
**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2023 BERDASARKAN
GRAND DESIGN REFORMASI BIROKRASI 2010-2025**

Oleh:

Tjahyo Rawinarno¹⁾, Suhud Alynudin²⁾, Najwa Shafira³⁾, Agus Widiarto⁴⁾, Haryo Setyoko⁵⁾

Tjahyo.jakarta@stiabanten.ac.id

Prodi Administrasi Negara/Niaga, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten¹²⁴⁵⁾

Prodi Administrasi Publik, Universitas

Padjadjaran³⁾

ABSTRAK

Reformasi Birokrasi Indonesia sudah berjalan kurang lebih sepuluh tahun sejak dikeluarkan *grand design* reformasi birokrasi. Bertujuan salah satunya adalah memastikan Aparatur Sipil Negara mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efisien. Namun, terdapat beberapa hal yang harus disesuaikan karena perkembangan zaman. Oleh karena itu, melalui penelitian ini dapat menjadi solusi terkait implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Menggunakan metode kualitatif berdasarkan Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. Berdasarkan pendekatan tersebut, ditemukan bahwa keberhasilan penerapan Undang-Undang tersebut dapat dilakukan apabila sesuai dengan yang sudah ditentukan.

Kata kunci : Reformasi Birokrasi, Undang-Undang, Implementasi

ABSTRACT

Bureaucratic Reform in Indonesia almost ten years after announced. The one of aim is assurance Civil Servant give the service for public efficiently. Accrossingly, still found that some issues need to be improve. So, through this research can be one of implementation solution regard Law Number 20 Year 2023. Used qualitative method based on Bureaucratic Reform Grand Design 2010-2025. The result is this approach able to make the goal sukses.

Key Words: Bureaucratic Reform; Law; Implementation

PENDAHULUAN

Dalam era reformasi dan demokrasi, keberadaan dan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) selalu mendapat sorotan dari elemen masyarakat. Oleh karena itu, citra kemampuan dan kewajiban PNS sebagai aparatur negara ditantang untuk dapat mengantisipasi dan mengakomodir berbagai aspirasi serta harapan masyarakat bahkan dalam kesehariannya pun PNS dituntut menjadi contoh yang baik. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN diterbitkan dengan pertimbangan bahwa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN sudah tidak sesuai

dengan perkembangan penyelenggaraan fungsi ASN dan kebutuhan masyarakat.

Melalui Undang-Undang ini, diharapkan akan terlihat transformasi dalam pengelolaan ASN, memastikan profesionalisme, akuntabilitas, dan integritas dalam setiap lapisan pemerintahan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 membawa perubahan signifikan dalam manajemen dan pengelolaan ASN, termasuk proses pengisian jabatan pimpinan tinggi.

Kehadiran UU ASN sangat strategis dalam reformasi dan transformasi birokrasi, khususnya terkait dengan pengelolaan manajemen SDM aparatur yang memerlukan landasan perubahan secara filosofis, yuridis dan sosiologis. Lahirnya UU ASN diharapkan semakin memperkuat landasan hukum pelaksanaan reformasi birokrasi di tanah air.

UU ASN memuat perubahan-perubahan dalam sistem manajemen kepegawaian secara keseluruhan, mulai dari sistem perencanaan, pengadaan, pengembangan karier/promosi, penggajian, serta sistem dan batas usia pensiun. Perubahan itu didasarkan pada sistem merit, yang mengedepankan prinsip profesionalisme/kompetensi, kualifikasi, kinerja, transparansi, obyektivitas, serta bebas dari intervensi politik dan KKN. Sasaran utama dari UU ASN adalah mewujudkan birokrasi yang profesional, kompeten, berintegritas, memberikan pelayanan terbaik pada rakyat. Berikut rinciannya:

1. UU ASN mengatur berbagai instrumen manajemen SDM yang menekankan pada pembangunan ASN sebagai profesi;
2. UU ASN membagi 2 (dua) jenis pegawai yaitu PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);
3. UU ASN mengatur 3 (tiga) jenis jabatan, yaitu jabatan administrasi, jabatan fungsional, dan jabatan pimpinan tinggi;
4. Perubahan pejabat yang berwenang mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan;
5. Pengaturan mengenai penguatan kompetisi, kompetensi, dan pengembangan karier;

6. Pengaturan mengenai Batas Usia Pensiun (BUP) yang eksplisit dimuat dalam batang tubuh Undang-Undang;
7. Penegasan terhadap system pay as you go menjadi system fully funded secara bertahap;
8. Penguatan sistem informasi ASN yang akan dibangun secara nasional dan terintegrasi antar instansi pemerintah.

Adapun manfaat dari memahami Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 bagi ASN yakni:

- a. Memahami hak, kewajiban, dan tugas sebagai ASN.
- b. Meningkatkan kinerja dan profesionalisme dalam bekerja
- c. Mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan-perubahan yang akan terjadi dalam pengelolaan ASN
- d. Berkontribusi dalam mewujudkan ASN yang profesional, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta bebas dari intervensi politik

TINJAUAN PUSTAKA

Implementasi

Konsep implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement*. Dalam kamus besar Webster, *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu) dan *to give practical effect to* (untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu). Implementasi merupakan melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Peradilan dan Kebijakan yang dibuat oleh Lembaga-Lembaga Pemerintah dalam kehidupan kenegaraan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Pemerintah RI telah menerbitkan peraturan baru yaitu Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pada 31 Oktober 2023. UU ini mengatur tentang Aparatur Sipil Negara dengan menetapkan batasan istilah yang digunakan dalam pengaturannya.

Selanjutnya, peraturan ini telah mencabut peraturan sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Beberapa pertimbangan dalam penetapan peraturan ini adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Bahwa dalam rangka mempercepat pelaksanaan transformasi aparatur sipil negara 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;
- d. Bahwa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sudah tidak sesuai dengan perkembangan penyelenggaraan fungsi aparatur sipil negara dan kebutuhan masyarakat sehingga perlu diganti;
- e. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu membentuk Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK. Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Diketahui, UU Nomor 20 tahun 2023 tentang ASN menyebutkan jika institusi publik hanya diisi pegawai ASN, berstatus PNS dan PPK. UU yang sama juga melarang Pejabat Pembina Kepegawaian untuk mengangkat pegawai Non-ASN dalam mengisi jabatan ASN. Selain itu, di Pasal 66 UU yang sama disebutkan agar pegawai Non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan paling lambat Desember 2024.

Berdasarkan Pasal 1 UU Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara PNS dan PPPK memiliki pengertian sebagai berikut :

- 1) PNS: Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
- 2) PPPK: 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 dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.

Dari pengertian di atas terdapat peran dan fungsi yang sama antara PNS dan PPPK sebagai bagian dari Pegawai ASN yang menduduki jabatan pemerintahan. Akan tetapi terdapat perbedaan yang jelas dalam hal pengangkatan Pegawai ASN yang berstatus PNS dan PPPK. Jika PNS diangkat secara tetap, maka PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. Begitu pula dengan jenis jabatan yang dapat diisi oleh PNS maupun PPPK terdapat sedikit perbedaan. PNS dapat mengisi Jabatan Manajerial dan Non Manajerial sedangkan PPPK ditujukan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu seperti Jabatan Fungsional dan Jabatan Pimpinan Tinggi Madya tertentu dan Jabatan Pimpinan Tinggi Utama tertentu.

Meskipun Seleksi bagi Calon PNS dan PPPK dapat diselenggarakan dalam periode yang sama, akan tetapi terdapat ketentuan yang berbeda mengenai proses seleksi serta persyaratan nilai ambang batas minimal pada dua profesi tersebut. Proses seleksi bagi Calon PNS diatur pada Pasal

26 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 yang membagi tahapan seleksi menjadi tiga tahap yaitu seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang, secara khusus pada tahap seleksi kompetensi dasar terdapat ketentuan jenis tes sebagai berikut:

Gambar 2

Proses Seleksi CPNS

| JENIS TES | JUMLAH SOAL | NILAI AMBANG BATAS |
|---------------------------------|-------------|--------------------|
| Tes Wawasan Kebangsaan (TWK) | 30 | 65 |
| Tes Intelegensia Umum (TIU) | 35 | 80 |
| Tes Karakteristik Pribadi (TKP) | 45 | 166 |

Sumber: Keputusan Menpan No 321 Tahun 2024

Sedangkan proses seleksi PPPK diatur pada Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 yang membagi tahapan seleksi menjadi dua tahap yaitu seleksi administrasi dan seleksi kompetensi yang terdiri dari seleksi kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosio kultural serta ditambah dengan wawancara untuk mengukur kesesuaian dengan syarat jabatan:

Gambar 3

Proses Seleksi PPPK

| JENIS TES | TOPIK SOAL |
|-----------------------------------|---|
| Seleksi Kompetensi Teknis | Berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan dasar terkait jabatan yang dilamar |
| Seleksi Kompetensi Manajerial | Berkaitan dengan kemampuan dalam mengelola/ melaksanakan tugas dalam organisasi |
| Seleksi Kompetensi Sosio Kultural | Berkaitan dengan kemampuan interaksi lintas budaya dengan masyarakat yang beragam |
| Wawancara | Berkaitan dengan kemampuan dalam implementasi nilai integritas dan moralitas |

Sumber: Keputusan Menpan No 321 Tahun 2024

UU No. 20 Tahun 2023 memiliki beberapa tujuan utama, antara lain:

1. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik: Dengan meningkatkan kompetensi ASN, diharapkan pelayanan publik dapat berjalan lebih baik, lebih cepat, dan lebih efisien.
2. Profesionalisme ASN: Membentuk ASN yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik.

3. Transparansi dan Akuntabilitas: Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan ASN.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Mampu menghasilkan uraian mendalam tentang ucapan, tulisan, dan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat dan atau organisasi tertentu dalam konteks implementasi yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, dan komprehensif tentang masalah yang akan diteliti di lapangan. Menggunakan studi kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian melalui metode pengumpulan data pustaka dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.

Tahapan yang dilakukan dalam penelitian adalah melalui penelusuran serta membaca berbagai temuan tentang penjabaran konstitusional pemerintahan di Indonesia, konsekuensi dari tereduksinya kewenangan pemerintah terkait Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Menggunakan jenis penelitian yuridis normatif yaitu penelitian tentang asas dalam hukum serta sistematika hukum dan didasarkan pada analisa dan teori hukum dan peraturan perundang-undangan yang sesuai terkait permasalahan yang dibahas.

Dilakukan dengan cara meneliti data sekunder yang bersifat deskriptif-analitis. Terbatas pada usaha untuk mengungkapkan suatu masalah atau keadaan sebagaimana adanya. Semua informasi yang diperoleh tidak secara langsung, data yang berasal dari mengutip dari berbagai sumber.

Sehingga, tidak bersifat otentik karena diperoleh dari tangan ke dua, ke tiga dan seterusnya, sehingga perlu mengolahnya dan memastikan kembali keabsahannya. Data dalam sumber ini juga disebut data pendukung, karena data yang diperoleh peneliti melalui dokumen, berita, surat kabar serta sumber lainnya yang berhubungan dengan bahan yang diteliti pada penelitian ini.

Pendekatan yang dilakukan oleh penulis ialah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) yang mengkaji dan menganalisis melalui kaca mata peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kewenangan yang dimiliki pemerintah daerah dan pemerintah pusat sebelum dan sesudah berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan pendekatan konsep (*conceptual approach*). Dengan mengkaji dan menganalisis pandangan maupun teori yang berkaitan dengan implementasi.

Setiap pembahasan hasil penelitian, artikel, maupun berita yang didapatkan dalam literatur, dan sumber website lembaga resmi pemerintah, serta sumber yang relevan dengan studi ini, dikaji serta dituangkan dalam bentuk narasi. Selanjutnya, memadukan segala temuan, seperti model terkait melalui berbagai bacaan, baik dari sisi kelebihan, kekurangan, maupun keterkaitan tentang tulisan yang dibahas. Tahapan terakhir adalah memberikan ulasan dengan mengelaborasi model maupun pendekatan yang berbeda dari temuan sebelumnya.

