



**LAPORAN DIPLOMASI PARLEMEN BADAN LEGISLASI DPR RI  
DALAM RANGKA PEMBAHASAN RANCANGAN UNDANG-UNDANG  
TENTANG PERUBAHAN ATAS UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN  
2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA KE AMERIKA SERIKAT  
18 – 24 MARET 2018**

**1. LATAR BELAKANG**

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik, salah satunya adalah dengan membentuk suatu tatanan hukum yang mengatur mengenai 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 UUD NRI 1945.

Manajemen sumber daya aparatur sipil negara merupakan salah satu bagian penting dari pengelolaan pemerintahan negara yang bertujuan untuk membantu dan mendukung seluruh sumber daya manusia aparatur sipil negara untuk merealisasikan seluruh potensi mereka sebagai pegawai pemerintah dan sebagai warga negara. Paradigma ini mengharuskan perubahan pengelolaan sumber daya tersebut dari perspektif lama manajemen kepegawaian yang menekankan hak dan kewajiban individual pegawai menuju perspektif baru yang menekankan pada manajemen pengembangan sumber daya manusia secara strategis (*strategic human resource management*) agar selalu tersedia sumber daya aparatur sipil negara unggulan selaras dengan dinamika perubahan misi aparatur sipil negara.

Perubahan tersebut memerlukan manajemen pengembangan sumber daya manusia aparatur negara agar selalu maju dan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan

tugas dan fungsi pemerintahan dan pembangunan selaras dengan berbagai tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia.

Pada sistem pemerintahan negara yang semakin demokratis, semakin desentralistis, dan ekonomi yang semakin terbuka, personalia yang dikelola dengan pendekatan “administrasi pegawai” terasa tidak lagi mampu mendukung sistem politik, sistem sosial, dan sistem ekonomi yang telah mengalami perubahan fundamental sejak gelombang reformasi melanda Indonesia pada Tahun 1998. Secara teoritis pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*) yang dipraktekkan secara luas pada organisasi bisnis di Indonesia dan di negara maju digunakan sebagai landasan teoritis Manajemen Sumber Daya Aparatur Sipil Negara yang hendak ditetapkan dengan RUU tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Rancangan Undang-Undang tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ini mengusulkan pekerja yang bekerja pada instansi pemerintahan di tingkat nasional dan daerah ditetapkan sebagai profesi yang bebas dari intervensi politik, bebas dari praktek penyalahgunaan wewenang seperti korupsi, kolusi dan nepotisme, yang memiliki nilai-nilai dasar, kode etik, standar kualifikasi dan kompetensi tertentu yang pelaksanaannya ditetapkan dengan Undang-Undang.

## **2. MAKSUD DAN TUJUAN**

Tujuan Diplomasia Parlemen Badan Legislasi DPR RI adalah memperluas wawasan dan pengetahuan serta mengumpulkan informasi dan data yang relevan mengenai penyusunan Rancangan Undang-Undang tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Dari kunjungan kerja ke Amerika Serikat, diharapkan diperoleh informasi terutama yang terkait dengan:

- a. Sistem dan manajemen ASN;

- b. Tenaga honorer;
- c. Mekanisme kerja dan pertanggungjawaban ASN;
- d. Pengembangan sumber daya ASN;
- e. Komisi pengawasan dan mekanisme kerjanya;
- f. Kode etik dan penagakannya; dan
- g. Fasilitas dan tunjangan yang diperoleh ASN.

Bahan masukan kongkret yang diperoleh akan digunakan untuk penyempurnaan RUU tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dengan demikian, diharapkan Badan Legislasi DPR RI bersama dengan Pemerintah dapat menghasilkan produk legislasi, khususnya dalam hal ini RUU tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang benar-benar bermanfaat memberikan pelayanan kepada masyarakat dan melindungi hak-hak konstitusional warga negara Indonesia.

### 3. SUSUNAN ANGGOTA DELEGASI

Susunan Anggota Delegasi Diplomasi Parlemen Badan Legislasi DPR RI ke Amerika Serikat adalah sebagai berikut:

<b>NO.</b>	<b>NAMA</b>	<b>FRAKSI/ NO. ANGGOTA</b>	<b>KETERANGAN</b>
1.	H. TOTOK DARYANTO, SE	F-PAN A-489	KETUA DELEGASI/ WK. KETUA BALEG
2.	DR. SUPRATMAN ANDI AGTAS, SH., MH	F-PGERINDRA A-388	KETUA BALEG/ ANGGOTA
3.	ARIF WIBOWO	F-PDIP A-193	WK KETUA BALEG/ ANGGOTA
4.	FIRMAN SOEBAGYO, SE., MH.	F-GOLKAR A-273	WK KETUA BALEG/ ANGGOTA
5.	PROF. DR. HENDRAWAN SUPRATIKNO	F-PDIP A-185	ANGGOTA
6.	DR. MARLINDA IRWANTI, SE., MSi.	F-GOLKAR A-280	ANGGOTA

7.	H. BAMBANG RIYANTO, SH., MH., MSi.	F-GERINDRA A-357	ANGGOTA
8.	DR.IR. BAHRUM DAIDO, MSi	F-PD A-452	ANGGOTA
9.	DR. IR. Hj ANDI YULIANI PARIS, MSc	F-PAN A-502	ANGGOTA
10.	DR. Hj NIHAYATUL WAFIROH, MA	F-PKB A-065	ANGGOTA
11.	DR. H. ADANG SUDRAJAT, MM AV	F-PKS A-99	ANGGOTA
12.	H. ARSUL SANI, SH, MSi	F-PPP A-528	ANGGOTA
13.	PROF. DR. BACHTIAR ALY, MA.	F-PNASDEM A-1	ANGGOTA
14.	DR. RUFINUS HOTMAULANA HUTAURUK., SH., MM., MH.	F-PHANURA A-546	ANGGOTA
15.	MICHIKO DEWI, SH	SEKRETARIAT	
16.	JAINURI ACHMAD IMAM SUDARKO, SAP		
17.	AJENG NORLIANA, SE., MS.	TENAGA AHLI	

#### 4. PELAKSANAAN KEGIATAN

Diplomasi Parlemen ini dilaksanakan pada tanggal 18-24 Maret 2018. Delegasi Diplomasi Parlemen melakukan kunjungan ke *Partnership for Public Service (PPS)*, *US Office of Personnel Management (OPM)*, *Office of Government Ethics (OGE)*, dan dengan Kedutaan Besar RI di Washington DC, Amerika Serikat.

#### 5. HASIL KEGIATAN

##### I. Pertemuan dengan *Partnership for Public Service (PPS)*.

*Partnership for Public Service (PPS)* yang merupakan Satu non partisan organisasi NGO yang fokus ke isu governance. PPS banyak memberika input policy bagi pemerintah federal termasuk dalam

hal peningkatan mekanisme rekrutmen pegawai yang berbasis di Washington, DC yang misinya mengilhami generasi baru pegawai negeri dan mengubah cara kerja pemerintah.

- Delegasi Diplomasi Baleg DPR RI diterima oleh Max Stier yaitu CEO dari *Partnership for Public Service* (PPS).
- *Partnership for Public Service* (PPS) banyak melakukan penelitian di sektor publik dan private. PPS mendapatkan dana 50% dananya dari pelatihan dan 20% dari pihak swasta dengan melakukan penelitian di bidang IT dan penelitian lainnya yang banyak digunakan oleh pemerintah dan memiliki hubungan sosial yang baik.
- Hasil penelitian dari *Partnership for Public Service* (PPS) banyak digunakan untuk meningkatkan kapabilitas dari pegawai negeri sipil melalui *learning system* seperti berbagai macam training contohnya training IT.
- *Partnership for Public Service* (PPS) banyak membantu perusahaan yang mengalami permasalahan terutama dalam merekrut pegawai.
- Hanya ada 6% pegawai negeri sipil yang berumur dibawah 30 tahun maka dari itu Amerika saat ini terus meningkatkan sistem pelayanan yang terpadu bagi seluruh agen federal. Semakin terintegrasi maka semakin baik output yang akan dihasilkan dan semakin cepat dalam mengatasi permasalahan dan tantangan yang semakin rumit.
- Di Amerika Serikat pernah membuat suatu sistem kompensasi dengan mengabaikan sistem yang tidak memperhatikan pasar kerja yang lebih luas, sehingga gagal membedakan antara keterampilan dan permintaan untuk pekerjaan yang berbeda padahal suatu sistem kompensasi yang peka terhadap pasar akan menarik dan mempertahankan orang-orang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk melayani masyarakat dengan lebih baik.

- Membuat sistem pengelolaan kinerja pegawai yang baik, sebagai contoh masa percobaan untuk karyawan baru harus memberikan tinjauan yang berarti atas kinerja.
- Amerika Serikat telah mereformasi sistem pelayanan pegawai negeri sipil yang mengelola sistem personalia federal yang mengatur lebih dari dua juta pegawai sipil federal adalah peninggalan dari masa lalu. Ketika dunia telah berubah secara dramatis, sistem layanan pegawai sipil tetap tidak berubah, menghalangi pemerintah untuk menarik, mempekerjakan, mempertahankan dan mengembangkan karyawan yang cakap. Maka Kongres membuat undang-undang yang secara langsung menangani masalah yang rumit dalam sistem pegawai pemerintah.
- Amerika Serikat memiliki sekitar 30 undang-undang yang mengatur tentang pegawai negeri. Dimulai dari The Pedleton Act (1883) adalah undang-undang yang mengatur dan meningkatkan kepegawaian sipil di Amerika Serikat. Undang-undang ini ditandatangani oleh Presiden Arthur pada tanggal 16 Januari 1883 yang menandai awal dari sistem merit. Pemerintah menerapkan sistem rekrutmen berdasarkan prestasi melalui kualifikasi yang diukur dengan pelaksanaan tes.

## **II. Pertemuan dengan *US Office of Personnel Management (OPM)***

*US Office of Personnel Management (OPM)* adalah lembaga independen pemerintah federal Amerika Serikat yang mengelola tenaga kerja sipil pemerintah. Badan ini menyediakan kebijakan sumber daya manusia federal, pengawasan dan dukungan, dan cenderung untuk layanan kesehatan, asuransi dan tunjangan pensiun dan layanan untuk pegawai pemerintah federal.

*US Office of Personnel Management (OPM)* dipimpin oleh seorang direktur, yang ditunjuk oleh Presiden dengan persetujuan Senat. Tanggung jawab OPM meliputi untuk independensi dan netralitas

dalam Sistem Hukum Administrasi. OPM menggunakan proses seleksi yang ketat dan transparan. OPM juga bertanggung jawab atas aplikasi pensiun karyawan federal.

- Delegasi Diplomasi Baleg DPR RI diterima oleh Ms. Jill Feldman, International Affairs Program dan beberapa narasumber antara lain:
  - Ms. Michelle Glynn, Senior HR Specialist yang membawakan topik mengenai Hiring Policy;
  - Mr Tom Formby, Senior HR Specialist yang membawakan topik mengenai Recruitment Policy & Hiring Programs;
  - Ms Cheryl Abram, Senior HR Specialist yang membawakan topik mengenai Leadership & Executive Development;
  - Ms Natalie Veeney, Program Manager yang membawakan topik mengenai Diversity & Inclusion;
  - Ms Wanda Baez, Program Analyst yang membawakan topik mengenai Merit System Accountability & Compliance; dan
  - Mr Fletcher Honemond, Director International Leadership & Executive Development Program yang membawakan topik mengenai Center for Leadership Development.
- Di Amerika Serikat, The Federal Civil Service mencakup posisi di lembaga eksekutif, legislatif dan yudikatif. Serta terdapat 2 jenis karyawan yaitu karyawan permanen/tetap dan karyawan temporary (yang hanya dibutuhkan pada musim tertentu dan ada jangka waktunya). Karyawan tetap mendapatkan asuransi kesehatan dan life insurance sedangkan karyawan temporary tidak mendapatkan benefit tersebut.
- Seluruh pegawai negeri sipil melalui percobaan yaitu 1 tahun untuk pegawai biasa dan 2 tahun untuk pegawai pertahanan keamanan.
- Di Amerika, veteran diutamakan direkrut/diterima menjadi PNS.
- Mayoritas posisi pegawai negeri diklasifikasikan sebagai layanan yang kompetitif, yang berarti karyawan dipilih berdasarkan

prestasi setelah proses perekrutan yang kompetitif untuk posisi yang terbuka bagi semua pemohon.

- Kebijakan rekrutmen Pemerintah Federal yaitu berusaha mencapai kekuatan kerja dari semua segmen/kalangan masyarakat dimana komitmen untuk kesetaraan kesempatan, keragaman, dan inklusi sangat penting bagi Pemerintah Federal.
- *Senior Executive Service* (SES) adalah klasifikasi untuk posisi kepemimpinan senior yang tidak kompetitif, yang diisi oleh karyawan karir atau janji politik (misalnya, anggota kabinet, duta besar, dst)
- Ada juga pengecualian terhadap pekerjaan di badan federal tertentu dengan fungsi keamanan dan intelijen (misalnya CIA, FBI, Departemen Luar Negeri, dll.) Mereka diberi wewenang untuk membuat kebijakan perekrutan mereka sendiri dan tidak tunduk pada undang-undang pengangkatan, pembayaran, dan klasifikasi.
- Sistem pembayaran pegawai negeri sipil Amerika Serikat telah berkembang menjadi seperangkat sistem pembayaran yang kompleks yang mencakup terutama *General Schedule* (GS) untuk pegawai kerah putih, *Federal Wage System* (FWS) untuk pegawai kerah biru, *Senior Executive System* (SES) untuk karyawan tingkat eksekutif, *Foreign Service Schedule* (FS) untuk anggota Dinas Luar Negeri dan lebih dari dua belas sistem pembayaran alternatif yang disebut sistem pembayaran alternatif.
- Tujuan bersama di antara semua sistem pembayaran adalah untuk mencapai tujuan membayar gaji yang adil kepada semua pekerja yang terlibat tanpa memperhatikan sistem, kelompok atau klasifikasi. Ini disebut sebagai ekuitas bayar.
- *General Schedule* (GS) mencakup pekerja kerah putih di tingkat 1 sampai 15, paling profesional, teknis, administratif, dan posisi klerikal di dinas sipil federal. Jadwal *Federal Wage System* atau *Wage Grade* (WG) mencakup sebagian besar pekerja kerah biru federal. Sampai September 2004, 71% pegawai sipil federal

dibayar berdasarkan GS; 29% sisanya dibayar di bawah sistem lain seperti *Federal Wage System* untuk pegawai sipil federal kerah biru, *Senior Executive Service / Senior Level* dan Jadwal Eksekutif untuk pegawai federal tingkat tinggi, dan jadwal pembayaran untuk Pos Amerika Serikat Pelayanan dan Pelayanan Luar Negeri. Sebagai tambahan, beberapa agen federal - seperti Komisi Sekuritas dan Bursa Efek Amerika Serikat, *Federal Reserve System*, dan *Federal Deposit Insurance Corporation* - memiliki jadwal pembayaran unik mereka sendiri.

- Semua pegawai federal di sistem *General Schedule (GS)* menerima gaji pokok yang disesuaikan untuk lokalitas. Lokalitas membayar bervariasi, namun setidaknya 10% dari gaji pokok di seluruh bagian Amerika Serikat. Rentang gaji berikut mewakili jumlah terendah dan setinggi mungkin yang dapat diperoleh seseorang dalam gaji pokok, tanpa penghasilan dari waktu ke waktu atau menerima bonus berdasarkan prestasi.

### **III. Pertemuan dengan *Office of Government Ethics (OGE)*.**

Kantor Etika Pemerintah Amerika Serikat (*Office of Government Ethics (OGE)*) adalah sebuah lembaga independen di dalam cabang eksekutif Pemerintah Federal A.S. yang bertanggung jawab untuk mengarahkan kebijakan cabang eksekutif yang berkaitan dengan pencegahan konflik kepentingan dari pihak pejabat eksekutif Federal dan karyawannya (penegakan etika). Badan ini awalnya merupakan bagian dari Kantor Manajemen Personalia (OPM) sejak tahun 1978 sampai terpisah pada tahun 1989.

- Delegasi Diplomasi Bales DPR RI diterima oleh Ms Kim H Kaplan, Senior Desk Officer dan Mr. Seth H Jaffe, Chief, Ethics Law & Policy Branch
- Saat ini ada 14 ketentuan prinsip perilaku etika dan harus diterapkan oleh karyawan ketika mempertimbangkan situasi yang tidak secara khusus ditangani oleh peraturan dan untuk situasi yang melibatkan munculnya konflik, tetapkan bahwa

keadaan tersebut dinilai dari perspektif orang yang wajar dengan pengetahuan tentang fakta-fakta yang relevan.

- Salah satunya adalah melarang karyawan meminta atau menerima hadiah dari pihak lain atau hadiah yang diberikan karena posisi resmi mereka. Istilah "pihak lain" mencakup siapa pun yang mencari bisnis dengan atau tindakan resmi oleh karyawan dan siapa pun yang secara substansial terpengaruh oleh kinerja tugas karyawan. Misalnya, penawaran perusahaan untuk kontrak pegawai atau orang yang mencari hibah biro iklan akan menjadi sumber hadiah yang dilarang bagi karyawan.
- Istilah "hadiah" didefinisikan untuk memasukkan hampir apa pun dari nilai pasar. Namun, tidak termasuk barang-barang yang jelas bukan hadiah, seperti diskon yang tersedia untuk umum dan pinjaman komersial dan itu tidak termasuk barang-barang tertentu yang tidak penting, seperti kopi, donat, kartu ucapan, dan sertifikat.
- Ada beberapa pengecualian terhadap larangan terhadap hadiah dari pihak lain misalnya, dengan beberapa keterbatasan, karyawan dapat menerima:
  - a. Hadiah yang tidak diminta dengan nilai pasar \$20 atau kurang per kesempatan, mengumpulkan tidak lebih dari \$ 50 dalam satu tahun kalender dari satu sumber tunggal;
  - b. Hadiah yang dimotivasi oleh hubungan keluarga atau pertemanan pribadi;
  - c. Kehadiran gratis pada pertemuan yang dihadiri banyak orang, seperti konferensi dan resepsi, ketika biaya kehadiran ditanggung oleh sponsor acara;
  - d. Makanan, minuman, dan hiburan pada pertemuan atau acara tertentu saat bertugas di negara asing.
  - e. Memberikan atau meminta hadiah kepada karyawan lain yang merupakan atasan resmi; atau

- f. Menerima hadiah dari karyawan dengan bayaran lebih rendah, kecuali dua karyawan itu adalah teman pribadi yang tidak memiliki hubungan atasan-bawahan.

Berikut ini adalah pengecualian untuk larangan ini:

- a. Kadang-kadang, karyawan dapat memberi dan menerima barang yang mengumpulkan \$10 atau kurang per kesempatan, makanan dan minuman yang dibagikan di kantor, atau keramahan pribadi di tempat tinggal. Pengecualian ini dapat digunakan untuk ulang tahun dan hari libur tersebut ketika hadiah secara tradisional ditukarkan.
  - b. Pada kesempatan yang jarang dari kepentingan pribadi, seperti pernikahan, dan pada kesempatan yang mengakhiri hubungan atasan-bawahan, seperti pensiun, karyawan dapat memberi dan menerima hadiah yang sesuai dengan kesempatan itu dan mereka dapat membuat atau meminta sumbangan sukarela dari nilai nominal untuk hadiah kelompok
- Konflik Kepentingan Finansial (*conflicting financial interests*) yaitu berisi dua ketentuan yang dirancang untuk menangani kepentingan keuangan yang bertentangan dengan tugas resmi karyawan.
    - a. Ketentuan pertama, berjudul "Mendiskualifikasi kepentingan keuangan", melarang karyawan berpartisipasi dalam kapasitas resmi pemerintah dalam hal dimana ia memiliki kepentingan keuangan atau dimana pasangan, anak kecil, majikan, atau salah satu dari beberapa orang tertentu lainnya memiliki kepentingan keuangan. Misalnya, karyawan tidak dapat menempatkan pesannya untuk perangkat lunak komputer dengan perusahaan yang dimiliki oleh istrinya. Ketentuan tersebut mencakup alternatif untuk nonpartisipasi, yang mungkin melibatkan penjualan atau

menyerahkan bunga yang bertentangan atau mendapatkan pembebasan wajib yang akan memungkinkan karyawan untuk terus melakukan tugas resmi tertentu.

b. Ketentuan kedua, berjudul "Minat keuangan yang dilarang", mengandung wewenang oleh instansi mana yang dapat melarang karyawan untuk memperoleh atau mempertahankan kepentingan keuangan tertentu.

- Ketidakberpihakan dalam menjalankan tugas-tugas resmi (*Impartiality in Performing Official Duties*) hubungan pribadi dan bisnis, bahwa karyawan harus mendapatkan otorisasi khusus sebelum berpartisipasi dalam masalah-masalah Pemerintah dimana ketidakberpihakannya mungkin dipertanyakan. Hal-hal yang secara khusus dicakup oleh standar ini termasuk: melibatkan pihak-pihak tertentu, seperti kontrak, hibah, atau investigasi, yang cenderung mempengaruhi kepentingan keuangan anggota rumah tangga karyawan;
- Mencari pekerjaan lain (*seeking other employment*) melarang karyawan berpartisipasi dalam kapasitas resmi mereka dalam hal-hal tertentu yang memiliki efek langsung dan dapat diprediksi pada kepentingan keuangan orang dengan siapa mereka "mencari pekerjaan" atau dengan siapa mereka memiliki pengaturan tentang pekerjaan di masa depan.
- Penyalahgunaan posisi (*misuse of position*) yaitu larangan terhadap karyawan yang menggunakan jabatan publik untuk keuntungan pribadi mereka sendiri demi keuntungan pribadi dari teman, saudara, atau orang dengan siapa mereka berafiliasi dalam kapasitas non-Pemerintah, atau untuk pengesahan atau produk, layanan, atau perusahaan apa pun; Larangan terhadap keterlibatan dalam transaksi keuangan menggunakan informasi non-publik, atau mengizinkan penggunaan informasi non publik yang tidak tepat untuk kepentingan pribadi lebih lanjut; Tugas afirmatif untuk melindungi dan melestarikan properti

Pemerintah dan menggunakan properti Pemerintah hanya untuk tujuan yang sah; dan Larangan untuk menggunakan waktu resmi selain dari upaya jujur untuk melakukan tugas resmi dan larangan untuk mendorong atau meminta bawahan untuk menggunakan waktu resmi untuk melakukan kegiatan yang tidak sah.

- mengatur keterlibatan karyawan dalam kegiatan luar termasuk pekerjaan sampingan (*outside activities*) Larangan terhadap aktivitas luar yang bertentangan dengan tugas resmi karyawan; Otoritas di mana masing-masing agen dapat meminta karyawan untuk mendapatkan persetujuan sebelum terlibat dalam kegiatan luar; Larangan pendapatan yang diperoleh dari luar yang berlaku untuk beberapa orang yang ditunjuk oleh Presiden dan karyawan non-karir tertentu; Larangan untuk melayani sebagai saksi ahli, selain atas nama Amerika Serikat, dalam proses tertentu di mana Amerika Serikat adalah pihak atau memiliki kepentingan langsung dan substansial; Larangan menerima kompensasi untuk mengajar, berbicara, atau menulis yang terkait dengan tugas resmi mereka; Keterbatasan pada penggalangan dana dalam kapasitas pribadi; dan Persyaratan bahwa karyawan memenuhi kewajiban finansial mereka.

#### **IV. Pertemuan dengan Dubes RI untuk Amerika Serikat**

Delegasi Diplomasi Parlemen Badan Legislasi DPR RI diterima oleh Duta Besar RI Budi Bowoleksono. Pada acara ramah tamah tersebut Duta Besar sangat mengapresiasi tujuan diplomasi parlemen, karena Amerika Serikat sebagai negara maju dengan tata pemerintahan yang telah tertata baik termasuk dalam pengelolaan ASN dengan *merit system*.

## 6. PENUTUP

Kesimpulan:

1. Seluruh pegawai negeri di Amerika Serikat ditunjuk dan direkrut berdasarkan keahliannya, meski pada pegawai negeri tertentu seperti kepala misi diplomatik dan agen-agen eksekutif diisi oleh orang-orang yang ditunjuk secara politis.
2. Prinsip rekrutmen ASN yang diterapkan adalah berdasar sistem merit, berkeadilan dan terbuka.
3. Komitmen untuk kesetaraan kesempatan, keragaman, dan inklusi sangat penting bagi Pemerintah Federal dan berdasarkan prestasi yang dicapai oleh pegawai. Kebijakan rekrutmen Pemerintah Federal yaitu berusaha mencapai kekuatan dari pegawai pemerintah yang berasal dari semua segmen/kalangan masyarakat.
4. Ada 3 jenis Pegawai pemerintah (*Government Employees*) di Amerika Serikat yaitu pegawai federal Amerika Serikat (*United States federal civil service*); pegawai pemerintah negara bagian Amerika Serikat (*employees of the state governments of the United States*); dan pegawai pemerintah daerah/lokal/city (*employees of local government in the United States*).
5. ASN di Amerika tidak memiliki usia pensiun kecuali pada angkatan bersenjata, pegawai dapat memasuki pensiun bila sudah tidak kapabel melaksanakan tugasnya dan harus keluar jika tidak naik peringkat.
6. Standar perilaku karyawan ASN di Amerika Serikat meliputi penerimaan hadiah dari pihak lain, hadiah dari karyawan, konflik kepentingan finansial, mencari pekerjaan lain (*seeking other employment*), ketidakberpihakan dalam menjalankan tugas-tugas resmi (*impartiality in performing official duties*), mencari pekerjaan lain (*seeking other employment*), penyalahgunaan posisi (*misuse of position*) dan keterlibatan karyawan dalam kegiatan luar termasuk pekerjaan sampingan (*outside activities*).

Saran:

1. Untuk menghindari dan mengurangi masalah dalam perekrutan pegawai caranya adalah harus terbuka, transparan dan semua informasi dibuka.
2. Memperhatikan pengelolaan kinerja pegawai.
3. Pemerintah harus efektif dan memiliki kemampuan profesional dalam hal perekrutan pegawai dan menghindari KKN.
4. Membuat sistem pelayanan terpadu bagi seluruh pegawai pemerintah. Guna meningkatkan manfaat dan penyelesaian masalah yang semakin rumit.
5. Perbaiki terhadap sistem kompensasi yang peka terhadap pasar, tentunya akan menarik dan mempertahankan orang-orang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk melayani masyarakat dengan lebih baik.
6. Mengembangkan keterampilan manajer dan supervisor. Calon untuk posisi manajer dan atasan harus dipromosikan hanya jika mereka membuktikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan. Pelatihan berkelanjutan harus menjadi prasyarat untuk mengelola karyawan.
7. Membina sumber daya manusia yang handal dan bertanggung jawab yang dapat mengelola bakat dari pegawainya sebagai suatu hal yang dianggap penting dalam perencanaan dan pelaksanaan tujuan yang ingin dicapai.
8. Berdasarkan aturan, semua proses mengenai lowongan pekerjaan harus terbuka dan senior manager selalu mengevaluasi kemampuan dan kapabilitas kandidat yang melamar.
9. Untuk pengangkatan pegawai honorer untuk menjadi pegawai tetap, tergantung dari budget pemerintah, data jumlah karyawan yang akan diangkat harus akurat serta dibuat sistem rekrutmen dan dilakukan *performance monitoring*.

Demikian Laporan Diplomasi Parlemen Badan Legislasi DPR RI ke Amerika Serikat dalam rangka pembahasan RUU tentang Perubahan atas Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Semoga laporan ini dapat menjadi bahan dalam menyelesaikan pembahasan Rancangan Undang-Undang tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Atas perhatian dan kerjasama seluruh pihak terkait, kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

**JAKARTA, APRIL 2018**

**DELEGASI DIPLOMASI PARLEMEN BADAN LEGISLASI DPR RI**

**KETUA DELEGASI,**

**H.Totok Daryanto**

**A-489**

**Lampiran dokumentasi:**



Anggota Delegasi Diplomasi Parlemen bersama Max Stier, CEO dari Partnership for Public Service (PPS).



Anggota Delegasi Diplomasi Parlemen bersama narasumber Ms. Michelle Glynn, Senior HR Specialist US Office of Personnel Management.



Anggota Delegasi Diplomasi Parlemen berfoto bersama Mr.Fletcher Honemond, Director International & Executive Development Program dan Ms Jill Feldman, International Affairs Program US Office of Personnel Management.



Anggota Delegasi Diplomasi Parlemen menyerahkan cenderamata kepada Ms Jill Feldman, International Affairs Program US Office of Personnel Management.



Anggota Delegasi Diplomasi Parlemen berfoto bersama di gedung US Office of Personnel Management (OPM) .



Anggota Delegasi Diplomasi Parlemen ketika pertemuan dengan perwakilan dari Office of Government Ethics (OGE) yaitu Kim H Kaplan dan Seth H Jaffe.



Anggota Delegasi Diplomasi Parlemen berfoto bersama dengan Duta Besar RI Bapak Budi Bowoleksono di KBRI Washington, DC.



Ketua Tim Delegasi Diplomasi Parlemen Bapak H Totok Daryanto menyerahkan cenderamata kepada Duta Besar RI Bapak Budi Bowoleksono.