

Menelusuri Implikasi UU No. 20/2023: Perspektif Nilai BerAKHLAK dalam Penguatan ASN

Risti Sifa' Fadhillah

ristisifa@apps.ipb.ac.id

I. Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menandai langkah baru dalam reformasi sistem kepegawaian di Indonesia. Salah satu poin paling signifikan dari undang-undang ini adalah penghapusan tenaga honorer, yang selama ini telah menjadi tulang punggung dalam menjalankan tugas-tugas administratif di berbagai lembaga pemerintahan. Pemerintah berupaya mengatasi ketergantungan terhadap tenaga honorer yang dinilai tidak memiliki status yang jelas dan tidak terintegrasi secara formal dalam sistem ASN. Langkah ini diambil dengan harapan dapat meningkatkan efisiensi birokrasi dan memperbaiki sistem kepegawaian yang lebih transparan dan akuntabel.

Penghapusan tenaga honorer ini telah menjadi topik yang memicu perdebatan luas di masyarakat. Sebagian pihak menyambut baik kebijakan tersebut, melihatnya sebagai kesempatan untuk menciptakan birokrasi yang lebih profesional dan terorganisir. Namun, tidak sedikit pula yang menentang, terutama dari kalangan tenaga honorer yang merasa terancam kehilangan pekerjaan tanpa adanya jaminan transisi yang jelas. Dampak sosial dan ekonomi dari kebijakan ini juga menjadi perhatian, mengingat banyak tenaga honorer telah bekerja bertahun-tahun dalam sistem tersebut dan menghadapi ketidakpastian terkait masa depan pekerjaan mereka.

Tujuan utama dari kebijakan ini adalah untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi ASN dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik. Pemerintah berharap bahwa dengan mengurangi jumlah tenaga honorer dan menggantinya dengan ASN yang lebih terlatih dan kompeten, kualitas pelayanan kepada masyarakat akan meningkat secara signifikan. Di samping itu, kebijakan ini juga diharapkan dapat mengatasi masalah kepegawaian yang terkait dengan status tenaga honorer yang kurang memiliki keterampilan dan pengalaman yang dibutuhkan untuk mendukung birokrasi modern yang lebih dinamis.

Esai ini akan berfokus pada analisis kebijakan penghapusan tenaga honorer ini melalui perspektif nilai-nilai ASN BerAKHLAK, yang meliputi Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Melalui pendekatan ini, kita akan mengevaluasi apakah kebijakan ini selaras dengan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan bagi ASN dan bagaimana implementasinya dalam menciptakan birokrasi yang lebih profesional dan

efisien. Selain itu, esai ini juga akan mempertimbangkan dampak kebijakan tersebut terhadap para tenaga honorer dan masyarakat luas.

II. Penghapusan Tenaga Honorer dalam UU Nomor 20 Tahun 2023

1. Isi Kebijakan dan Alasan Penghapusan Tenaga Honorer

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, pemerintah menetapkan kebijakan penghapusan tenaga honorer sebagai bagian dari upaya reformasi birokrasi. Kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kepegawaian dan memperjelas status tenaga kerja di lingkungan pemerintahan. Dengan penghapusan tenaga honorer, pemerintah berencana untuk mengurangi ketergantungan pada tenaga non-ASN yang sering kali tidak memiliki status kepegawaian yang jelas dan tidak memenuhi standar kompetensi yang diharapkan.

Alasan utama penghapusan tenaga honorer adalah untuk menciptakan ASN yang lebih profesional, kompeten, dan berorientasi pada pelayanan publik. Menurut Putra dkk. (2023), pemerintah menilai bahwa tenaga honorer yang ada saat ini sering kali tidak memiliki keterampilan yang memadai dan bekerja tanpa sistem rekrutmen yang jelas. Di sisi lain, kehadiran tenaga honorer sering kali menyebabkan beban anggaran pemerintah menjadi tidak efisien, karena gaji mereka tidak selalu diatur secara formal dalam anggaran ASN. Rahman (2023) pada hasil studinya menjelaskan bahwa rekrutmen pegawai non-ASN tidak diatur dengan baik, sehingga sering terjadi praktik yang kurang profesional, kecenderungan terjadinya kolusi dan nepotisme, serta memberi jalur untuk bekerja dengan lebih mudah meskipun dengan gaji yang lebih rendah.

Selain itu, penghapusan tenaga honorer juga diharapkan dapat mengatasi masalah dualisme status kepegawaian di lingkungan pemerintahan. Dengan adanya tenaga honorer dan ASN, sering kali terjadi kesenjangan dalam tugas, tanggung jawab, dan penghasilan. Melalui kebijakan ini, diharapkan akan tercipta satu sistem kepegawaian yang lebih terintegrasi dan adil, sehingga pelayanan publik dapat dilakukan secara lebih efektif dan profesional.