Fokus Penelitian

1. Pendekatan implementasi kebijakan.
2. Perkembangan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Peneliti belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi langsung serta menggunakan jenis observasi partisipasi pasif yang berarti "dalam hal ini peneliti datang di tempat Aparatur Sipil Negara bekerja, tetapi tidak ikut serta dalam kegiatan tersebut". Dengan observasi langsung peneliti melakukan pengamatan untuk mencari data yang nantinya menjadi salah satu sumber data yang kemudian dapat diolah menjadi bahan analisis.

2. Dokumentasi

Merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan atau karya monumental dari seseorang atau sekelompok orang yang didokumentasikan baik secara langsung atau tidak secara langsung. Hasil penelitian dari observasi akan menjadi lebih dapat dipercaya apabila didukung oleh adanya dokumen, yaitu dengan mengumpulkan bahan penelitian misalnya, buku, teks, artikel, dan berita media masa serta sumber data yang peneliti gunakan yaitu data sekunder.

Teknik Analisis Data

Informasi disajikan dalam bentuk narasi, tabel, dan gambar. Faktor-faktor apa saja yang membantu dan menghambat penerapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 diuraikan berdasarkan rumusan masalah.

PEMBAHASAN

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan peraturan terbaru yang mengatur hak, kewajiban, dan tugas ASN di Indonesia. UU ini membawa perubahan penting dalam pengelolaan kepegawaian, baik untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Beberapa hal baru yang perlu diketahui:

- UU ASN 2023 memberikan hak yang sama bagi PNS dan PPPK
Pada BAB VI UU No.20 Tahun 2023 yang mengatur tentang Hak dan Kewajiban, tidak ada pengaturan yang berbeda antara hak yang diberikan kepada PNS dan hak PPPK, karena pada pasal yang mengatur soal hak, langsung memakai kata “ASN” yang merupakan PNS dan PPPK;
- Tidak ada lagi istilah PNS Pusat dan PNS Daerah
UU ASN 2023 terdiri dari 14 bab dan 77 Pasal. Pada saat UU ini mulai berlaku, PNS Pusat dan PNS Daerah disebut sebagai Pegawai ASN. Jadi tidak ada lagi istilah PNS Pusat dan PNS Daerah.
- Jabatan ASN tertentu dapat diisi dari prajurit TNI dan anggota Kepolisian Republik Indonesia. Demikian juga sebaliknya.

- a. Pasal 19 menyatakan bahwa Jabatan ASN tertentu dapat diisi dari prajurit TNI dan anggota Kepolisian RI, yang dilaksanakan dilaksanakan pada Instansi Pusat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang mengenai Tentara Nasional Indonesia dan Undang-Undang mengenai Kepolisian Negara Republik Indonesia.
 - b. Pasal 20 ayat 1 menyatakan Pegawai ASN dapat menduduki jabatan di lingkungan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.
- Hak Pegawai ASN
Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa material dan/atau non material yang terdiri atas:
 - Penghasilan (gaji dan upah);
 - Penghargaan yang bersifat motivasi (finansial dan non finansial);
 - Tunjangan dan fasilitas (tunjangan dan fasilitas jabatan; dan/atau tunjangan dan fasilitas individu);
 - Jaminan sosial, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua.
 - Lingkungan kerja (fisik dan non fisik);
 - Pengembangan diri (pengembangan talenta dan karier; dan/atau pengembangan kompetensi); dan
 - Bantuan hukum (litigasi dan non litigasi).
 - Pegawai ASN dapat diberhentikan bila tidak berkinerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat 3 huruf f
 - Tidak diperkenankan mengangkat honorer
Hal ini tertuang dalam Bab XIII Larangan Pasal 65 yaitu :
 - Pejabat pembina kepegawaian dilarang mengangkat pegawai non ASN untuk mengisi jabatan ASN;

- Larangan berlaku juga bagi pejabat lain di instansi pemerintah melakukan pengangkatan pegawai non-ASN;
- Pejabat Pembina kepegawaian dan pejabat lain yang mengangkat pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Tidak ada lagi pegawai honorer dan non-ASN lainnya tahun 2025 di Pemerintahan

Pegawai non ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-undang ini mulai berlaku, Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain pegawai ASN.

ASN memiliki peran strategis sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Diharapkan mereka menjalankan tugasnya dengan profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Struktur dan Isi UU

UU Nomor 20 Tahun 2023 terdiri dari 14 bab yang berisi:

- I. Ketentuan Umum
- II. Asas, Nilai Dasar, Serta Kode Etik Dan Kode Perilaku
- III. Jenis dan Kedudukan
- IV. Fungsi, Tugas, dan Peran
- V. Jabatan ASN
- VI. Hak dan Kewajiban
- VII. Kelembagaan
- VIII. Manajemen ASN
- IX. Pegawai ASN yang Menjadi Pejabat Negara
- X. Organisasi
- XI. Digitalisasi Manajemen ASN
- XII. Penyelesaian Sengketa
- XIII. Larangan

XIV. Ketentuan Penutup

Serta terdapat 77 Pasal yang secara gamblang menyatakan bahwa ASN terdiri dari PNS dan PPPK.

Gambar 1



Sumber: Kemenpanrb, 2024

UU ASN terbaru ini memuat beberapa pokok pengaturan penting, seperti:

- Penguatan pengawasan Sistem Merit,
- Penetapan kebutuhan PNS dan PPPK,
- Kesejahteraan PNS dan PPPK,
- Penataan tenaga honorer, dan
- Digitalisasi Manajemen ASN,
- Pengaturan masa perjanjian kerja bagi PPPK,
- Pengangkatan ASN dari TNI dan Polri,
- Pengembangan talenta dan karier.

Pengembangan Karier Pegawai

Pada aspek Pengembangan Karier Pegawai tentunya terdapat pembeda yang cukup jelas bagi PNS dan PPPK. Dalam memulai karier, sebelum resmi dilantik sebagai PNS, seorang PNS akan mengawali masa prajabatan sebagai Calon PNS (CPNS) selama 1 tahun. Dalam hal ini terdapat hak dan kewajiban yang dijalani selama menjalani masa kerja sebagai CPNS seperti hak keuangan (penghasilan 80% dari gaji pokok) serta adanya kewajiban mengikuti dan lulus Pelatihan Dasar CPNS sebagai syarat pengangkatan menjadi PNS. Selama menjalani karier, PNS memiliki kesempatan untuk mengembangkan kariernya melalui pola karier berupa

mutasi/ rotasi maupun perpindahan antar jabatan yang dilakukan sesuai kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dimilikinya hingga PNS tersebut menempati golongan/ jenjang jabatan puncak dalam menjalani karier sebagai seorang PNS.

Berbeda dengan PNS, pengembangan karier PPPK ditentukan oleh Perjanjian Kerja yang dilakukan antara PPPK dengan Pejabat Pembina Kepegawaian di Instansi. Pola karier bagi PPPK dilaksanakan sesuai dengan Perjanjian Kerja, serta tidak dimungkinkan untuk mengusulkan perpindahan jabatan, pindah unit kerja/ pindah instansi. Berbekal pengalaman kerja, kompetensi, serta profesionalitas yang telah dimiliki terdapat keuntungan yaitu seorang Calon PPPK dapat langsung dilantik sebagai PPPK sekaligus menempati jabatan tanpa melalui proses percobaan maupun kewajiban mengikuti dan lulus Pelatihan Dasar layaknya CPNS. Begitu juga dalam hak keuangan, seorang PPPK dapat diberikan gaji pokok secara penuh sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas.

Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja

Pengembangan Kompetensi menjadi elemen penting untuk meningkatkan kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi. Bagi PNS pengembangan kompetensi merupakan kegiatan yang wajib diikuti. Pada Pasal 203 Ayat 4 PP Nomor 11 Tahun 2017 disebutkan Pengembangan Kompetensi bagi PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Bagi PPPK Sesuai dengan Pasal 40 Ayat 1 PP Nomor 49 Tahun 2018 disebutkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi dilakukan paling lama 24 (dua puluh empat) jam Pelajaran dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja.

A. Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan

Pengembangan kompetensi ASN tidak bisa lepas dari pendidikan dan pelatihan berkelanjutan. Program-program pelatihan harus dirancang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman,

serta meliputi berbagai aspek, seperti keterampilan teknis, manajerial, dan sosial.

B. Sertifikasi Kompetensi

Sertifikasi kompetensi menjadi penting untuk memastikan bahwa ASN memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diakui secara formal. Sertifikasi ini juga akan membantu dalam penempatan ASN pada posisi yang sesuai dengan keahlian mereka.

C. Penggunaan Teknologi dalam Pelatihan

Pemanfaatan teknologi dalam pelatihan, seperti e-learning dan webinar, akan memungkinkan ASN untuk belajar dengan lebih fleksibel dan efisien. Teknologi ini juga memungkinkan akses ke materi pelatihan yang lebih luas dan berkualitas.

D. Pengembangan Kompetensi Soft Skills

Selain keterampilan teknis, pengembangan kompetensi soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerjasama tim juga sangat penting. Soft skills ini akan meningkatkan kemampuan ASN dalam berinteraksi dan bekerja secara efektif di lingkungan kerja.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi tentunya dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja. Dalam hal penilaian kinerja baik bagi PNS dan PPPK, pada kedua jabatan tersebut memiliki kewajiban untuk menyusun Sasaran Kinerja Pegawai yang dinilai secara periodik dan tahunan oleh Pejabat Penilai Kinerja dalam bentuk Penilaian Kinerja ASN.

Jaminan Sosial bagi ASN

Pegawai ASN juga memperoleh jaminan sosial yang terdiri dari beberapa jaminan seperti, jaminan Kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, pensiun, dan hari tua. Penerimaan jaminan pensiun serta jaminan hari tua akan dibayarkan kepada pegawai ASN setelah menyelesaikan tugas bekerja.

Pengaturan usia minimal pada saat melamar serta usia pensiun bagi PNS dan PPPK diatur melalui ketentuan yang berbeda. Bagi Calon PNS Batasan usia paling rendah pada saat melakukan pendaftaran adalah 18 tahun dan paling tinggi 35 tahun. Sedangkan bagi PPPK Batasan usia

paling rendah saat melakukan pendaftaran adalah 20 tahun dan paling tinggi 1 tahun sebelum Batas Usia Tertentu pada jabatan yang dilamar, dengan ketentuan bagi PPPK terdapat Masa Perjanjian Kerja yang menjadi dasar lama bertugas PPPK pada suatu jabatan.

Meskipun terdapat perbedaan batasan usia pada saat melakukan pendaftaran, akan tetapi Batas Usia Pensiun antara PNS dan Batas Usia Pensiun/ Akhir masa Perjanjian Kerja PPPK disesuaikan dengan jabatan yang dimiliki pada saat pensiun/ akhir masa perjanjian kerja. Sesuai dengan ketentuan pada pasal 55 UU Nomor 20 Tahun 2023 setiap jenis jabatan memiliki Batas Usia Pensiun sebagai berikut:

Gambar 4

Batas Minimum Usia Pengangkatan dan Batas Usia Pensiun

| JABATAN | JENIS | BUP |
|----------------|------------------------------------|--|
| Manajerial | Jabatan Pimpinan Tinggi | 60 tahun |
| | Jabatan Administrator dan Pengawas | 58 tahun |
| Non Manajerial | Jabatan Fungsional | Diatur dengan Ketentuan Perundang-undangan bagi Jabatan Fungsional |
| | Jabatan Pelaksana | 58 tahun |

Sumber: denpasar.bkn.go.id, 2024

Sejak UU tersebut berlaku, instansi pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain pegawai ASN.

Cuti Bagi PNS dan PPPK

Baik PNS dan PPPK sama-sama memiliki hak atas cuti yang diberikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Berikut merupakan hak cuti yang dapat diberikan bagi PNS dan PPPK.

Gambar 5

Hak Cuti PNS dan PPPK

| PNS | PPPK |
|----------------------------|-----------------|
| Cuti Tahunan | |
| Cuti Sakit | Cuti Tahunan |
| Cuti Besar | Cuti Sakit |
| Cuti Melahirkan | Cuti Melahirkan |
| Cuti Karena Alasan Penting | Cuti Bersama |
| Cuti Bersama | |
| Cuti Karena Alasan Penting | |

Penghargaan

Sebagaimana tertuang dalam BAB VI Hak dan Kewajiban. Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materiel dan/atau nonmateriel. Sebagaimana dimaksud pada Pasal 21 ayat (2), komponen penghargaan dan pengakuan Pegawai ASN terdiri atas:

- Penghasilan;
- Penghargaan yang bersifat motivasi;
- Tunjangan dan fasilitas;
- Jaminan sosial;
- Lingkungan kerja;
- Pengembangan diri; dan
- Bantuan hukum.

Pemberhentian

Secara umum antara PNS dan PPPK memiliki pengaturan yang senada pada beberapa jenis pemberhentian dengan perbedaan mendasar pada tata cara pemberhentiannya. Pada aspek pemberhentian, PNS mengenal Pemberhentian Karena Batas Usia Pensiun sesuai ketentuan yang berlaku untuk masing-masing jabatan, sedangkan PPPK dapat diberhentikan melalui mekanisme pemutusan hubungan kerja karena jangka waktu perjanjian kerja berakhir dengan Masa Perjanjian Kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.

Implementasi UU No. 20 Tahun 2023

I. Pembenahan Sistem Rekrutmen

UU No. 20 Tahun 2023 menekankan pentingnya transparansi dan meritokrasi dalam proses rekrutmen ASN. Rekrutmen berbasis kompetensi dan keahlian akan memastikan bahwa ASN yang terpilih memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

II. Pengembangan Karir dan Kompetensi

Undang-undang ini juga mendorong pengembangan karir ASN melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Setiap ASN diwajibkan untuk mengikuti berbagai program pengembangan kompetensi yang disesuaikan dengan tugas dan fungsi mereka.

III. Sistem Evaluasi dan Penilaian Kinerja

Implementasi evaluasi kinerja yang objektif dan terukur menjadi bagian penting dari UU ini. Penilaian kinerja berbasis capaian dan hasil kerja akan menentukan promosi dan kenaikan pangkat ASN, sehingga dapat mendorong kinerja yang lebih baik.

IV. Penerapan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi menjadi kunci dalam implementasi UU ini. Sistem manajemen ASN berbasis teknologi informasi akan memudahkan proses administrasi, penilaian kinerja, dan pengembangan kompetensi ASN.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh, Implementasi UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN dan pengembangan kompetensi ASN merupakan langkah strategis dalam upaya meningkatkan kualitas birokrasi di Indonesia. Dengan fokus pada rekrutmen yang transparan, pengembangan karir, penilaian kinerja yang objektif, dan pemanfaatan teknologi, diharapkan ASN dapat bekerja lebih profesional dan memberikan pelayanan publik yang lebih baik. Pengembangan kompetensi yang berkelanjutan dan beragam juga akan memastikan bahwa ASN siap menghadapi tantangan masa depan dan berkontribusi secara maksimal bagi kemajuan bangsa.

Saran

Pada tahun 2025, diharapkan telah terwujud tata pemerintahan yang baik dengan birokrasi pemerintah yang profesional, berintegritas tinggi, dan menjadi pelayan masyarakat dan abdi negara.

Adapun berikut beberapa rekomendasi:

- Pemerintah melibatkan stakeholder terkait dalam penyusunan aturan turunan mengenai teknis besaran dan mekanisme jaminan pensiun untuk PPPK.
- Pendekatan komunikasi yang efektif dan program pelatihan untuk memahami dan mengimplementasikan perubahan.
- Masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya diharapkan dapat bersinergi untuk mendukung implementasi UU ini agar mencapai tujuannya dalam memperbaiki tata kelola kepegawaian dan meningkatkan pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2014 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Mencapai Batas Usia Pensiun Bagi Pejabat Fungsional.

Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 Tentang Kompetensi Pemerintahan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur sipil Negara.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Analisis Perbendaharaan Negara.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Permenpanrb Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional.

Peraturan BKN Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan PNS.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian ASN.

Peraturan BKN Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS.

Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan BKN Nomor 9 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara.

Peraturan BKN Nomor 11 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Pembinaan Kepegawaian Jabatan Fungsional.

Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Keputusan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Kenaikan Pangkat PNS.

Keputusan Menpan No 321 Tahun 2024.

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2013 tentang Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil.

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 Perihal Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

Dokumen

Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.

Penelitian

Zahara, 2023, *IMPLEMENTASI KARTU INDONESIA PINTAR TERHADAP KUALITAS PENDIDIKAN DI KABUPATEN SIMEULUE*, Aceh: Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP USK.

Website

<https://repository.umy.ac.id/handle/123456789/11131> (diakses pada 15 November 2024)

<https://bimtekdiklatnasional.com/artikel-bimtek/implementasi-uu-no-20-tahun-2023-tentang-asn-aparatur-sipil-negara-dan-pengembangan-kompetensi-asn> (diakses pada 15 November 2024)

<https://nasional.kontan.co.id/news/implementasi-uu-asn-dinilai-akan-hadapi-tantangan-pemerataan-sdm> (diakses pada 15 November 2024)

<https://jurnalpost.com/read/transformasi-kepegawaian-analisis-dampak-dan-tantangan-implementasi-uu-no-20-tahun-2023/8505/>

(diakses pada 15 November 2024)

<https://lan.go.id/?p=18152> (diakses pada 15 November 2024)

<https://www.menpan.go.id/site/berita-foto/penataan-manajemen-asn-pasca-uu-no-20-2023-tentang-asn> (diakses pada 16 November 2024)

<https://jdih.maritim.go.id/uu-202023-aparatur-sipil-negara> (diakses pada 16 November 2024)

<https://www.kemhan.go.id/badiklat/2014/11/24/sosialisasi-undangundang-no-5-tahun-2014-tentang-aparatur-sipil-negara.html>

(diakses pada 16 November 2024)

<https://meritopedia.kasn.go.id/pusat-pengetahuan> (diakses pada 16 November 2024)

<https://bpsdm.kemendagri.go.id/berita/page/310#> (diakses pada 16 November 2024)

<https://bkpsdmd.babelprov.go.id/content/undang-undang-aparatur-sipil-negara> (diakses pada 16 November 2024)

<http://jdih.baritoutarakab.go.id/berita/baca/undang-undang-nomor-5-tahun-2014-tentang-aparatur-sipil-negara-dicabut> (diakses pada 16 November 2024)

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-kalbar/baca-artikel/16564/Beberapa-Hal-Baru-Yang-Perlu-Diketahui-Dalam-UU-Nomor-20-Tahun-2023-tentang-Aparatur-Sipil-Negara.html> (diakses pada 17 November 2024)

<https://bkpsdm.rejanglebongkab.go.id/index.php/2024/10/25/implementasi-undang-undang-asn-no-20-tahun-2023-penguatan-uu-nomor-5->

[tahun-2014-dan-sinkronisasi-rencana-kerja-bidang-manajemen-asn-sesuai-permenpan-rb-no-8-tahun-2023/](#) (diakses pada 17 November 2024)

<https://pusdiklatpemendagri.com/bimtek-aparatur-sipil-negara-asn-sesuai-dengan-uu-ri-no-5-tahun-2014/> (diakses pada 17 November 2024)

<https://jdih.komisiyudisial.go.id/frontend/detail/4/268> (diakses pada 17 November 2024)

<https://www.lediknas.com/bimtek-uu-asn-aparatur-sipil-negara-uu-nomor-20-tahun-2023/> (diakses pada 17 November 2024)

<https://diklat.net/2023/11/03/bimtek-dan-sosialisasi-undang-undang-no-20-tahun-2023-tentang-aparatur-sipil-negara/> (diakses pada 17 November 2024)

<https://uinjkt.ac.id/id/implementasikan-uu-asn-uin-syarif-hidayatullah-jakarta-berkomitmen-berikan-solusi-terbaik> (diakses pada 17 November 2024)

<https://jdih.ciamiskab.go.id/detail-produk-hukum/undang-undang-uu-nomor-20-tahun-2023-tentang-aparatur-sipil-negara> (diakses pada 18 November 2024)

<https://smartid.co.id/blog/2023/11/15/undang-undang-nomor-20-tahun-2023-tentang-aparatur-sipil-negara-asn/> (diakses pada 18 November 2024)

<https://biroadpim.kalteng.go.id/2024/04/sosialisasi-uu-nomor-20-tahun-2023-sekda-tekankan-tranformasi-pengelolaan-asn/> (diakses pada 18 November 2024)