

# IMPLIKASI HUKUM ATAS PEGAWAI NEGERI SIPIL SETELAH BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

**Muzdalifah Fattah**

*muzdalifahfattah@gmail.com*

*Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Tadulako*

## **Abstract**

*The enactment of law Number 5 Year 2014 about Civil Servants led to new practices in civil servant management in Indonesia. There were a lot of modifications made based on this law, stressing on the merit systems in each of its plans, i.e: from civil servant recruitments, designations, rights and obligations, and independent officers and institutions authorized to implication of the law would enhance the job performance of the apparatus in attempt to attain the set objective. The research was back grounded with a common opinion that civil servants did not contribute at all in the development of the nation, but created corruptions, collusions and nepotisms in the civil servant employment systems.*

**Keywords:** *Legal Application to Civil Servants*

Salah satu upaya dalam mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (*Good Governance*) adalah membangun aparatur sipil negara yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN, berintegritas tinggi, serta berkemampuan dan memiliki kinerja yang tinggi.

Penyelenggaraan kepegawaian negara yang disusun berdasarkan kerangka pemikiran bahwa pegawai sebagai individu adalah bagian integral dari pemerintahan negara. Oleh karena itu, setiap pegawai negeri sipil dituntut agar memiliki loyalitas penuh kepada pemerintah negara. Akan tetapi, ketentuan perundang-undangan dalam Undang-Undang Kepegawaian sebelumnya sudah dipandang tidak sesuai lagi dengan pemerintahan yang semakin demokratis, desentralistis serta ekonomi yang semakin kompetitif seperti saat ini. Diantaranya karena sebab-sebab sebagai berikut.

Pertama, belum tertanam kuat budaya kerja dan pelayanan dalam sikap dan tindakan para Pegawai Negeri Sipil saat melaksanakan tugas. *Punishment and reward* terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil sulit diukur. Meski banyak Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas kerja rendah, pemerintah

sulit memberhentikannya. Oleh sebab itu, standarisasi kinerja mesti terpola dengan baik.

Kedua, pegawai negeri sipil tidak boleh hanya menjadi beban negara. Itu sebabnya dengan rasio Pegawai Negeri Sipil dibandingkan penduduk yang hanya 1,89%, keberadaan Pegawai Negeri Sipil dirasakan belum memberikan manfaat maksimal kepada masyarakat.

Ketiga, proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil dan promosi jabatan disebagian pemerintahan daerah berdimensi politik, kekeluargaan, dan ekonomi. Hal ini menyebabkan Pegawai Negeri Sipil yang terpilih dalam seleksi tidak bisa bersikap profesional. Oleh karena berbagai faktor sebagaimana dijelaskan sebelumnya, maka sangat sulit menegakkan integritas dan mencegah terjadinya perilaku menyimpang dari para Pegawai Negeri Sipil saat mengemban tugas.

Keempat, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Badan Kepegawaian Negara, serta Lembaga Administrasi Negara semakin tersibukkan oleh rutinitas dan kurang mampu menjadi pendorong reformasi aparatur negara.

Kelima, reformasi birokrasi yang dilaksanakan oleh beberapa kementerian dan lembaga non kementerian sejak tahun 2008 lebih merupakan inisiatif oleh para pimpinan kementerian tersebut, bukan karena adanya suatu reformasi kebijakan nasional aparatur negara, yang semestinya sudah diatur dalam Undang-Undang ini yang merupakan ketetapan pokok-pokok bagi pengaturan manajemen kepegawaian bagi seluruh aparatur negara yang mendapat gaji dari negara, di samping secara khusus mengatur mengenai aparatur sipil negara.

Keenam, pembentukan Pegawai Negeri Sipil di daerah pada Undang-Undang ini pada esensinya adalah untuk mendelegasikan kewenangan kepada pemerintah daerah agar mampu menyesuaikan jumlah dan mutu pegawai daerah dengan fungsi dan tugas pemerintah daerah. Tetapi dalam kenyataannya, setelah pelaksanaan desentralisasi kepegawaian sejak Tahun 2000, dari seluruh provinsi, kabupaten dan kota, hampir tidak ada yang melaksanakan manajemen kepegawaian dengan semangat seperti yang diharapkan, yaitu mengangkat pegawai negeri sipil yang jumlah, komposisi dan kualifikasinya sesuai dengan beban tugas dan fungsi daerah. Bahkan sebaliknya, hampir setiap tahun formasi calon Pegawai Negeri Sipil yang diberikan kepada daerah berjumlah lebih sedikit.