2. Dampak yang Ditimbulkan dari Kebijakan

Kebijakan penghapusan tenaga honorer berdampak signifikan, terutama bagi mereka yang telah lama bekerja di instansi pemerintah, yang kini menghadapi ketidakpastian terkait masa depan pekerjaan. Banyak tenaga honorer khawatir akan kehilangan pekerjaan, terutama yang tidak memenuhi syarat untuk menjadi ASN, dan transisi ini kurang dipersiapkan dengan baik, tanpa pelatihan atau jaminan pekerjaan alternatif. Dampak lainnya adalah terhadap birokrasi

dan pelayanan publik, di mana instansi yang bergantung pada tenaga honorer akan mengalami kekurangan sumber daya manusia, berpotensi mengganggu pelayanan publik dalam jangka pendek sebelum posisi-posisi tersebut diisi oleh ASN baru, yang bisa menurunkan kualitas pelayanan dan mengganggu kinerja birokrasi.

Meskipun demikian, pemerintah berharap bahwa kebijakan penghapusan tenaga honorer akan memberikan dampak positif bagi birokrasi dalam jangka panjang. Dengan mengurangi jumlah tenaga honorer dan menggantinya dengan ASN yang direkrut melalui proses seleksi yang lebih ketat, diharapkan birokrasi menjadi lebih efisien dan akuntabel, serta ASN yang memiliki kompetensi lebih baik dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan berfokus pada kebutuhan masyarakat. Penataan ini mencakup tenggat waktu penyelesaian penataan tenaga honorer yang paling lambat pada Desember 2024, serta pelarangan pengangkatan tenaga honorer baru, di mana pengangkatan tenaga honorer setelah disahkannya UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN akan dikenakan sanksi berat bagi pihak yang melanggarnya. Selain itu, alokasi formasi untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) akan disesuaikan dengan jumlah tenaga non-ASN yang terdata dalam database Badan Kepegawaian Negara (BKN). Pada tahun 2024, tenaga honorer yang lolos seleksi akan mendapatkan Nomor Induk Pegawai (NIP) sebagai bagian dari penataan ulang tenaga kerja di pemerintahan, sehingga hanya tenaga kerja yang memenuhi syarat yang menjadi bagian dari ASN dan birokrasi dapat berfungsi secara lebih efektif. Dengan demikian, meskipun terdapat tantangan dan kekhawatiran yang menyertai pelaksanaan kebijakan ini, langkah-langkah strategis yang diambil diharapkan dapat menciptakan birokrasi yang lebih profesional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

3. Tujuan Strategis Pemerintah dalam Reformasi ASN

Dikutip dari Tamsir (2022), tujuan strategis dari kebijakan penghapusan tenaga honorer adalah untuk meningkatkan kualitas dan daya saing Aparatur Sipil Negara (ASN), mengurangi gejala sosial, serta meningkatkan vitalitas birokrasi. Kebijakan ini juga bertujuan membentuk ASN yang handal dan profesional, meningkatkan pelayanan serta pengayoman kepada masyarakat, dan mempermudah pemerintah dalam menganalisis kebutuhan instansi pemerintah. Dengan langkah ini, diharapkan birokrasi dapat berfungsi lebih efisien dan responsif terhadap tuntutan masyarakat.

Reformasi ini juga bertujuan meningkatkan akuntabilitas dalam sistem kepegawaian di lingkungan pemerintahan. Dengan mengurangi jumlah tenaga honorer yang tidak memiliki jalur rekrutmen yang transparan, pemerintah berharap dapat menciptakan sistem ASN yang lebih

terbuka dan bertanggung jawab. ASN yang direkrut akan melalui proses seleksi yang jelas, memastikan kualitas yang dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, reformasi ini merupakan upaya untuk meningkatkan daya saing ASN di era globalisasi dan digitalisasi, sehingga mereka mampu menghadapi tantangan baru dan memberikan pelayanan yang lebih cepat, efektif, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat modern.

III. Analisis Kebijakan Berdasarkan Nilai-Nilai ASN BerAKHLAK

Penghapusan tenaga honorer melalui kebijakan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dengan menggantikan tenaga honorer yang tidak terjamin kualitasnya dengan ASN yang direkrut melalui proses seleksi yang ketat, pemerintah berupaya menciptakan layanan yang lebih baik dan profesional. Namun, tantangan tetap ada, karena jumlah ASN yang terbatas mungkin menyulitkan dalam menjaga kualitas pelayanan, terutama dalam menghadapi volume pekerjaan yang tinggi. Oleh karena itu, pemerintah perlu mengantisipasi potensi penurunan kualitas pelayanan dengan memastikan ASN yang ada dilengkapi dengan pelatihan yang memadai.

Nilai akuntabilitas dalam kebijakan ini sangat penting, terutama dalam hal transparansi dan tanggung jawab pelaksanaannya. Kebijakan penghapusan tenaga honorer perlu diiringi dengan proses yang transparan agar masyarakat dapat melihat komitmen pemerintah dalam menegakkan aturan. Namun, pertanyaan yang muncul adalah apakah kebijakan ini sudah melibatkan mekanisme pertanggungjawaban yang memadai. Partisipasi masyarakat dan pemangku kepentingan dalam proses ini akan sangat menentukan apakah kebijakan tersebut diterima dan dijalankan dengan baik.

Kompetensi ASN menjadi aspek krusial dalam memastikan kualitas pelayanan publik. Melalui rekrutmen yang lebih selektif, pemerintah berupaya untuk meningkatkan kompetensi ASN. Kompetensi ini tidak hanya penting dalam melaksanakan tugas, tetapi juga dalam memberikan pelayanan yang responsif dan berkualitas kepada masyarakat. Dalam konteks penghapusan tenaga honorer, kompetensi menjadi tolak ukur utama untuk memastikan bahwa setiap ASN yang diangkat mampu menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga tujuan reformasi birokrasi dapat tercapai.

Selain itu, menciptakan hubungan yang harmonis antara ASN, tenaga honorer, dan masyarakat merupakan tantangan yang harus dihadapi. Penghapusan tenaga honorer bisa menimbulkan ketidakpuasan di kalangan tenaga honorer yang merasa kehilangan pekerjaan. Oleh karena itu, pemerintah perlu melakukan pendekatan yang harmonis, baik kepada ASN maupun kepada tenaga honorer yang terancam kehilangan pekerjaan. Dialog yang terbuka dan

saling pengertian antara semua pihak akan membantu meredakan ketegangan sosial yang mungkin muncul.

Loyalitas ASN terhadap negara harus tetap terjaga melalui kebijakan ini. Penghapusan tenaga honorer seharusnya mendorong ASN untuk lebih setia menjalankan tugasnya, karena mereka kini memiliki tanggung jawab yang lebih besar. Loyalitas ini dapat terwujud jika ASN merasa dihargai dan diperlakukan secara adil dalam proses rekrutmen dan pengembangan karir. Komitmen ASN terhadap tugas dan tanggung jawabnya akan menciptakan stabilitas dalam pelayanan publik.

Kemampuan ASN untuk beradaptasi dengan perubahan kebijakan juga menjadi faktor penting. Dengan adanya penghapusan tenaga honorer, ASN dituntut untuk segera beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Namun, hal ini juga mempengaruhi tenaga honorer yang harus menyesuaikan diri dengan kebijakan baru. Dukungan dari pemerintah dalam bentuk pelatihan dan pembinaan akan sangat membantu semua pihak untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

Kolaborasi antara pemerintah, ASN, dan masyarakat menjadi elemen kunci dalam menyukseskan kebijakan ini. Kerja sama yang baik antara semua pemangku kepentingan diperlukan untuk mencapai tujuan reformasi kepegawaian. Dengan melibatkan masyarakat dalam proses evaluasi dan pelaksanaan kebijakan, diharapkan muncul sinergi yang positif, sehingga kebijakan penghapusan tenaga honorer dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Penghapusan tenaga honorer merupakan langkah yang kompleks dan berpotensi membawa dampak positif jika dilaksanakan dengan memperhatikan nilai-nilai ASN BerAKHLAK. Melalui pendekatan yang berorientasi pada pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, harmoni, loyalitas, adaptasi, dan kolaborasi, diharapkan reformasi birokrasi dapat menciptakan ASN yang lebih profesional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, pelayanan publik yang lebih baik dapat tercapai, mendukung cita-cita pembangunan nasional.

IV. Opini Mengenai Penghapusan Tenaga Honorer

Kebijakan penghapusan tenaga honorer di instansi pemerintah merupakan langkah yang kontroversial namun diakui memiliki potensi untuk memperkuat profesionalisme dalam Aparatur Sipil Negara (ASN). Di satu sisi, penghapusan tenaga honorer dipandang sebagai upaya penting untuk mendorong profesionalisasi ASN, sehingga menciptakan birokrasi yang lebih efisien dan akuntabel. Dengan mengurangi jumlah tenaga honorer, pemerintah berharap dapat meningkatkan standar pelayanan publik, serta memastikan bahwa setiap ASN memiliki kualifikasi

dan kompetensi yang memadai. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah untuk membangun sistem kepegawaian yang lebih modern dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Namun, di sisi lain, kebijakan ini tidak lepas dari potensi kesenjangan sosial yang mungkin muncul akibat hilangnya lapangan kerja bagi tenaga honorer. Banyak tenaga honorer yang telah mengabdikan bertahun-tahun dan bergantung pada pekerjaan tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Penghapusan ini bisa menimbulkan dampak negatif bagi masyarakat, terutama di daerah-daerah di mana tenaga honorer berperan penting dalam pelayanan publik. Oleh karena itu, kebijakan ini harus diperhatikan dengan cermat, karena dampaknya dapat meluas tidak hanya pada tenaga honorer tetapi juga pada masyarakat yang tergantung pada layanan yang mereka berikan.

Untuk mengatasi masalah ini, penting untuk menyediakan solusi alternatif yang lebih inklusif bagi tenaga honorer yang terdampak. Salah satu solusi yang bisa diterapkan adalah program transisi yang membantu tenaga honorer untuk beradaptasi dengan perubahan kebijakan. Program ini bisa mencakup pelatihan keterampilan baru yang relevan, sehingga tenaga honorer dapat berkontribusi dalam sistem ASN yang baru. Selain itu, mengangkat tenaga honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) secara menyeluruh bisa menjadi langkah yang baik untuk memastikan bahwa mereka tetap mendapatkan kesempatan bekerja di sektor publik, sekaligus mempertahankan pengalaman dan keterampilan yang telah mereka kembangkan. Dengan memberikan pelatihan dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, pemerintah tidak hanya membantu tenaga honorer beralih ke posisi yang lebih berkelanjutan, tetapi juga memperkuat kualitas ASN secara keseluruhan.

V. Kesimpulan

Kebijakan penghapusan tenaga honorer merupakan langkah yang signifikan dalam reformasi kepegawaian di Indonesia. Dalam evaluasi keseluruhan, penting untuk melihat kebijakan ini dalam konteks nilai-nilai ASN BerAKHLAK, yang mencakup aspek Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan ASN yang lebih profesional dan berkualitas, serta untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas dalam pelayanan publik. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah memastikan bahwa dampak sosial dari kebijakan ini ditangani dengan cermat.

Meskipun kebijakan ini memiliki tujuan yang baik, terdapat potensi dampak negatif bagi tenaga honorer yang kehilangan pekerjaan serta bagi masyarakat yang bergantung pada layanan yang mereka berikan. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemerintah untuk mempertimbangkan implikasi sosial dari kebijakan ini dan untuk menyusun rencana yang lebih inklusif. Penanganan

dampak sosial tidak hanya akan membantu menjaga stabilitas sosial, tetapi juga akan mendukung tujuan utama dari kebijakan ini, yaitu meningkatkan kualitas ASN dan pelayanan publik.

Dalam konteks ini, perbaikan sistem dan penyesuaian dalam pelaksanaan kebijakan menjadi hal yang krusial. Proses transisi yang inklusif harus dirancang untuk memberikan dukungan kepada tenaga honorer yang terdampak, termasuk pelatihan keterampilan baru dan opsi pengangkatan menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dengan melakukan perbaikan sistem yang tepat, nilai-nilai BerAKHLAK akan dapat lebih terefleksikan dalam kebijakan ini, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif antara ASN, tenaga honorer, dan masyarakat.

Secara keseluruhan, untuk mencapai tujuan reformasi kepegawaian yang diinginkan, pemerintah perlu berkomitmen untuk memastikan bahwa kebijakan ini tidak hanya fokus pada peningkatan kualitas ASN, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan tenaga honorer dan masyarakat. Dengan langkah-langkah yang tepat, kebijakan ini dapat berkontribusi pada terciptanya birokrasi yang lebih efisien, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, selaras dengan nilai-nilai ASN BerAKHLAK yang menjadi landasan dalam pelayanan publik.

Referensi:

1. Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia. (2023). **Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)**. Diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>.
2. Putra, T., & Putera, R. (2023). Implementasi Kebijakan Rekrutmen PPPK Teknis Kota Sawahlunto Tahun 2022. *Musamus Journal of Public Administration*. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v6i1.5345>.
3. Rahman, R. (2023). Recruitment of Non-State Civil Servant Human Resources in Local Governments in Indonesia. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i17.14156>.
4. Badan Kepegawaian Negara. (2023). *Bahas RPP turunan UU ASN, terbaru pemerintah dan DPR sepakat larang PPK instansi angkat tenaga honorer*. Diakses dari <https://bit.ly/3nRYu14>.
5. Tamsir, F. A. (2022). Opsi Jalan Tengah Penghapusan Tenaga Honorer. *Awalan* (Aksara Kawan LAN). Diakses dari <https://lan.go.id/?p=10114>

