|  |  |
| --- | --- |
|  | **PENATAAN PEGAWAI NON-ASN DITINJAU DARI ETIKA BIROKRASI****Latif Wahyudin1, Denok Kurniasih2, Tobirin3,**1,2,3 Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jenderal Soedirman, IndonesiaEmail: latif.wahyudin@mhs.unsoed.ac.id, tobirin@unsoed.ac.id, denok.kurniasih@unsoed.ac.id |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Abstrak**Pelayanan publik yang prima memerlukan integritas, akuntabilitas, dan profesionalisme dari Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu tantangan terbesarnya adalah dari segi kualitas maupun kuantitas ASN yang ada. Jumlah ASN per 30 Juni 2023 adalah 4.282.429, terdiri dari PNS (89%) dan PPPK (11%). Terbatasnya rekrutmen ASN dan pensiun ASN setiap tahun dapat menyebabkan pelayanan publik terganggu. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) mengangkat pegawai non-ASN untuk mengatasi kekurangan sumber daya manusia. Meskipun diskresi untuk mengangkat pegawai non-ASN telah dicabut, instansi pemerintah tetap melakukannya. Terdapat peningkatan signifikan dalam jumlah pegawai non-ASN dari 400.000 pada 2018 menjadi 2,4 juta pada 2022. Kehadiran pegawai non-ASN memberikan kontribusi pada pelayanan publik, tetapi juga membawa kendala seperti lemahnya seleksi dan beban kerja yang tidak seimbang dengan PNS. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 mencakup tujuh agenda transformasi, salah satunya adalah penataan pegawai non-ASN. Tujuan dari transformasi tersebut adalah menciptakan birokrasi yang profesional dan berkelas dunia. Pemerintah harus menata pegawai non-ASN paling lambat Desember 2024, menggantikan batas waktu yang sebelumnya pada 28 November 2023. Diperlukan pengambilan kebijakan berdasarkan etika birokrasi untuk menangani masalah tersebut. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan penelitian pustaka untuk menjelaskan teori dan konsep terkait penataan pegawai non-ASN. Etika birokrasi berperan sebagai pedoman untuk memastikan perilaku integritas dan keadilan dalam administrasi publik. Penataan pegawai non-ASN harus memperhatikan nilai dasar "BerAKHLAK," yang merupakan akronim dari orientasi pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, harmoni, loyalitas, adaptabilitas, dan kolaborasi. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa penataan pegawai non-ASN adalah isu penting yang perlu perhatian serius dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menjadi upaya untuk menangani masalah ini. Kesuksesan penataan membutuhkan penerapan etika birokrasi yang konsisten dan mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan individu atau kelompok.***Kata Kunci****: Undang-Undang ASN, pegawai non-ASN, etika birokrasi****Abstract****Excellent public services require integrity, accountability, and professionalism from the State Civil Apparatus (ASN). One of the biggest challenges is the quality and quantity of existing ASN. The number of ASN as of June 30, 2023 is 4,282,429, consisting of civil servants (89%) and PPPK (11%). Limited ASN recruitment and ASN retirement every year can cause public services to be disrupted. The Civil Service Supervisory Officer (PPK) appoints non-ASN employees to overcome the shortage of human resources. Although the discretion to appoint non-ASN employees has been revoked, government agencies continue to do so. There has been a significant increase in the number of non-ASN employees from 400,000 in 2018 to 2.4 million in 2022. The presence of non-civil servants contributes to public services, but also brings constraints such as weak selection and unequal workloads with civil servants. Law No. 20 of 2023 includes seven transformation agendas, one of which is the structuring of non-civil servants. The goal of the transformation is to create a professional and world-class bureaucracy. The government must organize non-civil servants by December 2024, replacing the previous deadline of November 28, 2023. Policy-making based on bureaucratic ethics is needed to deal with the problem. This research uses descriptive and desk research methods to explain theories and concepts related to the arrangement of non-ASN employees. Bureaucratic ethics acts as a guideline to ensure integrity and fairness in public administration. The arrangement of non-ASN employees must pay attention to the basic value of "BerAKHLAK," which is an acronym for service orientation, accountability, competence, harmony, loyalty, adaptability, and collaboration. The conclusion of this research is that the structuring of non-ASN employees is an important issue that needs serious attention and Law No. 20 of 2023 is an effort to deal with this issue. The success of the arrangement requires consistent application of bureaucratic ethics and prioritizing the interests of the community over the interests of individuals or groups.****Keywords****: ASN law, non-ASN employees, bureaucratic ethics* |

**PENDAHULUAN**

Pelayanan publik yang prima akan dapat terwujud bilamana pelaksana pelayanan publik berintegritas, bertanggung jawab dan profesional. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana pelayanan publik masih banyak disorot kinerjanya karena belum sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat. Hal tersebut tidak terlepas dari permasalahan kualitas dan kuantitas ASN yang ada. Semenjak berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, pegawai ASN dibagi menjadi dua jenis yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Jumlah ASN per 30 Juni 2023 adalah 4.282.429 dengan rincian jumlah PNS 3.795.302 (89%) dan 487.127 (11%) untuk PPPK (BKN, 2023).

Terbatasnya kemampuan pemerintah untuk melakukan rekrutmen ASN ditambah banyaknya ASN yang memasuki pensiun tiap tahunnya menyebabkan pelayanan publik terganggu. Menyikapi hal tersebut, Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) pada Instansi Pemerintah baik Pusat dan Daerah melakukan diskresi dengan mengangkat pegawai non-ASN untuk menambal sulam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia aparatur. Dalam konteks administrasi publik berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, disebutkan pemerintah memiliki diskresi untuk mengambil kebijakan strategis berupa keputusan atau tindakan dalam mengatasi persoalan konkret yang mendesak yang membutuhkan penanganan segera. Dalam supremasi hukum, akuntabilitas pejabat pemerintah adalah suatu keharusan. Penggunaan pengecualian terhadap asas legalitas tetap memerlukan akuntabilitas, karena tanpa akuntabilitas tindakan diskresi pemerintah dapat disalahgunakan. (Juliani, 2021).

Oleh karenanya, keberadaan pegawai non-ASN juga memiliki kontribusi dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Tanpa adanya pegawai non-ASN, bisa dipastikan penyelenggaraan pelayanan publik akan lumpuh atau setidaknya terganggu. Selain kontribusinya pada pelayanan publik, kehadiran pegawai non-ASN juga menimbulkan sejumlah kendala bagi pemerintah. Mereka kerap kali mengancam mogoak kerja atau “mengepung” kantor Kementerian PAN RB bilamana tuntutan mereka untuk diangkat tidak bisa diakomodir pemerintah. Sebagaimana yang disampaikan oleh ribuan personil Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dari seluruh tanah air, mengancam “mengepung” kantor Kementerian PAN RB (Metro Aceh, 2023).

Pemerintah telah menghimpun data pegawai non-ASN sebanyak 2.113.158 per 30 September 2022 melalui portal BKN, yang berasal dari 66 instansi pusat dan 522 instansi daerah (KemenPAN RB, 2022). Istilah pegawai non-ASN di instansi pemerintah bermacam-macam, seperti pegawai honorer, tenaga kontrak, tenaga bantu, pegawai tidak tetap (PTT), pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN), tenaga ahli, staf ahli, tenaga pendukung dan lain-lain (Agustinus, 2022). Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK dan surat Menteri PAN RB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 tentang Status Kepegawaian di lembaga Pemerintah Pusat serta Pemerintah Daerah, telah mencabut kewenangan diskresi untuk mengangkat pegawai non-ASN. Namun demikian, Instansi Pemerintah tetap terus saja mengangkat pegawai non-ASN. Azwar Anas, Menteri PAN RB, menyatakan bahwa pada tahun 2018 ada sekitar 400.000 pegawai ASN non-ASN yang masih dikelola. Namun, pada tahun 2022 saat Badan Kepegawaian Nasional melakukan peninjauan ulang dan data menunjukkan bahwa jumlah pegawai non-ASN mencapai 2,4 juta orang (Agusigit, 2023).

Belum optimalnya penataan pegawai non-ASN telah memaksa Pemerintah untuk merubah regulasi yang ada. Berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang terbit pada 31 Oktober 2023 membawa sejumlah perubahan dalam manajemen ASN. Salah satunya pada pasal 66 menyebutkan Pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024. Ketentuan tersebut menganulir Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, dimana sebelumnya penataan tenaga non-ASN harus diselesaikan paling lambat 28 November 2023.

Belum bisa diangkatnya pegawai non-ASN menjadi ASN antara lain disebabkan lemahnya seleksi dalam proses rekrutmen, bias seleksi yang menyebabkan peningkatan jumlah yang tidak terkendali, ketidaksesuaian antara kemampuan dengan kinerja yang diharapkan dan sebaliknya sehingga mengakibatkan beban kerja yang lebih tidak seimbang dibandingkan PNS (Purwoko, 2013). Dalam pengambilan kebijakan terkait penyelesaian berbagai persoalan terkait penataan pegawai non-ASN harus didasarkan pada etika birokrasi. Etika birokrasi merupakan kode normatif yang menjadi pedoman pejabat pemerintah dalam melaksanakan tanggung jawab pelayanan sosialnya dalam lingkungan birokrasi. Etika birokrasi memastikan bahwa kebutuhan publik diutamakan di atas kepentingan individu, kelompok, atau organisasi (Fitri et al., 2022).

Penerapan nilai-nilai etika dalam praktik birokrasi dapat dilihat melalui penerapan kode etik. Kode etik berfungsi sebagai mekanisme untuk memantau sikap dan perilaku dalam pelaksanaan pekerjaan, mengingat tidak semua aspek pekerjaan diatur secara komprehensif oleh peraturan dan tata tertib organisasi pemerintah (Pasolong Harbani, 2007). Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, kode etik dan kode perilaku bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN serta kepentingan bangsa dan negara. Nilai dasar ASN telah dijabarkan dalam kode etik dan kode perilaku ASN. Nilai dasar ASN tersebut adalah berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif; dan kolaboratif, atau biasa dikenal dengan akronim “BerAKHLAK”.

Kajian tentang penataan pegawai non-ASN telah banyak diangkat dalam penelitian, seperti oleh Pertama, penelitian oleh Rohman & Khoiriyah (2023) menyimpulkan bahwa pengadaan PPPK sebagai upaya penataan pegawai non-ASN didesain dengan sasaran mewujudkan peningkatan kapasitas sekaligus perbaikan kesejahteraan pegawai non-ASN. Kedua penelitian oleh Ramadhani & Joesoef (2020) menyimpulkan bahwa pelaksanaan pengangkatan pegawai non-ASN menjadi PPPK dapat memberikan perlindungan hukum. Ketiga, penelitian oleh Pratama et al (2022) menyimpulkan bahwa rekrutmen PPPK memiliki beberapa kendala dan dampak yang perlu dipertimbangkan. Salah satunya adalah ketidak jelasan proses dan tahap seleksi yang berakibat pada kualitas pegawai yang diterima dipertanyakan. Keempat, penelitian oleh Iswandari & Faidati (2021) menyimpulkan bahwa perekrutan PPPK yang telah ada belum cukup signifikan untuk memenuhi kebutuhan ASN. Kelima, penelitian oleh Tobirin (2015) menyimpulkan bahwa hadirnya PPPK dianggap sebagai solusi dalam mengelola pegawai non-PNS, diharapkan dapat menciptakan transfer pengetahuan dan semangat baru dalam pelaksanaan tugas pemerintahan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas menggambarkan bahwa penataan pegawai non-ASN melibatkan kompleksitas dan tantangan yang perlu diperhatikan seperti kesejahteraan, perlindungan hukum, kejelasan proses rekrutmen, pemenuhan kebutuhan ASN dari pegawai non-ASN dan terciptanya transfer pengetahuan serta semangat baru dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. penelitian yang ada sama sekali belum membahas dari aspek etika birokrasi. Padahal hal tersebut sangat menarik untuk dibahas karena etika birokrasi mengarah pada pengambilan kebijakan yang sepenuhnya mengutamakan kepentingan masyarakat (Fitri et al., 2022). Sehingga dalam penataan pegawai non-ASN kepentingan masyarakat untuk memperoleh pelayanan publik yang prima menjadi tujuan utama di atas kepentingan individu, kelompok, atau organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini ingin melihat penataan pegawai non-ASN ditinjau dari etika birokrasi.

**METODE PENELITIAN**

Sehubungan dengan latar belakang di atas, penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Penggunaan metode deskriptif didasarkan pada pertimbangan untuk menggambarkan kondisi/gejala, sistem, peristiwa, orang, kelompok orang, lembaga/masyarakat saat ini, berdasarkan data dan informasi yang tersedia. Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan studi pustaka. Metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penulisan (Zed, 2004). Studi pustaka bisa didapat dari berbagai sumber baik jurnal, buku, peraturan, dokumentasi, internet dan Pustaka lainnya.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Upaya Penataan Pegawai non-ASN**

Lahirnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 diharapkan bisa memberikan jawaban atas permasalahan penataan pegawai non-ASN yang belum belum terselesaikan melalui implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Terdapat tujuh agenda transformasi dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, yakni 1) Transformasi rekrutmen dan jabatan ASN, 2) Kemudahan mobilitas talenta nasional, 3) Percepatan pengembangan kompetensi, 4) Penataan pegawai non-ASN, 5) Reformasi pengelolaan kinerja dan kesejahteraan ASN, 6) Digitalisasi manajemen ASN, dan 7) Penguatan budaya kerja dan citra institusi. Salah satu *outcome* yang diharapkan dari pelaksanaan agenda-agenda tersebut adalah birokrasi yang profesional dan berkelas dunia.

Penataan pegawai non-ASN adalah salah satu amanat yang diagendakan dalam Undang-Undang ASN. Selama ini berbagai upaya telah dilakukan untuk melakukan penataan pegawai non-ASN. Seperti menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Peraturan tersebut memberikan peluang agar pegawai non-ASN diangkat menjadi PNS dalam bidang tugas tertentu dengan mengutamakan usia dan masa pengabdian. Namun demikian, setelah tahun 2005 masih banyak tenaga honorer yang belum diangkat menjadi CPNS. Proses pengangkatan telah berlangsung dari tahun ke tahun. pada tahun 2009 kembali mendata tenaga honorer yang tersisa 860.220 orang. Kementerian PAN RB kemudian mengeluarkan Surat Edaran nomor 5 Tahun 2010, yang membagi pegawai honorer menjadi dua kategori, yaitu Kategori 1 (K1) dan Kategori 2 (K2). Tahun 2012, terbit Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang seleksi dan pengangkatan honorer K1 dan K2. Tenaga honorer K1 dan K2 mengikuti proses pengangkatan melalui satu kali kesempatan seleksi untuk menjadi ASN pada tahun 2013. Tenaga honorer K1 yang belum diangkat sejak 2005 tersisa 2.107 orang yang memenuhi syarat. Mereka kembali diangkat pada 2013. Sementara honorer K2 yang mengikuti seleksi pada 2013 ada sebanyak 684.462, tapi yang lolos seleksi hanya 209.872 orang (Isnanto Budi Ardi, 2023). Kemudian pada tahun 2022, Badan Kepegawaian Nasional melakukan peninjauan ulang dan data menunjukkan bahwa jumlah pegawai non-ASN mencapai 2,4 juta orang (Agusigit, 2023).

Meningkatnya jumlah pegawai non-ASN menjadi 2,4 juta, seolah-olah menjadi anggapan umum bahwa salah satu cara menjadi ASN adalah dengan menjadi pegawai non-ASN terlebih dahulu. Berdasarkan Surat Menteri PAN RB B/1511/M.SM.01.00/2022 tentang Pendataan Tenaga Non-ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah, pendataan pegawai non-ASN tidak hanya pegawai honorer K1 dan K2 saja yang dilaukan pendataan. Terdapat dua kelompok yang masuk dalam pendataan non-ASN yaitu Kelompok Pertama, tenaga honorer kategori II yang terdaftar dalam database BKN dan Kelompok Kedua, pegawai non ASN yang bekerja pada instansi pemerintah. Untuk kelompok kedua terdapat sejumlah persyaratan yang haru dipenuhi, yakni: 1) Pembayaran langsung menggunakan APBN untuk instansi pusat dan APBD (instansi daerah). Bukan melalui mekanisme pengadaan barang dan jasa, individu ataupun pihak ketiga. 2) Diangkat paling rendah oleh pimpinan unit kerja. 3) Telah bekerja paling singkat satu tahun pada 31 Desember 2021. 4) Berusia paling rendah 20 tahun paling tinggi 56 tahun pada 31 Desember 2021.

Skema pendataan dibagi ke dalam tiga tahapan, yakni: Pertama tahap sebelum pra finalisasi, masing-masing admin/operator Instansi mendaftarkan tenaga non-ASN yang masih bekerja di lingkupnya dan memenuhi persyaratan pendataan tenaga non-ASN sesuai ketentuan yang ditetapkan pemerintah. Setelah didaftarkan oleh instansi, tenaga non- ASN yang masuk pendataan dapat membuat akun pendataan non-ASN di portal dan instansi melakukan pengecekan terhadap data yang diinput dan dilengkapi oleh tenaga non-ASN. Kedua pada tahap pra finalisasi yang berlangsung 30 September 2022, masing-masing instansi mengumumkan daftar Tenaga non-ASN yang masuk dalam pendataan awal (uji publik) melalui kanal informasi instansi. Dari pengumuman pendataan awal instansi, bagi tenaga non-ASN yang memenuhi kategori pendataan namun belum terdata atau belum memenuhi kelengkapan dapat mengusulkan, mengkonfirmasi, melengkapi data dan Riwayat Masa Kerja. Ketiga pada tahap finalisasi yang berlangsung 31 Oktober 2022, masing-masing instansi melakukan pengecekan terakhir atau finalisasi akhir pendataan tenaga non-ASN, dan menerbitkan Surat Pertanggungjawaban Mutlak (SPTJM) sebagai hasil akhir pendataan, serta mengumumkan hasil akhir data tenaga non-ASN pada kanal informasinya.

Selama ini, upaya Pemerintah untuk memberikan kepastian hukum bagi pegawai non-ASN adalah dengan membuka rekrutmen PPPK yang pengisiannya diutamakan dari tenaga non-ASN pada suatu instansi pemerintah. Meskipun demikian muncul permasalahan dimana pekerjaan yang saat ini diisi pegawai non-ASN tidak tersedia dalam rekrutmen dan/atau jenis jabatan tidak dapat diisi oleh PPPK. Pengangkatan pegawai non-ASN menjadi ASN dapat dilakukan dengan memprioritaskan masa kerja paling lama, namun perlu dilakukan dengan penilaian objektif melalui seleksi, baik seleksi administrasi dan seleksi bidang. Praktik-praktik rekrutmen pegawai non-ASN masih terus dilakukan tanpa adanya *punishment* yang tegas.Terus membengkaknya jumlah pegawai non-ASN dari waktu ke waktu tentu menjadi tanda tanya besar. Penataan yang sudah dilaksanakan selama ini ternyata tidak berhasil mengurangi ketergantungan Instansi Pemerintah terhadap pegawai non-ASN, tapi justru menunjukan ketergantungan yang sangat besar terhadap pegawai non-ASN.

**Peran Etika Birokrasi dalam Penataan Pegawai Non-ASN**

Etika diartikan sebagai pemahaman tentang konsep baik dan buruk, hak dan kewajiban dalam konteks moralitas dan akhlak. Penetapan aturan dan standar perilaku yang mencerminkan nilai-nilai etika dianggap sebagai pedoman penting bagi birokrat dalam pengambilan keputusan sehari-hari. Penerapan nilai-nilai etika yang konsisten diharapkan dapat memperkuat landasan tata kelola yang baik dalam organisasi (Wijaya & Noak, 2019).

Menurut Frederickson (1992), Cooper (2006), Bowman, J. S., & West (2015) dan Cooper, T. L., & Swanson (2009) etika birokrasi adalah studi tentang moral dan prinsip-prinsip yang memandu perilaku pejabat publik dalam menjalankan tugasnya. Aspek yang tercakup dalam etika ini meliputi tanggung jawab moral, keadilan, transparansi, dan integritas dalam penyelenggaraan pemerintahan. Administrasi publik sering menghadapi situasi konflik moral, seperti keadilan dalam pengambilan keputusan, penyalahgunaan kekuasaan, dan perlindungan pemerintah terhadap hak-hak individu. Prinsip etika yang sangat relevan dengan administrasi publik antara lain transparansi, akuntabilitas, kepatuhan hukum, dan menghindari konflik kepentingan. Prinsip-prinsip ini berfungsi sebagai pedoman untuk memastikan bahwa pejabat publik bertindak dengan integritas dan keadilan dalam melaksanakan fungsi administratifnya. Dalam konteks pengambilan keputusan administratif, etika memegang peranan penting karena mempertimbangkan dampak keputusan terhadap masyarakat dan pemenuhan kewajiban moral dalam melaksanakan tugas administratif.

Fungsi utama etika birokrasi adalah sebagai pedoman, acuan, dan acuan bagi eksekutif dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Hal ini dirancang agar tindakan-tindakan yang dilakukan di ranah birokrasi dapat dijadikan tolok ukur untuk menilai karakter, perilaku, dan perlakuan para pegawai negeri, baik yang dinilai positif, negatif, atau patut dihormati. Etika birokrasi mencakup seperangkat nilai yang menjadi pedoman administrasi publik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Nilai-nilai tersebut antara lain efisiensi, pemisahan kepentingan pribadi dan jabatan, meritokrasi, tanggung jawab, akuntabilitas, dan daya tanggap (Fitri et al., 2022).

Prinsip etika birokrasi adalah mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan individu, kelompok, dan organisasi. Fokus etika ini adalah pada kebijakan yang benar-benar mengutamakan kepentingan masyarakat luas. Etika birokrasi sebagai suatu nilai menjadi acuan perilaku manusia dalam organisasi dan menjadi pedoman serta standar penilaian terhadap sifat, perilaku, dan tindakan aparat pemerintah. Oleh karena itu, etika birokrasi mencakup prinsip dan aturan moral yang mengatur perilaku pejabat dalam sistem pemerintahan hierarkis (Indra Kristian et al., 2022).

Etika birokrasi merupakan suatu yang wajib dalam setiap pemerintahan. “BerAKHLAK” merupakan nilai dasar bagai ASN sebagaimana telah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan dijabarkan dalam kode etik dan kode perilaku ASN sebagai berikut: Pertama, berorientasi pelayanan yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat, meliputi: 1) Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, 2) Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan, dan 3) Melakukan perbaikan tiada henti. Kedua, akuntabel yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan, meliputi: 1) Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi, 2) Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien, dan 3) Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan. Ketiga, kompeten yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, meliputi: 1) Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, 2) Membantu orang lain belajar, dan 3) Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik. Keempat, harmonis yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan, meliputi: 1) Menghargai setiap orang tanpa membedakan latar belakang, 2) Suka menolong, dan 3) Membangun lingkungan kerja yang kondusif. Kelima, loyal yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, meliputi: 1) Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah, 2) Menjaga nama baik ASN, instansi, dan negara, dan 3) Menjaga rahasia jabatan dan negara. Keenam, adaptif yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan, meliputi: 1) Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, 2) Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas, dan 3) bertindak proaktif. Ketujuh, kolaboratif yaitu membangun kerja sama yang sinergis, meliputi: 1) Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, 2) Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, dan 3) Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

Penataan pegawai non-ASN ditinjau dari penerapan nilai dasar BerAKHLAK adalah sebagai berikut:

1. **Berorientasi Pelayanan**

Penetapan kebutuhan ASN harus didasarkan pada kebutuhan jumlah dan jenis jabatan ASN yang dilakukan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Sehingga penataan pegawai non-ASN harus ada jaminan bahwa jumlah dan jenis formasi ASN yang dibuka dalam rekrutmen sesuai dengan perencanaan Instansi Pemerintah yang membutuhkan. Sehingga tidak mengganggu stabilisasi pelaksanaan urusan Pemerintahan dan jaminan kualitas pelayanan publik yang baik.

1. **Akuntabel**

Kebijakan penataan pegawai non-ASN harus dapat dipertanggungjawabkan kepada publik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Komitmen Pemerintah untuk melakukan penataan pegawai non-ASN telah dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007, serta terakhir diubah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012. Larangan terhadap PPK Instansi Pemerintah untuk kembali merekrut pegawai non-ASN harus dapat ditegakkan dan diberikan sanksi yang tegas bila ada yang melanggar.

1. **Kompeten**

Penataan pegawai non-ASN harus diselenggarakan dengan prinsip meritokrasi, dimana penataan pegawai non-ASN didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar. Penataan pegawai non-ASN harus dilakukan dengan suatu tahapan proses assessment dan kajian yang mendalam terutama bagi pegawai non-ASN yang kompetensi dan kualifikasi pendidikannya tidak sesuai. Penilaian objektif melalui seleksi administrasi dan seleksi bidang secara nasional oleh tim seleksi nasional.

1. **Harmonis**

Sejalan dengan asas non diskriminatif dalam penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN, menghargai setiap orang tanpa membedakan latar belakang adalah salah satu dari kode etik dan kode perilaku dari nilai dasar harmonis. Dalam penataan pegawai non-ASN tidak boleh membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus.

1. **Loyal**

Seiring dengan pelaksanaan reformasi birokrasi, khususnya penataan sumber daya manusia aparatur dan untuk mewujudkan ASN sebagai bagian dari reformasi birokrasi tersebut. Lahirnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menetapkan bahwa pegawai ASN mempunyai fungsi sebagai pelaksanaan kebijakan publik, pelayan publik dan perekat serta pemersatu bangsa. Oleh karenanya dalam penataan pegawai non-ASN, sehingga harus dipastikan bahwa pegawai non-ASN memiliki loyalitas terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia.

1. **Adaptif**

Untuk menuju birokrasi yang profesional dan berkelas dunia, dibutuhkan ASN yang mau terus berinovasi dan antusias dalam menggerakan serta menghadapi perubahan. Penataan pegawai terjadi tidak hanya dikalangan non-ASN, tetapi juga pada pegawai ASN. Penataan pegawai dapat terjadi akibat 2 (dua) hal, yakni perampingan organisasi dan kebijakan Pemerintah dalam rangka implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Selain mendasarkan pada evaluasi dan perencanaan pegawai, juga perlu disesuaikan dengan rencana strategis instansi pemerintah kedepan setelah adanya perampingan organisasi.

1. **Kolaboratif**

Pelaksanaan penataan pegawai non-ASN harus melibatkan multi stakeholder, antara lain Pemerintah Pusat dan Daerah, masyarakat dan asosiasi/kelompok profesi pegawai non-ASN, serta dunia usaha. Pemerintah sebagai pembuat regulasi harus berbagi peran antara Pemerintah Pusat dan Daerah, mengingat keberadaan pegawai non-ASN tersebar di Instansi Pusat dan Daerah. Sebagai penerima pelayanan publik, masyarakat tidak boleh digunakan dalam penataan pegawai non-ASN. Harus dipastikan bahwa penataan pegawai non-ASN tidak mengganggu penyelenggaraan pelayanan publik. Selain itu, kesempatan masyarakat luas untuk bisa mendaftar dalam rekrutmen ASN juga tidak boleh dibatasi. Asosiasi/kelompok profesi pegawai non-ASN dilibatkan dalam memberikan pandangan atas tuntutan mereka untuk diangkat menjadi ASN. Dunia usuah jg bisa terlibat dalam penataan pegawai non-ASN, khususnya bilamana ada pegawai non-ASN yang secara teknis administrasi tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi ASN dapat diarahkan menjadi pegawai alih daya atau memberikan pelatihan kewirausahaan.

**KESIMPULAN**

Penataan pegawai non-ASN merupakan persoalan penting yang perlu mendapat perhatian serius. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 memuat tujuh poin agenda transformasi, termasuk pengaturan pegawai non-ASN. Meskipun telah ada upaya-upaya yang dilakukan sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, penyelesaian masalah ini masih merupakan sebuah tantangan. Jumlah pegawai non-ASN yang saat ini berjumlah sekitar 2,4 juta orang menggambarkan rumitnya pengaturan tersebut. Jumlah pegawai non-ASN yang terus meningkat dari waktu ke waktu menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas upaya penataan yang dilakukan.

Etika birokrasi menjadi landasan untuk memastikan bahwa penataan pegawai non-ASN dilaksanakan secara adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip moral. Nilai dasar yang dijabarkan dalam kode etik dan kode perilaku ASN sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 antara lain: Berorientasi pada pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif menjadi pedoman dalam melakukan penataan. Ada beberapa poin penting yang dapat diambil dari etika birokrasi dalam rangka merumuskan penataan pegawai non-ASN sebagai berikut: 1. Menekankan orientasi pelayanan berkualitas dengan memastikan bahwa adopsi ASN memenuhi kebutuhan instansi. 2. Menegakkan akuntabilitas dengan menindak tegas pelanggaran dalam rekrutmen dan pengangkatan pegawai non-ASN. 3. Menerapkan prinsip meritokrasi dalam penataan pegawai non-ASN untuk menjamin kesinambungan dan profesionalisme birokrasi. 4. Menjaga keharmonisan dan menghindari diskriminasi dalam proses penataan pegawai non-ASN. 5. Menjamin kesetiaan kepada bangsa dan negara sebagai unsur utama dalam penataan pegawai non-ASN. 6. Adaptasi terhadap perubahan terutama dalam konteks reformasi birokrasi dan digitalisasi. 7. Mendorong kerja sama yang sinergis antara berbagai pemangku kepentingan, antara lain pemerintah pusat, pemerintah daerah, masyarakat, asosiasi profesi, dan dunia usaha. Dengan menerapkan prinsip etika birokrasi tersebut, diharapkan penataan pegawai non-ASN dapat terlaksana secara efektif dan berkontribusi positif terhadap profesionalisme dan kualitas birokrasi Indonesia.

**DAFTAR PUSTAKA**

Agusigit. (2023). *Jumlah Pegawai Non ASN Meningkat, Jokowi: Jangan Ada PHK Massal*. Krjogja.Com. https://www.krjogja.com/nasional/1242448178/jumlah-pegawai-non-asn-meningkat-jokowi-jangan-ada-phk-massal#:~:text=Menurut dia%2C jumlah pegawai non ASN mencapai 2%2C4 juta.

Agustinus, S. (2022). *Alternatif Solusi Penataan Pegawai Non-ASN*. LAN RI. https://lan.go.id/?p=10281#:~:text=Pegawai non-ASN di instansi,tenaga pendukung dan lain sebagainya.

BKN. (2023). *Buku Statistik Aparatur Sipil Neara Semester I 2023*. BKN. https://www.bkn.go.id/unggahan/2023/09/BUKU-STATISTIK-SEMESTER-I-2023.pdf

Bowman, J. S., & West, J. P. (2015). *Governing the Public Service: The Importance of Ethical Leadership*.

Cooper, T. L., & Swanson, D. L. (2009). Justice, Ethics, and Public Administration. *Oxford University Press*.

Cooper, T. L. (2006). The Responsible Administrator: An Approach to Ethics for the Administrative Role. *Jossey-Bass*.

Fitri, Razak, A. R., & Mone, A. (2022). Sipil Kabupaten Bone. *Jurnal Unismah*, *3*.

Frederickson, H. G. (1992). The Spirit of Public Administration. *Jossey-Bass*.

Indra Kristian, Anna Tasya Alfitri, Aris Riandi, & Astri Febrianti. (2022). Etika Birokrasi Sebagai Pencegahan Perilaku Koruptif. *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial*, *19*(1), 57–63. https://doi.org/10.54783/dialektika.v19i1.64

Isnanto Budi Ardi. (2023). Sejarah Munculnya Tenaga Honorer: Awal Mula hingga Kini Jadi PPPK. *Detik.Com*. https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-7044109/sejarah-munculnya-tenaga-honorer-awal-mula-hingga-kini-jadi-pppk

Iswandari Rina, F. N. (2021). PPPK Sebagai Solusi Pemenuhan Kebutuhan SDM Profesional Dalam Birokrasi. *Journal of Social Politics and Governance*, *3*(1). http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288

Juliani, H. (2021). Imbas Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Dalam Penataan Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Masalah-Masalah Hukum*, *50*(1), 36–48. https://doi.org/10.14710/mmh.50.1.2021.36-48

KemenPANRB. (2022). *Akhir Pendataan Tenaga Non-ASN, Kementerian PANRB Imbau Instansi Pemerintah Verifikasi dan Validasi Data*. 03 Oktober 2022. https://menpan.go.id/site/berita-terkini/akhir-pendataan-tenaga-non-asn-kementerian-panrb-imbau-instansi-pemerintah-verifikasi-dan-validasi-data

Metro Aceh. (2023). Satpol PP Ancam Kepung Kemenpan RB. *Metro Aceh*. https://www.metroaceh.com/satpol-pp-ancam-kepung-kemenpan-rb/

Pasolong Harbani. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Penerbit Alfabeta.

Pratama, D. P., Putera, R. E., & Koeswara, H. (2022). Analisis Rekrutmen ASN PPPK Fungsional Guru pada Instansi Daerah. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, *5*(2), 62–72. https://doi.org/10.31334/transparansi.v5i2.2351

Purwoko, A. P. (2013). Pegawai Tidak Tetap: Tinjauan Literatur sebagai Perbandingan dengan Praktek pada Organisasi Publik di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen*, *7*, 12–13.

Ramadhani, D. A., & Joesoef, I. E. (2020). Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi. *Jurnal Yuridis*, *7*(1), 1. https://doi.org/10.35586/jyur.v7i1.1830

Rohman, A. Z. F., & Khoiriyah, M. (2023). Analisis Desain Kelembagaan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Guru di Kabupaten Lumajang. *Journal of Social and Policy Issues*, *2*, 62–67. https://doi.org/10.58835/jspi.v3i2.141

Tobirin. (2015). Tantangan Dan Peluang Penerapan Manajemen Berbasis Kinerja Pada Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Daerah. *Civil Service*, *9*(2), 71–80.

Wijaya, K. A. S., & Noak, P. A. (2019). Internalisasi Etika Birokrasi Dan Penguatan Sistem Pengendalian Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Mencegah Korupsi. *Jurnal Ilmiah Widya Sosiopolitika*, *1*(1), 46. https://doi.org/10.24843/jiwsp.2019.v01.i01.p05

Zed, M. (2004). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Pustaka Indonesi.

|  |
| --- |
| **This work is licensed under a** [**Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License**](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) |