Ketujuh, adanya praktek jual beli formasi pegawai antara oknum-oknum otoritas kepegawaian di pusat dengan para pimpinan daerah. Praktik perdagangan calon pegawai ini selain bernilai sangat besar, juga telah merusak sendi-sendi moralitas Aparatur Sipil Negara. Praktik perdagangan jabatan juga terjadi dalam pengisian posisi kepala Satuan Kerja Pemerintah Daerah dan pengisian posisi jabatan politik lokal.

Desentralisasi kepegawaian yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dalam perkembangannya telah dilaksanakan dengan semangat yang berbeda

dan telah menyimpang dari semangat yang mendasari desentralisasi kepegawaian. Sehingga pada tahun 2013, pemerintah mengusulkan Rancangan Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara dan kemudian Rancangan Undang-Undang ini ditetapkan menjadi Undang-Undang nanti pada tahun 2014 yakni dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Selanjutnya akan ditulis dengan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara). Undang-Undang ini telah memberikan nuansa baru yang lebih baik dalam sistem manajemen SDM Aparatur Sipil Negara di Indonesia. Adapun beberapa perubahan dijelaskan sebagai berikut.

Pertama, Undang-Undang Aparatur Sipil Negara memberikan koridor yang cukup baik dalam pengaturan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sebab sudah menjadi rahasia umum bahwa pengelolaan pegawai pemerintah non-PNS telah menjadi masalah yang mengemuka sejak awal.

Kedua, Undang-Undang Aparatur Sipil Negara hanya mengenal eselonisasi hingga tingkat ke-2, yang disebut sebagai Jabatan Pimpinan Tinggi serta pada pemangku Jabatan Pimpinan Tinggi ini juga diberikan pengakuan dan tanggung jawab kehormatan di birokrasi. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi terbuka secara nasional dan berlaku sistem kontrak selama 5 (lima) tahun.

Ketiga, Undang-Undang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang kelembagaan dalam manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara dengan meminimalisir tumpang tindih kewenangan. Dimana Pengaturan kewenangan terdapat antara Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB), Badan Kepegawaian Negara (BKN), Lembaga Administrasi Negara (LAN), dan sebuah komisi yang akan dibentuk yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

Keempat, Undang-Undang Aparatur Sipil Negara ini secara eksplisit menyebutkan

bentuk pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil dengan pemberian kesempatan praktik kerja di instansi lain termasuk perusahaan swasta paling lama selama satu tahun sebagaimana disebutkan dalam Pasal 70 ayat (5) dan ayat (6).

Kelima, Undang-Undang Aparatur Sipil Negara juga membuka peluang diberhentikannya Pegawai Negeri Sipil atas alasan kinerja (Pasal 77 ayat (6)). Hal ini tentu patut diapresiasi karena memberikan nuansa baru dalam birokrasi terutama dalam hal penilaian kinerja. Namun demikian, patut dinanti bagaimana pengaturan lanjutannya dalam Peraturan Pelaksanaannya. Kemudian atas penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil tersebut juga dapat diberikan tunjangan kinerja (Pasal 80 ayat (3)). Kedua hal ini tentu menjadi tantangan tersendiri bagi setiap birokrasi untuk membangun sistem manajemen kinerja yang komprehensif.

Paradigma yang dibangun dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tersebut kiranya patut menjadi perhatian karena memberikan nuansa baru dalam manajemen SDM Aparatur Sipil Negara. Langkah maju dalam reformasi birokrasi telah dilakukan oleh pemerintah dengan mengesahkan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, sehingga tidak berlebihan lahirnya Undang-Undang ini dapat dikatakan sebagai tonggak keberhasilan reformasi dan juga titik awal penegakan profesionalisme dan aseptabilitas aparatur sipil negara. Dengan adanya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara maka seluruh Pegawai Negeri Sipil berubah menjadi profesi dan kepala daerah tidak lagi berhak mencampuri dan mengatur pengangkatan kepegawaian. Dengan demikian, wewenang kepala daerah bukan tak terbatas. Alasan perlunya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara adalah karena pemerintahan memandang ada problem mendasar yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) didalam birokrasi/pegawai negeri sipil yang harus secepatnya dibenahi.

Lahirnya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara juga mengundang kekhawatiran para pemimpin daerah. Mereka yang tergabung dalam Asosiasi Pemerintah Kabupaten Seluruh Indonesia (Apkasi) pada dasarnya mendukung lahirnya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara yang berbasis profesionalisme dan kompetensi serta memenuhi kualifikasi dalam menduduki jabatannya. Namun mereka meminta agar yang mengatur pengangkatan Aparatur Sipil Negara, wewenangnya dilaksanakan sekretaris kabupaten atau sekretaris kota.

Saat pembahasan di parlemen, pihak pemerintah memang kerap mendapatkan resistensi atas Rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari 15 Bab dan 141 Pasal ini yang dibahas dalam 10 kali persidangan sebelum disahkan menjadi Undang-Undang. Dengan demikian dalam pemberlakuan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara diharapkan dapat merubah pola pikir bagi Pegawai Negeri Sipil adalah seorang yang akan mengubah orientasinya menjadi pelayan abdi negara dan abdi masyarakat.

Konsekuensi logis dari lahirnya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara adalah dampak hukum dan dampak kepegawaian, sehingga dalam tataran implementasinya di pemerintahan juga dapat menuai beberapa permasalahan. Diantaranya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara menetapkan pembagian ASN (Aparatur Sipil Negara) kedalam PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Dalam porsi PPPK dapat menimbulkan multitafsir diberbagai hal. Misalnya porsi kebutuhan PPPK dan PNS dalam setiap pengangkatannya, tenggang waktu kontrak dalam perjanjian kerja, jabatan yang dapat diduduki oleh PPPK kemudian status PPPK dapat ditingkatkan atau tidak menjadi PNS setelah masa kontrak berakhir serta perbedaan mendasar antara PPPK dengan tenaga honorer. Kemudian sejauh ini peraturan

pelaksanaan atas perintah dari Undang-Undang Aparatur Sipil Negara belum ditetapkan hingga saat ini. Artinya pemberlakuan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara belum bisa berjalan efektif. Padahal menilik sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara akan ada 3 (tiga) Peraturan Presiden, 19 (sembilan belas) Peraturan Pemerintah, dan 1 (satu) Permenpan. Jumlah Peraturan Pemerintah bisa saja lebih, tergantung pada pemisahan materinya.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara merupakan Undang-Undang yang dapat dipandang cukup fleksibel karena sebagian besar ketentuan didalamnya bersifat multiinterpretasi. Oleh karena itu, dibutuhkan kontrol publik yang ketat dalam proses pelaksanaan dari Undang-Undang Aparatur Sipil Negara ini.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah penelitian Normatif yaitu melalui studi kepustakaan untuk menelaah peraturan perundang-undangan maupun hasil-hasil penelitian, pengkajian, serta referensi lainnya yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia aparatur sipil negara, dengan tidak mengabaikan adanya penelitian *Yuridis empiris* yaitu dengan menelaah data yang dikumpulkan langsung dari para pengelola sumber daya Aparatur Sipil Negara baik pada instansi pemerintah pusat maupun instansi pemerintah daerah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian manajemen kepegawaian berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagaimana diuraikan sebelumnya merupakan hasil akhir dari konsepsi manajemen kepegawaian di Indonesia saat ini. Perubahan-perubahan kekinian yang

bukan hanya bersifat mekanistik hubungan-hubungan kerja tetapi lebih mendasar lagi, yaitu proses universalisasi nilai-nilai dalam pencapaian tujuan negara. Prinsip-prinsip *good governance* membawa Indonesia dalam wacana baru dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan ditingkat daerah sebagai tuntutan masyarakat untuk terwujudnya pegawai Aparatur Sipil Negara yang demokratis, netral, profesional, efisien, efektif, berkeadilan, bersih, terbuka, partisipatif, dan tanggap terhadap aspirasi masyarakat.

Hal diatas mungkin dapat terealisasi dengan baik jika dibarengi dengan adanya reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi yang dimaksudkan adalah adanya pembaruan dan penyesuaian untuk membentuk kembali pada maksud semula diadakannya birokrasi pemerintah, sebagaimana didefinisikan oleh berbagai kalangan melalui berbagai latar belakang, berkonotasi mencapai kebaikan birokrasi pemerintah di negara demokratis yang betul-betul bekerja sesempurna mungkin, berorientasi kepada kepentingan publik dengan menerapkan manajemen yang modern. Berikut ini adalah analisis yang telah diinventarisir sejak dikeluarkannya peraturan dan kebijakan dalam manajemen kepegawaian Indonesia termasuk setelah Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara ditetapkan, meliputi:

- a. Konsistensi terhadap visi dan misi organisasi masih rendah. Berdasarkan analisis dari implementasi kebijakan yang ada, permasalahan berada pada tidak adanya persamaan ide dari masing-masing pihak dan didukung dengan kurangnya faktor sosialisasi ide sehingga tujuan organisasi yang ingin dicapai tidak dapat terealisasi.
- b. Sering terjadi penyimpangan dan kesalahan dalam kebijakan publik yang berdampak pada masyarakat. Hal ini didasarkan pada saat proses pembuatan kebijakan publik yang masih belum dapat mewisadahi kebutuhan dan kepentingan

masyarakat secara riil. Penyebabnya adalah kurang tanggap dan responsif terhadap lingkungan sekitar sehingga tidak dapat memetakan kepentingan yang dapat langsung berguna bagi masyarakatnya.

- c. Pelaksanaan kebijakan jauh berbeda dari yang diharapkan. Hal ini merupakan kurangnya fungsi kontrol dan evaluasi dalam struktur kepegawaian.
  - d. Terjadi arogansi pejabat dan penyalahgunaan kekuasaan. Dasarnya adalah budaya feodal yang mengakibatkan timbulnya sifat ego pada diri seorang pemimpin, karenanya diperlukan pembinaan dan pemahaman terhadap para pejabat dalam bentuk pendidikan dan latihan melalui manajemen kepegawaian di Indonesia.
  - e. Pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab aparatur saat ini belum seimbang. Hal ini merupakan permasalahan dalam konsep pembagian kerja, karenanya dituntut keseimbangan dalam hak dan kewajiban yang berbasis kinerja.
  - f. Dalam praktik di lapangan sulit untuk membedakan keikhlasan dan kejujuran. Permasalahan ini menyangkut pemahaman para pegawai terhadap etika dan moralitas, karenanya terdapatnya bentuk diklat prajabatan dan dalam jabatan yang bukan hanya sekedar formalitas, tetapi mengevaluasi etika dan moralitas masing-masing peserta dengan studi kasus dan analisis sosial di lapangan.
  - g. Pejabat yang KKN akan menyebabkan KKN meluas pada pegawai, dunia usaha dan masyarakat. hal ini menimbulkan konsekuensi terhadap perlunya perubahan fungsi kontrol yang tidak hanya *top down* tetapi fungsi kontrol secara *bottom up* dan karenanya diperlukan sebuah peraturan dan sanksi yang tegas dan menutup kemungkinan timbulnya unsur-unsur kedekatan psikologis antara dua pihak tersebut.
  - h. Gaji pegawai yang rendah/kecil dibandingkan dengan harga barang/jasa lainnya. Hal ini merupakan bentuk masukan terhadap sistem gaji, dimana konsep yang dibangun adalah semakin aktif dan semakin tinggi intensitas kerja, semakin tinggi gaji. Konsep gaji tidak hanya berdasarkan pada gaji bulanan, namun diperlukan insentif kerja guna peningkatan kinerja pegawai ASN.
  - i. Banyak aparatur ASN yang integritas, loyalitas dan profesionalitasnya rendah. Karenanya diperlukan mekanisme evaluasi yang tegas dengan memberhentikan pegawai yang dirasa hanya membebani kas negara tanpa adanya kontraprestasi yang sepadan.
  - j. Belum adanya parameter yang jelas untuk mengukur kinerja pegawai dan tindak lanjut penilainya. Hal ini akan dapat terealisasi jika adanya penelitian berkala mengenai parameter kinerja dan hal ini akan mereformasi manajemen kepegawaian.
  - k. Kepekaan terhadap keluhan masyarakat dinilai masih rendah.
  - l. Sistem rekrutmen yang masih kurang transparan. Diperlukannya mekanisme kontrol masyarakat independen dalam perekrutan melalui sistem yang dibangun antara pemerintah dan masyarakat.
- Untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam rangka reformasi birokrasi, diperlukan strategi kebijakan yang berupa:
- a. Penataan struktur organisasi dengan prinsip rasional dan reliistik sesuai dengan kebutuhan daerah;
  - b. Penataan ruang aparatur pemerintah daerah sesuai dengan penataan struktur organisasi dan perangkat kelembagaan daerah;
  - c. Peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat melalui pelayanan prima;
  - d. Peningkatan kualitas dan profesionalisme sumber daya aparatur pemerintah untuk mendukung perwujudan pemerintah yang baik dan bebas dari KKN;
  - e. Peningkatan pembangunan administrasi pemerintahan dan pembangunan yang

mampu mendukung penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan;

- f. Pengembangan sistem program dan anggaran serta pengendalian pembangunan;
- g. Peningkatan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah untuk mendukung pemerintahan yang bersih;
- h. Peningkatan sarana dan prasarana pemerintahan daerah.

Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara sebagai Undang-Undang Profesi pada prinsipnya ingin melakukan reformasi dan melakukan perbaikan serta menghilangkan masalah-masalah yang timbul didalam manajemen kepegawaian. Masalah-masalah yang timbul itu banyak dinikmati oleh pejabat yang tidak bersih, misalnya perdagangan atau bisnis di dalam pengangkatan dan promosi pegawai yang dilakukan oleh para pejabat daerah maupun pejabat di pusat. Intervensi kekuasaan pejabat politik yang mengangkat pejabat dan pegawai yang tidak terbuka dan tidak kompeten. Netralitas pegawai yang diatur oleh Undang-Undang sebelumnya yang tidak dijalankan dengan konsekuen. Banyak PNS yang diserobot mendukung kekuatan partai politik, pegawainya ditindak tetapi partai yang menyerobot tidak dintindak. Pejabat pembina dan pejabat yang berwenang yang mengaburkan makna netralitas pegawai negeri. kompleksnya persoalan kepegawaian yang terjadi selama ini diupayakan diperbaiki oleh Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara ini.

Salah satu yang kemudian oleh Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara diatur adalah ditetapkannya sistem merit dalam setiap manajemen ASN dan *merit system protection board* (Badan yang melindungi pelaksanaan sistem merit). Badan ini dinamakan Komisi Aparatur Sipil Negara. Dalam Undang-Undang ini ditetapkan setiap pelanggaran sistem merit akan dikenai sanksi

yang tegas. Misalnya mengangkat pegawai atau pejabat yang tidak terbuka dan didasarkan pada pertimbangan politik bukan didasarkan atas pertimbangan kompetensi individual calon yang dibutuhkan oleh kompetensi jabatan yang diisi.

Ada tiga sektor subjek yang wajib direformasi, yaitu Pertama, organisasi lembaga birokrasi yang meliputi organisasi lembaga pemerintah daerah. Kedua, semua sistem administrasi negara yang dijalankan didalam organisasi lembaga-lembaga tersebut. Dan yang Ketiga, manajemen sumber daya aparatur.

Organisasi lembaga birokrasi di Indonesia saat ini termasuk paling besar dibandingkan dengan pada masa pemerintahan orde baru. Pada masa orde baru, Ditjen, Itjen, Setjen dan Badan dibawah kedudukan Menteri, sekarang ada 13 sampai 17 Eselon I termasuk Staf Ahli. Sistem administrasi yang digunakan sering kali tidak jelas. Suatu keputusan baru saja dibuat, dengan mudah diubah dan diganti dengan keputusan lain. Peraturan yang satu bisa bertentangan dengan peraturan yang lain. Sistem hubungan kerja antara jabatan karier birokrasi dan jabatan politik sampai saat initerlewati untuk dapat diatur. Rangkap jabatan antara pejabat negara dengan pimpinan partai politik tidak pernah disentuh oleh upaya reformasi birokrasi. Hal demikian yang dapat saja membuat tata pemerintahan menjadi tidak hemat dan kinerja anggaran tidak proporsional dan juga tidak tepat sasaran.

Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara, bidang Sumber Daya Manusia memperbaiki masalah-masalah kepegawaian. Unsur manusia ini memang merupakan unsur yang menentukan seberapa jauh organisasi lembaga dan sistemnya dapat dijalankan. Kepada unsur manusia inilah organisasi dan sistemnya dapat diandalkan. Ada yang berpendapat melalui reformasi bidang aparatur ini maka akan dicapai pula upaya reformasi dibidang kelembagaan dan sistem.

Sistem yang baik dijalankan oleh orang yang tidak baik dapat berakibat hasil yang kurang baik. Sebaliknya sistem yang kurang baik dijalankan oleh orang-orang yang baik, jujur, bermoral, dan bersih akan menghasilkan sistem organisasi yang baik. Dengan demikian organisasi dan sistem yang belum sempurna diperbaiki akan menjadikan tata pemerintahan yang baik melalui Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara ini.

Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara memang dirancang dengan mendasarkan atas terjadinya banyak persoalan dalam manajemen kepegawaian, selain itu juga mendasarkan pada keinginan melakukan reformasi birokrasi khususnya didalam manajemen kepegawaian. Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara dibuat karena sistem politik dan tata pemerintahan telah mengalami perubahan dan berbeda dengan sistem politik dan sistem pemerintahan. Selain itu, perkembangan global dan perubahan manajemen administrasi pemerintahan yang semakin tidak bisa lagi untuk dihindari.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Implikasi atas pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap pegawai negeri sipil berkinerja tinggi adalah:

- a. Pegawai ASN harus memiliki profesi dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada sistem merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dan rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.
- b. Manajemen aparatur sipil negara terdiri atas manajemen pegawai negeri sipil dan

manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diatur secara menyeluruh dengan menerapkan norma, standar dan prosedur.

- c. Untuk meningkatkan produktivitas dan menjamin kesejahteraan aparatur sipil negara, dalam Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara ditegaskan bahwa Aparatur Sipil Negara berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaannya dan berhak memperoleh jaminan sosial.
- d. Pembentukan Komisi Aparatur Sipil Negara berdasarkan Undang-Undang Tentang Aparatur Sipil Negara dilakukan untuk memonitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen ASN untuk menjamin perwujudan sistem merit serta pengawasan terhadap penerapan asas, kode etik dan kode perilaku aparatur sipil negara.
- e. Dalam rangka menjamin efektivitas, efisiensi dan akurasi pengambilan kebijakan dalam manajemen aparatur sipil negara dibuat suatu sistem informasi dan data yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi yang diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi.

### Rekomendasi

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ini baru efektif sesuai dengan harapan kebijakan terbaru pemerintah jika segera dilakukan dan diterbitkan aturan-aturan pelaksanaan yang diperintahkan oleh Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Efektivitas dan efisiensi Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diperlukan sosialisasi secara menyeluruh tentang hal-hal penting yang secara mendasar mengalami perubahan sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan sebelumnya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulisan karya ilmiah berupa artikel ini tentu tidak lepas dari bantuan Pembimbing penulis, oleh karena itu, khusus kepada Bapak Dr. H. M. Yasin Nahar, S.H., M.H selaku Ketua Pembimbing dan Bapak Dr. H. Abdul Rasyid Thalib, S.H., M.H. saya ucapkan terima kasih atas bimbingan dan ilmu pengetahuan yang tidak ternilai harganya, semoga amal baik beliau mendapat limpahan rahmat dari Allah S.W.T. Amin

## DAFTAR RUJUKAN

- Burhannudin A. Tayibnapis, 1995. *Administrasi Kepegawaian, Suatu Tinjauan Analitik*, Jakarta: Pradinya Paramita
- Hadjon, Philipus M., Sri Soemantri Martosoewignjo, R., Basah, Sjachran., Manan, Bagir., Laica Marzuki, H.M., Ten Berge, J.B.J.M., Van Buuren, P.J.J., dan Stroink, F.A.M. (2). 2008. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ridwan HR. 2003. *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: FH UII-Press.
- Ridwan. 2009. *Tiga Dimensi Hukum Administrasi dan Peradilan Administrasi*, Yogyakarta: FH UII Press.
- Ten Berge, J.B.J.M. 1996. *Besturen Door de Overheid*. W.E.J. Tjeenk Willink, Deventer.
- Thoha, Miftah. 1986. *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali.
- Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana.