

URGENSI KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA SEBAGAI PERWUJUDAN ASA *GOOD GOVERNANCE* DI INDONESIA PASCA PENGESAHAN UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2023 TENTANG APARATUR NEGARA

silvana ayu bintari¹, ahmad suryono²

silvanaayubintari2001@gmail.com¹, ahmadsuryono@unmuhjember.ac.id²

Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perwujudan asas good governance pasca pengesahan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Untuk mengetahui apa yang menjadi kendala dalam menerapkan asas good governance pasca pengesahan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. Hasil Penelitian ini termasuk dalam Penelitian yuridis normatif. Pendekatan yang digunakan yakni Pendekatan Peraturan Perundang-Undangan dan Pendekatan Konseptual. Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalihan tugas dan kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi masih pada tahap transisi sehingga upaya demi upaya yang dilakukan untuk terus berkembang tetap berjalan agar terciptanya good governance. Namun dalam proses berjalannya terdapat kendala berupa kelemahan yang menghambat percepatan pengoptimalan good governance sehingga perlu usaha yang lebih keras untuk terwujudnya sistem tata pemerintahan yang baik. Namun yang paling utama adalah Penghapusan Lembaga Komisi Aparatur Sipil Negara merupakan Langkah yang kurang tepat karena dapat menimbulkan adanya intervensi politik sehingga dengan adanya Lembaga independen dapat mengatasi atau mengurangi permainan politik didalamnya.

Kata Kunci: Good Governance, Aparatur Sipil Negara, Komisi Aparatur Sipil Negara.

PENDAHULUAN

Sistem pemerintahan merupakan gabungan dua istilah yaitu “sistem” dan “pemerintahan”. Pengertian sistem adalah adanya hubungan fungsional antara badan satu dengan badan lainnya secara keseluruhan. Sedangkan pemerintahan adalah segala urusan yang dilakukan oleh negara dalam menyelenggarakan kesejahteraan rakyatnya dan kepentingan negara sendiri. Secara garis besar sistem pemerintahan dibagi menjadi dua yakni sistem pemerintahan presidensial dan parlementer.

Pada dasarnya, *Good governance* adalah suatu konsep yang mengacu kepada proses pencapaian keputusan dan pelaksanaannya yang dapat dipertanggungjawabkan secara Bersama. Dalam rangka mewujudkan optimalisasi pelayanan publik untuk mewujudkan good governance, bagian yang tak terpisahkan adalah adanya optimalisasi kinerja dari Aparatur Sipil Negara sebagai unsur pelaksana yang menjadi bagian penting tak terpisahkan. Salah satu yang berbeda dari UU tentang Aparatur Sipil Negara adalah istilah Aparatur Sipil Negara yang mana jika merujuk pada Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”. Sehingga ruang lingkup undang-undang ini menjadi lebih luas tidak hanya pada (ASN). Pada bagian diktum UU No. 20 Tahun 2023 dinyatakan perlu dibangun (ASN) 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 UUD NRI Tahun 1945.

Komisi Aparatur Sipil Negara adalah bentuk harapan dalam meningkatkan pelayanan publik. Namun pada kenyataannya kehadiran (KASN) tidak serta merta dinilai memberikan manfaat hal ini dibuktikan dengan adanya pembubaran (KASN) yang menuai pro dan kontra. Hilangnya (KASN) akan membuka lahan subur bagi praktik jual-beli jabatan terkait promosi, mutasi, dan demosi jabatan pimpinan tinggi dan/atau (ASN). Dengan dibubarkannya (KASN) maka penjamin pelaksanaan sistem merit yang mengedepankan kualifikasi dan kompetensi dalam rekrutmen akan melemah, kualifikasi dan kompetensi menjadi kunci dalam pelayanan publik. Penyebab pembubaran (KASN) diyakini oleh kinerja yang dinilai kurang maksimal. Sedangkan, dalam perjalanannya menjalankan tugas (KASN) dapat dikatakan sudah sangat efektif. Berdasarkan pada Buku Laporan Kinerja KASN Tahun 2021:

“Sudah 94,1% Kementrian, 81,5% LPNK, 55,9% Provinsi dan 12,8% Kabupaten/Kota yang sudah meraih predikat Baik ke atas. Itu membuktikan bahwa pendampingan yang dilakukan oleh KASN telah memberikan hasil yang signifikan bagi penerapan sistem merit di birokrasi. KASN menyatakan bahwa peningkatan penerapan sistem merit pada instansi pemerintah di Tahun 2020 dan 2021 dikarenakan meningkatnya kesadaran Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) terhadap pentingnya penerapan sistem merit dalam manajemen ASN terlebih setelah capaian Indeks Sistem Merit dimasukkan dalam aspek keberhasilan dalam penilaian reformasi birokrasi bagi instansi pusat dan daerah oleh Kementrian PANRB. Dalam peningkatan kualitas pengawasan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Tercatat bahwa selama Tahun 2021, KASN menerbitkan 3.162 surat rekomendasi pengisian JPT baik melalui seleksi terbuka, maupun rotasi/mutasi internal dan antar instansi pemerintah. Satu hal yang masih menjadi kendala bagi KASN hingga saat ini adalah masih rendahnya rekomendasi atas penanganan pengaduan masyarakat yang ditindak lanjuti oleh PPK. Dari total 114 rekomendasi yang diterbitkan, baru sekitar 77(68%) rekomendasi yang ditindaklanjuti oleh PPK”.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Bagaimana perwujudan asas Good Governance pasca pengesahan UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Apa saja kendala dalam upaya mewujudkan asas Good Governance sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Yuridis Normatif. Pendekatan yang digunakan yakni Pendekatan Peraturan Perundang-Undangan dan Pendekatan Konseptual. Penelitian ini menggunakan sumber data yang berupa data primer, data sekunder, dan data tersier.

A. Sumber Data Primer

merupakan bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundangan-undangan, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan, dan putusan hakim. Bahan hukum primer yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juncto Undang-Undang nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
6. Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

B. Sumber Data Sekunder

Bahan Hukum Sekunder meruakan bahan hukum berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi, meliputi buku-buku teks, kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, artikel, skripsi, tesis, disertasi, hasil penelitian dan prosiding.

C. Sumber Data

Tersier adalah Bahan hukum tresier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Contohnya yaitu kamus, Ensiklopedia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Good governance

adalah penyelenggaraan sektor pelayanan publik, mulai dari bidang ekonomi, politik, sosial budaya, pertahanan dan keamanan, serta penyelenggaraan urusan negara pada semua tingkatan dengan mengutamakan kesejahteraan rakyat. Good governance di Indonesia merupakan proses optimalisasi kegiatan pemerintah yang berfokus pada nilai fungsional pelayanan, regulasi, dan pemberdayaan. Oleh karena itu, Good governance mempunyai inti yaitu sebagai bentuk kebebasan dari penyalahgunaan kekuasaan dan korupsi serta pengakuan hak-hak berdasarkan tata kelola yang sah.

Keberadaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 diharapkan menjadi jawaban atas permasalahan penataan pegawai non-ASN yang belum terselesaikan melalui penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara salah satu perubahannya adalah penghapusan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan Pegawai ASN yang profesional dan efisien dalam memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa. Secara kelembagaan baik fungsi, tugas dan wewenang Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) diatur didalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, namun setelah disahkannya undang-undang ASN yang baru yang secara resmi berubah menjadi Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Dan otomatis Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) tidak lagi diatur baik itu fungsi, tugas dan wewenang telah dihapuskan. Alasan Penghapusan KASN yang terdapat dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 sama sekali tidak menjelaskan pentingnya pembentukan lembaga nonstruktural dibanding misalnya, dengan Kementerian yang bertugas di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara. Alasan lainnya yakni diperlukan pengurangan struktur organisasi. Selain itu, dari sisi anggaran keberadaan KASN dianggap membebani anggaran negara.

Dengan di bubarkannya Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) membuat fungsi kebijakan pengawasan sistem merit pada manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) diserahkan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

(PAN dan RB) dan eksekusinya dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Dalam proses menggantikan tugas dan kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang dapat dikatakan masih dalam tahap transisi, kemenPANRB masih belum dapat dikatakan maksimal. hal ini seperti yang dapat dijelaskan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Abdullah Azwar Anas yang mengapresiasi kinerja Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang selama ini telah mengawal dan mengawasi penerapan Meritokrasi di Indonesia:

“Pemerintah dan Paguyuban PANRB, menyampaikan penghargaan dan apresiasi yang setinggi tingginya kepada pimpinan KASN beserta seluruh jajaran yang telah mencurahkan segenap tenaga dan pikirannya dalam mengawal sistem merit, kode etik dan kode perilaku ASN selama satu dasawarsa ini.” ujar Anas

Anas menuturkan terdapat tujuh agenda transformasi manajemen ASN dalam Undang-Undang No.20/2023 tentang ASN. Salah satu aspek manajemen ASN yang menjadi agenda penting transformasi dalam UU ASN adalah pengembangan karier ASN serta pengawasan Sistem Merit. Fungsi-fungsi pengawasan sistem merit harus terus berjalan maksimal untuk memastikan penataan karier ASN berlangsung profesional, transparan, akuntabel, dan berorientasi kinerja. Karenanya dalam pembahasan UU No. 20/2023, Pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) sepakat untuk memperkuat pengawasan sistem merit.

"Salah satu strategi penguatan sistem merit adalah melalui pemanfaatan platform digital manajemen ASN serta mengoptimalkan fungsi Paguyuban PANRB, sehingga kontrol pelaksanaan sistem merit di seluruh daerah di Tanah Air dapat berjalan optimal," tuturnya.

Anas menilai UU ASN tidak bisa berdiri sendirian. UU ASN adalah landasan utama dan katalis yang mengakselerasi percepatan transformasi ASN. Dukungan digitalisasi melalui platform digital, penguatan dan pengawasan sistem merit, komitmen serta kerja sama para pemimpin pada seluruh tingkatan di Instansi Pemerintah, serta ASN yang memiliki growth mindset, adalah potongan puzzle penting yang perlu disiapkan. Anas menilai perlu adanya evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan dalam penerapan sistem merit mengingat banyaknya dinamika yang terjadi dalam berbagai aspek di birokrasi pemerintahan. Hasil kinerja KemenPANRB untuk sementara ini dapat dikatakan belum optimal hal ini dapat dilihat dari proses transisi yang awalnya tugas dan kewenangan KASN menjadi tugas dan kewenangan kemenPANRB.

Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa dalam pelaksanaan sistem merit, KemenPANRB masih belum dapat optimal sebagai lembaga pengganti Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Jika kita lihat dari penjelasan diatas, KemenPANRB telah berupaya untuk meningkatkan penguatan sistem merit yaitu dengan memanfaatkan platform digital manajemen ASN. Jika dalam proses penerapannya dapat dikatakan masih belum terwujud atau hanya sekedar penerapan maka hal tersebut tidak optimal dalam kinerjanya, Sehingga keberadaan atau peran KASN ini sangat penting untuk mengawasi netralitas demi terwujudnya asas good governance di Indonesia.

Sistem merit dan good governance (tata kelola pemerintahan yang baik) adalah dua konsep yang saling terkait erat dan saling memperkuat. Sistem merit, yang berfokus pada kompetensi, kinerja, dan objektivitas dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN), merupakan salah satu pilar penting dalam mewujudkan good governance. Jika dalam mewujudkan sistem merit masih belum optimal maka dalam mewujudkan good governance (sistem tata pemerintahan yang baik) juga belum dapat berjalan dengan lancar.

Pencapaian good governance akan lebih mudah dan optimal jika sistem merit diterapkan dengan baik. Hal ini karena sistem merit dapat membantu membangun fondasi yang kuat untuk pengelolaan ASN yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik.

B. Sebagai instrumen penting dalam tata kelola SDM Aparatur

maka salah satu upaya yang dilakukan oleh KemenPANRB untuk memperkuat reformasi birokrasi adalah melalui perencanaan pengembangan sumber daya manusia. Dalam orientasinya, pelaksanaan perencanaan pengembangan SDM Aparatur bertujuan untuk menghasilkan PNS yang berkualitas, memiliki nilai-nilai fundamental, kompetensi profesional, bebas intervensi politik, dan tidak terlibat dalam praktik kolusi maupun nepotisme. Pegawai pemerintah sebagai suatu disiplin akademis diharapkan mampu mengelola dan meningkatkan diri serta mempertanggungjawabkan keberhasilannya sendiri dengan menggunakan sistem merit (berbasis kompetensi) dalam pelaksanaan SDM aparatur sipil negara. Oleh karena itu, kompetensi dapat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas SDM di era kemajuan teknologi dan berperan dalam mencapai tujuan organisasi. sebagai pendukung keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi dan fungsi pemerintahan diperlukan profesionalisme setiap pegawai. Hal ini diperkuat dengan implementasi rencana pengembangan SDM yang berbasis pada meritokrasi. KemenPANRB juga secara transparan mengatur penciptaan talenta melalui sistem kinerja yang membandingkan keterampilan, kinerja, dan kemampuan yang dibutuhkan suatu jabatan dengan kemampuan dan tingkat kinerja pelamar pada tahap rekrutmen, pengangkatan, dan promosi yang dipadukan dengan sistem kompetitif.

Meskipun Kemenpanrb dan BKN telah melakukan berbagai upaya untuk mewujudkan asas good governance dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN), masih terdapat kendala berupa beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan:

1. Budaya Birokrasi yang Masih Kaku:

- a) Budaya birokrasi yang masih kaku, hierarkis, dan sentralistik menghambat penerapan prinsip-prinsip good governance seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan fleksibilitas.
- b) Hal ini dapat menyebabkan lambatnya proses pengambilan keputusan, minimnya partisipasi ASN, dan resistensi terhadap perubahan.

2. Kapasitas SDM yang Belum Merata:

- a) Kapasitas SDM ASN di beberapa instansi pemerintah masih belum merata, baik dalam hal kompetensi teknis maupun pemahaman tentang good governance.
- b) Hal ini dapat menyebabkan kesenjangan dalam penerapan good governance di berbagai instansi.

3. Kurangnya Pengawasan dan Evaluasi:

- a) Kurangnya pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan terhadap penerapan good governance di lingkungan ASN dapat menyebabkan inkonsistensi dan penyimpangan.
- b) Hal ini dapat melemahkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan ASN.

Dari kendala kelemahan perwujudan good governance diatas dapat kita simpulkan bahwa Menilai netralitas Kemenpanrb dan BKN dalam menerapkan asas good governance adalah hal yang kompleks dan membutuhkan analisis mendalam dari berbagai aspek.

Mengingat Good governance memiliki banyak dimensi dan interpretasi juga Kinerja Kemenpanrb dan BKN dalam mewujudkan good governance tidak dapat dilihat secara parsial, melainkan harus dilihat secara menyeluruh dan komprehensif. Bahkan ada berbagai indikator yang dapat digunakan untuk menilai netralitas Kemenpanrb dan BKN, antara lain: Transparansi, Akuntabilitas, Objektivitas, Partisipasi, dan Integritas. Sedangkan untuk pemicu terjadinya potensi ketidaknetralan bisa saja terjadi karena adanya intervensi politik, kepentingan pribadi, kurangnya transparansi, akuntabilitas yang lemah bahkan kurangnya partisipasi masyarakat.

KESIMPULAN

Perwujudan asas good governance pasca pengesahan UU No. 20 Tahun 2023 dimulai dengan di bubarkannya Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) membuat fungsi kebijakan pengawasan sistem merit pada manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) diserahkan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN dan RB) dan eksekusinya dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dimana sebelumnya dilakukan oleh KASN. Dalam proses menggantikan tugas dan kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang dapat dikatakan masih dalam tahap transisi, kemenPANRB masih belum dapat dikatakan maksimal. Jika dilihat dari kinerja KemenPANRB yang dapat dikatakan sebagai peran pengganti KASN ini masih belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikator lainnya seperti: Proses transisi tugas dan kewenangan dari KASN yang masih belum selesai, Pelaksanaan sistem merit belum optimal, Peran KemenPANRB sebagai pengganti KASN belum terwujud sepenuhnya, dan belum tercapainya tata pemerintahan yang baik (good governance).

Kemenpanrb dan BKN telah melakukan berbagai upaya untuk mewujudkan asas good governance dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN), Namun masih terdapat kendala berupa beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan seperti berikut: Budaya Birokrasi yang masih kaku, Kapasitas SDM yang belum merata, Kurangnya Pengawasan dan evaluasi, Kurangnya Partisipasi Masyarakat, Tantangan Teknologi Informasi, Penegakan hukum yang lemah, Dan kurangnya kesadaran ASN.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Andika Yasa, 2021, "Penguatan Reformasi Birokrasi Menuju Era Society 5.0 di Indonesia Strengthening Bureaucratic Reform Towards Society 5.0 Era in Indonesia" Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan, hal 32-35.

Bappeda Kobar: Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Good Governance (Berita Online mmc.kotawaringinbaratkab.go.id Selasa 06 Februari 2024), tersedia di situs: <https://mmc.kotawaringinbaratkab.go.id/berita/manajemen-sumber-daya-manusia-perspektif-good-governance>, diakses pada tanggal 30 Mei 2024, pukul 12.04 Wib..

Elva Imeldatur Holifah, (2019), "Perbandingan Sistem Pemerintahan Indonesia, Iran, Prancis", hal 117-118

Engkus, dkk., (2021), "Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik", Pengurus Pusat Perhimpunan Ilmuan Administrasi Negara Indonesia, hal 41

INTERNET

Isnaini, Terkendala oleh birokrasi yang kaku: Benarkah solusinya ada di tangan kita, <https://www.kompasiana.com/isnaini46448/6579635a12d50f7d9f2c00a2/terkendala-oleh-birokrasi-yang-kaku-benarkah-solusinya-ada-di-tangan-kita>, di akses pada tanggal 30 Mei 2024

JURNAL

Kementrian Lembaga Pemerintahan Non Kementrian, 2018, Pemetaan Penerapan Sistem Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), Jakarta: Komisi Aparatur Sipil Negara,hal 5.

M.Lugas Pribady, MenPAN-RB:Perkuat Sistem Merit Dengan Platform Digital Manajemen ASN,<https://news.detik.com/berita/d-7143068/menpan-rb-perkuat-sistem-merit-dengan-platform-digital-manajemen-asn>, diakses pada tanggal 14 Mei 2024

Mulyani Puji Lestari,“Indonesia Membutuhkan KASN”,<https://www.kasn.go.id/id/publikasi/indonesia-membutuhkan-kasn>,Diakses pada 24 Februari 2023

Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Prilla Gilang Fafako P,dkk,2024, “Etika Administrasi Publik dalam Mewujudkan Good Governance di Indonesia”, INNOVATIVE:Journal Of Sosial Research

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara juncto Undang-Undang nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara