



**PENDAPAT AKHIR PRESIDEN
TERHADAP RANCANGAN UNDANG-UNDANG
TENTANG
APARATUR SIPIL NEGARA**

**PADA RAPAT PARIPURNA DPR RI
DALAM RANGKA PEMBICARAAN TINGKAT II/PENGAMBILAN
KEPUTUSAN TERHADAP RANCANGAN UNDANG-UNDANG
TENTANG
APARATUR SIPIL NEGARA**

JAKARTA, 3 OKTOBER 2023

Bismillaahirrohmaanirrohiim.

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Shalom, Om Swastyastu,

Namo Buddhaya, Salam kebajikan,

Salam sejahtera untuk kita semua.

Yang Kami Hormati,

Ketua dan Wakil Ketua DPR RI;

Para Ketua Fraksi;

Ketua dan Pimpinan Komisi II DPR RI;

Seluruh Anggota DPR RI;

Para Menteri;

Kepala BKN;

Kepala LAN;

Ketua APPSI;

Ketua APKASI;

Ketua APEKSI; serta

Hadirin yang kami hormati.

Izinkan kami dalam kesempatan yang baik ini, menyampaikan ucapan terima kasih pemerintah kepada para Anggota Dewan yang terhormat, yang telah dengan sangat luar biasa menjalani seluruh rangkaian proses persidangan hingga tiba pada Sidang Paripurna hari ini, untuk meminta persetujuan pengesahan Rancangan Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara atau RUU ASN. Para Anggota Dewan yang terhormat telah menyampaikan usulan dan pemikiran terbaik dalam penyusunan RUU ASN.

Terima kasih pula kami haturkan, sebagai Menteri PANRB, kepada Menteri Keuangan, Menteri Hukum dan HAM, Menteri Dalam Negeri, dan berbagai kementerian/lembaga lainnya yang turut mendukung penyelesaian RUU ini.

Dengan dukungan Anggota Dewan yang terhormat, kita akan memasuki babak baru transformasi manajemen ASN, melalui RUU ini sebagai payung hukumnya. Oleh karena itu, sekali lagi kami menyampaikan terima kasih kepada Anggota Dewan yang terhormat, teriring doa semoga Bapak/Ibu senantiasa dianugerahi kesehatan dan kelancaran dalam menunaikan pengabdian kepada bangsa dan negara.

Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota DPR RI yang kami hormati,

Saat ini dan di masa depan, Indonesia dihadapkan pada beragam tantangan global dan domestik yang tidak mudah. Untuk menuju era **“Indonesia Emas 2045”**, bangsa kita membutuhkan dukungan berbagai sektor, salah satunya adalah terwujudnya birokrasi yang profesional dan berkelas dunia.

Birokrasi, dengan para ASN di dalamnya, memegang peranan penting karena berbagai program pembangunan digerakkan oleh kinerja birokrasi. Ibarat kendaraan, **birokrasi adalah mesinnya**. Mesin yang mampu menggerakkan kendaraan tersebut. Maka sebagai “mesin”, birokrasi harus senantiasa dipastikan dalam kondisi prima, sehingga dapat menggerakkan kendaraan menuju tujuan yang dicita-citakan. Dapat dikatakan, baik atau buruknya kinerja pelayanan pemerintah, sangat ditentukan oleh kualitas dan kapasitas birokrasi yang ada.

Oleh karena itu, reformasi birokrasi saat ini kita arahkan secara *double track*, yakni **Reformasi Birokrasi General** untuk meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi, dan **Reformasi Birokrasi Tematik** yang fokus pada pengentasan kemiskinan, peningkatan investasi, akselerasi prioritas aktual presiden, yang ditopang digitalisasi pemerintahan.

Selama ini, kita memang dihadapkan pada dua bandul dilema reformasi birokrasi. Di satu sisi kita ingin bergegas menuju birokrasi profesional berkelas dunia. Pada sisi yang lain, kita dihadapkan pada tantangan birokrasi yang sebagian masih terjebak pada zona nyaman, tantangan manajemen kesejahteraan ASN, hingga politisasi ASN.

Hingga bulan Oktober tahun 2023, jumlah total ASN di seluruh Indonesia mencapai **4,4 juta jiwa**. Dari jumlah tersebut, sebanyak **77,7 persen** ASN bekerja di Instansi Pemerintah Daerah, sementara **22,3 persen** ASN bekerja di Instansi Pemerintah Pusat. Berdasarkan status, **84,9 persen** pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), sementara **15,1 persen** pegawai adalah Pegawai Pemerintah

dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dari segi usia, sekitar 31,5 persen dari seluruh ASN berada pada kelompok usia 41-50 tahun, diikuti oleh kelompok usia 51-60 tahun sebesar 30,2 persen. Selanjutnya, ASN dengan usia 31-40 tahun mencapai sekitar 27,7 persen, sementara kelompok usia 21-30 tahun memiliki persentase paling rendah, yakni sekitar 10,1 persen dari total ASN.

Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota DPR RI yang kami hormati,

Atas arahan Bapak Presiden, pemerintah terus melakukan penyederhanaan struktur organisasi untuk meningkatkan kelincahan gerak pemerintah. Pada periode Oktober 2020 sampai saat ini, telah dilakukan **penyederhanaan struktur organisasi** dengan menghilangkan eselon III dan IV sejumlah 48.168 di 99 K/L. Hal tersebut diikuti dengan **pengalihan ke jabatan fungsional** sebanyak 43.915 di lingkup K/L.

Selain itu, telah dilakukan penyederhanaan **jenis jabatan pelaksana dari 3.414 jabatan** menjadi 3 jenis saja yaitu Klerek, Operator, dan Teknisi. Hal ini merupakan langkah penting dalam upaya peningkatan efektivitas dan fleksibilitas organisasi.

Selanjutnya, untuk memastikan bahwa manajemen ASN berjalan dengan baik, telah dilakukan penyederhanaan proses bisnis layanan kepegawaian, yaitu layanan kenaikan pangkat dari **14 tahap menjadi 2 tahap**, layanan pensiun dari **8 tahap menjadi 3 tahap**, dan layanan pindah instansi dari **11 tahap menjadi 3 tahap**.

Untuk memastikan birokrasi berkinerja prima, maka dibutuhkan suatu **ekosistem yang baik**. Mulai dari aspek nilai dasar dan budaya

kerja, rekrutmen, pelaksanaan dan pengawasan sistem merit, kinerja, hingga kesejahteraan. Ekosistem itulah yang kita perkuat melalui RUU ASN ini.

Alhamdulillahirobbil 'alamin, setelah melewati **9 (sembilan) kali masa sidang** atau sekitar kurun waktu 3 tahun 5 bulan sejak penyampaian awal RUU tentang Perubahan UU ASN dari DPR kepada Pemerintah pada April 2020, telah dilakukan serangkaian pembahasan Rancangan Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara.

Kehadiran Undang-undang ASN yang baru ini diharapkan dapat lebih memperkuat apa yang sudah ditata dan diberi fondasi secara baik dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.

Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota DPR RI yang kami hormati,

Kita semua memahami bahwa birokrasi profesional dan berkelas dunia hanya dapat diwujudkan dengan pelaksanaan **sistem merit** yang tertata, konsisten, dan berkelanjutan. Disamping itu, kita harus memastikan terciptanya gerak birokrasi yang **dinamis, fleksibel, dan adaptif** dalam merespon semangat perkembangan zaman.

RUU ASN ini hadir sebagai ikhtiar untuk menjawab **tantangan dan ekspektasi publik** yang kian besar terhadap kualitas pelayanan publik, dengan komponen terpentingnya adalah birokrasi, mengingat birokrasi adalah **“mesin pembangunan”**.

Tujuh Agenda Transformasi ASN

Pada kesempatan yang baik ini, di hadapan Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota DPR RI yang terhormat, kami mohon izin untuk menyampaikan **tujuh agenda transformasi ASN** yang diusung dalam RUU ASN.

Pertama, transformasi rekrutmen dan jabatan ASN. Transformasi ini kita rancang untuk menjawab organisasi yang harus lincah dan kolaboratif. Salah satu contohnya, rekrutmen ASN tidak perlu menunggu satu tahun sehingga birokrasi lebih responsif.

Metode dan tahapan rekrutmen seperti seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang juga tidak diatur secara *rigid* dalam Undang-undang ini. Hal ini untuk memudahkan kita merekrut tenaga profesional yang telah memiliki pengalaman unggul di bidangnya. Saat ini, putra putri unggulan bangsa yang telah menjadi tenaga profesional berpengalaman dan telah terbukti keahliannya, dipaksa untuk melamar dan mengikuti seleksi yang sama dengan *fresh graduate*.

Selain itu, rekrutmen ASN harus diselenggarakan mengacu pada prioritas nasional, sehingga ketika negara menjadikan kedaulatan pangan, digitalisasi, hilirisasi, dan antisipasi perubahan iklim sebagai prioritas nasional, maka rekrutmen ASN seharusnya diarahkan untuk instansi-instansi yang menjadi *leading sector* terkait hal tersebut, serta untuk daerah-daerah yang menjadi sentra akselerator untuk sektor-sektor tersebut. Saat ini rekrutmen ASN hanya didasarkan pada penetapan kebutuhan yang basisnya adalah analisis jabatan dan analisis beban kerja sesuai bisnis proses saat ini. Padahal disaat yang sama kita sedang melakukan

penyederhanaan proses bisnis melalui digitalisasi. Hal ini menyebabkan tidak adanya korelasi antara jumlah dan jenis jabatan ASN dengan apa yang menjadi prioritas nasional.

Dalam hal penataan jabatan ASN, dilakukan penyederhanaan pengelompokan dan klasifikasi jabatan, sehingga lebih lincah untuk mengikuti tantangan dan kebutuhan organisasi.

Kedua, terkait kemudahan mobilitas talenta nasional. Kemudahan ini kita dedikasikan untuk mengatasi kesenjangan talenta yang selama ini masih terpusat di kota-kota besar saja. Mobilitas talenta akan berorientasi “Indonesia-Sentris” sehingga dukungan keberadaan ASN, terutama di daerah 3T, akan turut mendukung pemerataan pembangunan ekonomi nasional.

Fleksibilitas mobilitas talenta ini juga memastikan dengan jelas bahwa PNS yang diangkat menjadi pejabat negara, komisioner atau anggota lembaga non-struktural, maupun dalam penugasan ke organisasi dunia, tidak kehilangan hak kepegawaiannya selama menjalankan tugas tersebut.

Pintu untuk ASN *mobile* ke luar Instansi Pemerintah seperti BUMN juga sudah mulai dibuka dengan Undang-Undang ini. ASN sangat didorong untuk *mobile* sebagai bentuk pengembangan dirinya. Selama ini persyaratan untuk melakukan mutasi sangatlah *rigid* sehingga muncul stigma bahwa sulit untuk memindahkan seorang Pegawai ASN. Contohnya, untuk memindahkan seorang pejabat pimpinan tinggi membutuhkan waktu paling kurang 2 (dua) tahun.

Ketiga, soal percepatan pengembangan kompetensi ASN.

Pola pengembangan kompetensi tidak lagi klasikal, seperti penataran, tetapi mengutamakan *experiential learning*, seperti magang, *on the job training*, yang semuanya menjadi bagian dari upaya meningkatkan kompetensi ASN menuju birokrasi profesional berkelas dunia.

Pengembangan kompetensi tidak lagi dimaknai sebagai hak, melainkan suatu kewajiban bagi Pegawai ASN. Untuk itu, Instansi Pemerintah wajib memberikan kemudahan akses belajar bagi Pegawai ASN. Selama ini kesempatan untuk memperoleh akses pengembangan kompetensi tidaklah merata. Pelaksanaan pengembangan kompetensi juga belum dikaitkan dengan kebutuhan ASN itu sendiri. Terkadang ASN memilih untuk mengikuti diklat apapun hanya untuk menggugurkan syarat minimal 20 Jam Pelajaran.

Keempat, penataan tenaga non-ASN dengan perluasan mekanisme dan skema kerja untuk memastikan 4 prinsip. Pertama, tidak ada pemberhentian masal terhadap tenaga non-ASN. Kedua, tidak ada pengurangan pendapatan dari yang diterima tenaga non-ASN saat ini. Ketiga, tidak menimbulkan tambahan beban fiskal yang signifikan. Dan keempat, tetap memenuhi mekanisme yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Kelima, terkait reformasi pengelolaan kinerja dan kesejahteraan ASN. Saat ini, sebanyak 99 persen kinerja individu dinyatakan “baik” dan “sangat baik”. Menjadi tantangan bersama untuk menyelaraskan kinerja individu yang sudah baik dengan kinerja organisasi/instansi. Hal ini yang belum selaras, mengingat kita masih

mendapati keluhan-keluhan pelayanan publik. Di dalam RUU ASN, kita ingin mendorong agar kinerja individu selaras dengan kinerja organisasi, sehingga pelayanan publik semakin baik.

Dalam undang-undang ini, kesejahteraan ASN sangat dikaitkan dengan kinerja ASN yang bersangkutan. Selama ini ASN yang berkinerja mendapatkan tunjangan kinerja yang sama dengan ASN yang hanya hadir di kantor untuk memenuhi presensi kehadiran. Hal ini menyebabkan tidak adanya motivasi ASN untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, untuk ASN yang tidak berkinerja, Undang-undang ini memberikan penekanan bahwa ASN yang tidak berkinerja dapat langsung diberhentikan. Selama ini, kita sangat sulit sekali untuk memberhentikan ASN yang sudah secara nyata terbukti tidak berkinerja.

Adapun terkait kesejahteraan, manajemen kesejahteraan PNS dan PPPK akan digabung, termasuk PPPK mendapatkan hak pensiun dengan skema *defined contribution*. Selain itu, dalam skema penghargaan akan dikaitkan dengan kinerja ASN.

Keenam, digitalisasi manajemen ASN akan terus diperkuat dan diintegrasikan untuk memastikan struktur, budaya, dan kompetensi digital para ASN agar senantiasa berkembang secara baik dan optimal. Oleh karena itu, kompetensi digital menjadi salah satu kompetensi wajib dan penting untuk dimiliki seluruh ASN.

Selain itu, transformasi digital merupakan salah satu bentuk penguatan pengawasan sistem merit yang menjadi fokus dan perhatian pemerintah. Digitalisasi akan menjadi jawaban terhadap permasalahan pelanggaran sistem merit yang selama ini masih sulit untuk dihindari. Sebagai contoh, digitalisasi akan membatasi

kesewenang-wenangan Pejabat Pembina Kepegawaian dalam melakukan pengisian jabatan karena sistem tidak akan dapat memproses calon yang tidak sesuai dengan kriteria.

Selama ini, masing-masing Instansi Pemerintah membuat sistem informasi sendiri dan tidak terkoneksi secara nasional, melalui Undang-undang ini diharapkan Instansi Pemerintah tidak perlu melakukan investasi secara masing-masing untuk membangun suatu sistem informasi Manajemen ASN, karena dimandatkan melalui UU ini untuk mewujudkan *platform* digital yang terintegrasi. Selain biaya tinggi, pembangunan sistem informasi di masing-masing Instansi Pemerintah menyebabkan akurasi data menjadi rendah.

Ketujuh, penguatan budaya kerja dan citra institusi. Pada Undang-undang ini, nilai dasar akan disimplifikasi agar mudah dipahami dan berlaku sama di setiap instansi pemerintah. Nilai-nilai dasar tersebut terangkum dalam BerAKHLAK (Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Setiap Instansi pemerintah memiliki *core values* yang berbeda-beda dan Pejabat Pembina Kepegawaian bisa menggantinya setiap saat, sehingga tidak ada kesatuan nilai dasar ASN. Padahal sesuai perannya, ASN ini adalah perekat dan pemersatu bangsa. Hal ini membuat budaya organisasi tidak menjadi akar yang kuat dalam jangka panjang dan juga berdampak pada inefisiensi biaya penyusunan nilai dasar dan biaya sosialisasi.

Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota DPR RI yang kami hormati,

Tetapi tentu saja, RUU ASN ini tidak bisa berdiri sendirian. RUU 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 pegawai ASN yang memiliki *growth mindset*, adalah potongan *puzzle* penting yang juga kami siapkan. Semangat RUU ASN mendukung percepatan transformasi ASN menuju birokrasi yang profesional dan berkelas dunia, dengan dilandaskan pada pelaksanaan serta pengawasan sistem merit yang konsisten dan berkelanjutan.

Bersama-sama dengan DPR, pemerintah akan memastikan sistem merit berjalan dan diawasi secara optimal. Fungsi-fungsi pengawasan sistem merit harus tetap dapat berjalan maksimal melalui instrumen yang ada untuk memastikan penataan karir ASN dapat berlangsung profesional, transparan, akuntabel, dan berorientasi kinerja kepada masyarakat. Salah satu caranya adalah dengan mengoptimalkan fungsi kantor regional lembaga pelaksana kebijakan manajemen ASN, sehingga kontrol pelaksanaan sistem merit di seluruh daerah di Tanah Air dapat berjalan optimal.

Kemudian, pemerintah dengan pengawasan DPR, juga akan memperkuat manajemen talenta di setiap Instansi Pemerintah dan mengelolanya di dalam *platform* digital untuk memastikan proses yang berjalan agar lebih transparan dan akuntabel.

Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota DPR RI yang kami hormati,

Demikianlah “Pendapat Akhir Presiden terhadap Rancangan Undang-undang tentang Aparatur Sipil Negara”. Pemerintah mengucapkan terima kasih kepada Pimpinan dan seluruh anggota Komisi II DPR RI yang telah berperan aktif dalam rangkaian pembahasan Rancangan Undang-undang tentang Aparatur Sipil Negara ini. Semoga upaya kita untuk menciptakan ASN yang profesional dan berkelas dunia dapat memberikan dampak pada terwujudnya pelayanan publik yang lebih baik dan masyarakat yang semakin sejahtera. Kiranya ikhtiar kita semua diridhoi oleh Allah SWT.

Sekian dan terima kasih.

Wallahul muwaffiq ila aqwamith thariq

Wassalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 3 Oktober 2023

Atas nama Presiden Republik Indonesia

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA

DAN REFORMASI BIROKRASI

ABDULLAH AZWAR ANAS