdiri dari satu orang ketua merangkap anggota, satu orang wakil ketua merangkap anggota, dan lima orang anggota. Dalam melaksanakan tugasnya, KASN dibantu oleh asisten dan pejabat fungsional keahlian yang dibutuhkan. Mereka diangkat dan diberhentikan oleh Ketua KASN. Anggota KASN terdiri dari unsur pemerintah dan/ atau nonpemerintah. Komisi ini semula diharapkan sebagai instansi yang bisa menjaga dan melindungi *merit system*, yang dalam bahasa asing dinamakan *Merit System Protection Board*. Semula komisi ini diharapkan dapat menetapkan kebijakan tentang pembinaan kepegawaian nasional. Namun sekarang komisi ini hanya mempunyai wewenang mengendalikan *merit system* dan menerima sebagian delegasi kewenangan dari pejabat pembina kepegawaian nasional yang dipegang oleh presiden (Harahap, 2016).

Dalam sistem merit, tanggung jawab KASN pada jabatan melekat saat menjalankan wewenangnya sebagai pejabat pemerintahan melanggar keabsahan tindakan pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan dan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) dengan sanksi berupa sanksi administrasi dan sanksi perdata, kemudian pada tanggung jawab sebagai pribadi terjadi saat terdapat maladministrasi dengan indikator tindakan tersebut dalam pelaksanaan

tugas terdapat perilaku sewenang-wenang serta penyalahgunaan wewenang yang melanggar peraturan perundang-undangan dan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) sehingga tindakan Komisi Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan wewenangnya perlu dilihat secara kasuistik dikategorikan sebagai tanggung jawab pribadi atau tanggung jawab jabatan termasuk dalam pembuatan laporan penilaian pada Kementerian/Lembaga maupun pada instansi pemerintah daerah yakni Provinsi dan Kabupaten/Kota secara berkala yang merupakan bentuk dari pengawasan ekstern dari Komisi Aparatur Sipil Negara dengan tujuan untuk menghindari kesewenangan oleh pemegang kekuasaan (Prasetya, 2019).

Dilihat dari apa yang diatur dalam undang-undang tersebut, maka peran dari lembaga KASN kini diharapkan menjadi harapan baru dalam mewujudkan reformasi birokrasi, di samping itu juga diharapkan dapat menepis pandangan skeptis dari masyarakat tentang profesionalitas aparatur pemerintahan atau birokrasi baik di pusat maupun di daerah. Karena yang menjadi persoalan dasar dari sistem kepegawaian di Indonesia adalah terkait dengan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang belum dapat sesuai dengan sistem merit atau dapat dikatakan KKN masih terjadi, selain itu kinerja aparatur pemerintah belum dapat dikatakan optimal.

Dibentuknya KASN ini sangat penting pula bagi perlindungan hukum PNS di daerah, agar mereka mendapat

perlindungan atas tindakan kesewenang-wenangan pejabat atasan. Sebagai contoh dalam sistem promosi atau pengangkatan jabatan struktural yang kini dikenal dengan istilah lelang jabatan, yang mana di instansi daerah masih terjadi politisasi atau KKN, hal itu dilakukan dengan tidak melihat pada kompetensi bawahannya, mereka hanya mengandalkan kedekatan dengan kepala daerah atau Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Begitu juga dengan sistem pemindahan atau mutasi dan pemberhentian PNS banyak dilakukan oleh pejabat atasan di daerah, yang kesemuanya itu tidak sejalan dengan sistem merit yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Rakhmawanto, 2020).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka pasca disahkannya UU ASN terbentuk sebuah paradigma baru di Indonesia terutama terkait dengan kebijakan dan manajemen SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sebelumnya dari sistem karir tertutup menuju sistem karir terbuka.

B. Paradigma Baru Pasca Disahkannya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara

Salah satu paradigma baru UU ASN (UU Nomor 5 Tahun 2014) adalah berkaitan dengan Manajemen ASN yang diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit, yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umum, atau kondisi

kecacatan. Undang-Undang ASN juga lebih memfokuskan pada pengembangan individu dan jenjang karir sesuai kinerja dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu pegawai. Pengembangan karir ASN pada hakikatnya dilaksanakan berdasarkan sistem merit yang mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, prestasi kerja, adil, dan transparan.

Hal ini tertuang dalam UU ASN pasal 70 yaitu:

- 1) Setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi;
- 2) Pengembangan kompetensi antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran;
- 3) Pengembangan kompetensi harus di evaluasi oleh pejabat yang berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier;
- 4) Setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing;
- 5) PNS diberikan kesempatan untuk melakukan praktek kerja di instansi lain di pusat atau daerah dalam waktu paling lama satu tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan Badan Kepegawaian Negara (BKN);
- 6) Pengembangan kompetensi juga dapat dilakukan dengan pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta

dalam waktu paling lama satu tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN;

Sementara itu, karena posisi PNS dan PPPK dalam kerangka ASN tidak sama dalam kedudukan dan haknya, termasuk perbedaan dalam proses pengembangan kariernya. Pengembangan karier PNS dalam kerangka peningkatan kualitas ASN, seperti yang di-sebutkan dalam pasal 69 UU ASN, yaitu:

- 1) Pengembangan karier PNS dilakukan ber-dasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah;
- 2) Dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas;
- 3) Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman kerja secara teknis;
- 4) Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan;
- 5) Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya, sehingga memiliki wawasan kebangsaan.
- 6) Integritas diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan, kemampuan bekerjasama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan Negara;
- 7) Moralitas diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.

Sedangkan pengembangan kompetensi PPPK dalam kerangka peningkatan kualitas ASN sesuai dengan UU ASN, adalah:

- 1) PPPK diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi;
- 2) Pengembangan kompetensi diberikan setiap tahun oleh instansi pemerintah.
- 3) Evaluasi pengembangan kompetensi dilakukan oleh pejabat yang berwenang dan dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya.

Berdasarkan kedudukannya, pengembangan ASN, antara PNS dan PPPK tidaklah sama. PNS dalam proses pengembangan karier atau peningkatan kualitas ASN diberikan dengan berbagai komponen yang mengikutinya. Hal ini difungsikan untuk mengontrol kinerja PNS dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. PNS dengan ketentuan jabatan terikat oleh peraturan Perundang-undangan dengan segala hak dan kewajiban dapat berkembang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, serta skill dan pendidikan yang diraihinya untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Sementara itu, untuk PPPK, pengembangan karier difungsikan untuk mengontrol kinerja PPPK dalam hal perpanjangan kerja yang dilakukan setiap tahunnya. Oleh karena itu, pemerintah mempunyai siklus organisasi yang dinamis dalam *memberikan feedback* yang diharapkan mampu menciptakan kualitas ASN yang professional dan dapat berdampak terhadap kinerja pelayanan publik sebagai konstruksi yang bersifat

konkrit. Sehingga, pengembangan karier baik PNS atau-pun PPPK harus mempunyai pola kolaborasi yang seimbang untuk menghindari kecemburuan sosial dalam kerangka kinerja pelayanan publik

Sebagaimana disebut dalam penjelasan di atas bahwa peningkatan kualitas ASN dalam kerangka UU ASN harus dilakukan secara saksama dan sesuai dengan ketentuan yang ada. Peningkatan kualitas ASN dimaksudkan untuk menciptakan kondisi birokrasi yang berkualitas dan professional dalam kerangka pelayanan publik. PNS dan PPPK sebagai ASN menjadi tumpuan utama pemerintah dalam mengimplementasikan reformasi kepegawaian sebagai sarana perbaikan terhadap kondisi birokrasi yang semakin terhimpit oleh situasi dan kondisi. Baik yang berada di pemerintah pusat ataupun pemerintah daerah. Sehingga diharapkan peningkatan kualitas ASN dapat memberikan efek positif terhadap tingkat kebutuhan layanan masyarakat yang semakin tinggi.

Sebagai contoh pengaruh dari adanya paradigma baru UU ASN ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Makarno M, Rusli R, Hasibuan P, tentang Persepsi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kelurahan Temindung Permai Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda) bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh Penerapan Undang-undang Aparatur Sipil Negara No. 5 Tahun 2014 Tentang

Aparatur Sipil Negara yaitu berdampak Sangat Baik dan positif dari sebelumnya. Dengan diterapkannya Undang-Undang ASN berdampak terhadap perubahan kualitas kinerja, disiplin, produktivitas, kemampuan pegawai dan pelayanan administrasi kepada masyarakat, pegawai, sehingga tidak ada lagi terdapat ASN melakukan bolos kerja, pegawai berada pada jam kerja kantor dan tidak ada lagi keluar kantor pegawai tanpa alasan yang jelas dan pemberitahuan yang secara jelas dengan mengisi form (Makarno et al., 2017).

Selain contoh diatas tersebut, ada juga contoh yang dapat dikatakan kurang positif terkait paradigma baru pasca disahkannya UU ASN yaitu hasil penelitian yang dikemukakan oleh Ibnu Kanaha (Kanaha, 2019) tentang Kinerja Aparatur Sipil Negara Studi Kasus Kantor Kecamatan Morotai Selatan Kabupaten Pulau Morotai ditemukan bahwa Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Morotai Selatan tidak tertib dalam hal waktu, baik waktu masuk kantor maupun usai jam kantor (Jam 07.30- 17.00 WIT). Pegawai tidak mampu memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya untuk melakukan pekerjaan yang produktif demi perbaikan kinerja. Waktu hanya dimanfaatkan untuk bersantai dan dihabiskan untuk aktivitas yang tidak produktif. Aparatur Sipil Negara yang bertugas pada Kantor Kecamatan Morotai Selatan umumnya tidak mengetahui dan memahami bidang tugasnya masing-masing. Hal ini disebabkan karena tidak adanya pelatihan dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan

keterampilan Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan. Konsep *The right man on the right place* tidak diterapkan dalam penempatan pegawai. Hal ini menyebabkan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Morotai Selatan tidak memahami tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) masing-masing Sub Bidang dan Seksi sehingga berdampak pada rendahnya kinerja Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan cenderung menunggu perintah, tidak memiliki inisiatif, ide inovatif dan kreatifitas dalam bidang tugasnya. Evaluasi kinerja terhadap pegawai pada Kantor Kecamatan Morotai.

Selatan sulit dilaksanakan karena deskripsi pekerjaan serta pembagian tugas bagi aparatur negara yang tidak jelas. Hal ini menyebabkan kinerja kerjanya tidak terukur baik secara kualitas maupun kuantitas.

Hasil penelitian lainnya yang terkait paradigma baru pasca disahkannya UU ASN adalah berkaitan dengan Kinerja Komisi Aparatur Sipil Negara Sebagai Lembaga Pengawas Netralitas Aparatur Sipil Negara. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa terdapat kendala dalam pengawasan netralitas ASN yaitu, kurangnya komitmen ASN untuk bersikap netral dan professional, pemberian sanksi yang lemah dan tebang pilih, kurangnya sosialisasi sehingga banyak ASN yang tidak tahu aturan, dan pengawasan netralitas yang belum baik dan mapan. Hasil kajian yang dilakukan oleh KASN melalui Pengkajian dan Pengembangan Sistem (PPS) selama April-November 2018 mengenai adanya penyebab pelanggaran netralitas ASN yaitu adanya

motif mendapatkan atau mempertahankan jabatan oleh ASN, adanya hubungan primordial, ketidakpahaman mengenai regulasi yang berkaitan dengan netralitas, kemudian adanya tekanan dari atasan atau rendahnya integritas ASN (Wulandari & Adianto, 2020).

Berbagai hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa paradigma baru aparatur sipil negara pasca disahkannya UU ASN memberikan gambaran bahwa tidak mudah untuk mengubah paradigma aparatur sipil negara terutama yang berkaitan dengan manajemen pengelolaan aparatur sipil negara berbasis system merit.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan diatas maka paradigma baru aparatur sipil negara pasca disahkannya UU ASN memberikan perspektif baru dalam implementasi Undang-Undang Aparatur Sipil Negara terhadap perkembangan birokrasi di Indonesia terutama berkaitan dengan system merit dan manajemen pengelolaan Aparatur Sipil Negara. Selain itu Undang-Undang Aparatur Sipil Negara menjadi konsep hukum dan acuan SDM aparatur pelayanan publik baik ASN (PNS dan PPPK) dalam meningkatkan kualitas diri yang lebih baik dalam kinerja dan tanggung jawabnya. Sehingga dapat diperoleh sebuah kualitas SDM yang mumpuni dan professional dalam rangka menciptakan kondisi lingkungan pemerintahan yang bersih, kompetitif, netral, dan berwibawa. Dengan terbentuknya UU ASN ini diharapkan

menjadi awal mula pengelolaan ASN yang diharapkan dapat menciptakan birokrasi yang lebih profesional, transparan, dan akuntabel karena ASN merupakan faktor utama dalam penyelenggaraan negara. Adanya sistem merit dan profesionalisme ASN berdampak pada penyelenggaraan pelayanan publik yang prima. Dan dengan adanya KASN juga diharapkan dapat mengelola dan memonitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini sehingga tertuang ke dalam tulisan ini. Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bentuk sumbangsih pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan untuk bangsa dan negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, A. (2017). URGENSI ETIKA DALAM TATA-KELOLA PEMERINTAHAN (GOVERNANCE). *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)*, 1(2). <https://doi.org/10.26740/jpsi.v1n2.p79-89>
- Agus, A. (2019). Patologi Birokrasi dan Agenda Strategi: Kolaborasi Pendekatan New Public Management dan New Public Service Melalui Model Citizen`s Charter. *Politea: Jurnal Politik Islam*, 2(1). <https://doi.org/10.20414/politea.v2i1.1344>

- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Fauzi, A. (2019). Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Melayani Masyarakat. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 3(1), 71–76. <https://doi.org/10.35446/diklatreview.v3i1.353>
- Harahap, N. A. (2016). PENGUATAN KEDUDUKAN DAN PERAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MEWUJUDKAN REFORMASI BIROKRASI. *Jurnal Panorama Hukum*, 1(2). <https://doi.org/10.21067/jph.v1i2.1418>
- Kanaha, I. (2019). KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA STUDI KASUS KANTOR KECAMATAN MOROTAI SELATAN KABUPATEN PULAU MOROTAI. *AS-SIYASAH: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1). <https://doi.org/10.31602/as.v4i1.2336>
- Katharina, R. (2018). Reformasi Manajemen Aparatur Sipil Negara: Evaluasi Peran Pejabat Pembina Kepegawaian dan Komisi Aparatur Sipil Negara. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 13(2), 1. <https://doi.org/10.20961/sp.v13i2.24864>

- Makarno, M. K., Rusli, R., & Hasibuan, P. (2017). Persepsi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kelurahan Temindung Permai Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda). *FisiPublik: Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 2(1).
<https://doi.org/10.24903/fpb.v2i1.27>
- Marzuki, P. P. M. (2008). Penelitian Hukum. *Penelitian Hukum*, 35.
- Praselia, E. H. (2019). Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Publik. *Jurist-Diction*, 2(6).
<https://doi.org/10.20473/jd.v2i6.15944>
- Prasodjo, E., & Rudita, L. (2014). Undang-Undang Aparatur Sipil Negara: Membangun Profesionalisme Aparatur Sipil Negara. In *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* (Vol. 8, Issue 1).
<https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/68>
- Rakhmawanto, A. (2020). PENGEMBANGAN KARIER APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PERSPEKTIF PERENCANAAN SUKSESI BERBASIS MERIT SYSTEM. *Civil Service Journal*, 14(1 Juni).
- Santoso, T., & Dewi, M. P. (2019). Etika Aparatur Sipil Negara dalam Membangun Good Governance. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(2).
<https://doi.org/10.31334/transparansi.v2i2.648>
- Sedarmayanti, & Nurliawati, N. (2012). Strategi Penguatan Etika Dan Integritas Birokrasi Dalam Rangka Pencegahan Korupsi Guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(3).
- Thoha, M. (2010). Ilmu Administrasi Publik Kontemporer, Jakarta. *Kencana Prenada Media Group*.
- Wishesa, D. I. (2020). Kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara Dalam Pengawasan Sistem Merit. *Jurist-Diction*, 3(5).
<https://doi.org/10.20473/jd.v3i5.21969>
- Woodard, A. (2000). Merit in principle, merit in practice: An investigation into merit-based human resources management through the lens of title 5-exempt federal organizations. *Polytechnic Institute and State University*.
- Wulandari, N., & Adianto, A. (2020). Kinerja Komisi Aparatur Sipil Negara Sebagai Lembaga Pengawas Netralitas Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 166–171.