

## MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI SISTEM MERIT DIHUBUNGKAN DENGAN PENERAPAN UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2023 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

Muhammad Amin Effendy \*)  
[imeemae@gmail.com](mailto:imeemae@gmail.com)

Hendra Sukarman \*)  
[hendrasukarman74@gmail.com](mailto:hendrasukarman74@gmail.com)

Hendi Budi Aman \*)  
[budiamanhendi@gmail.com](mailto:budiamanhendi@gmail.com)

Meisha Poetri Perdana \*)  
[meishapoetriperdana@gmail.com](mailto:meishapoetriperdana@gmail.com)

Listia Putri Rahayu \*)  
[Listiaputrirahayuuuu@gmail.com](mailto:Listiaputrirahayuuuu@gmail.com)

(Diterima 1 Februari 2024, disetujui 8 Februari 2024)

### ABSTRACT

*This research is a manifestation of concern for the performance of the State Civil Apparatus or what is often known as ASN. The author views that ASN is still not fully performing well, this is of course based on several factors ranging from attendance, going in and out of the office during working hours without any work interests, going home when office hours have not yet finished, carelessness at work and various poor work habits. good which ultimately becomes a bad work culture. To overcome this, improvements need to be made by increasing ASN performance and changes to ASN work culture so that good performance is created so that a healthy work environment is created. The government can implement a merit system to improve ASN performance where this is in accordance with what is stated in the Law. -Law No. 20 of 2023 concerning State Civil Apparatus, one of which includes strengthening supervision. This research uses normative legal methods which are carried out by examining secondary data in the form of primary, secondary and tertiary materials. In this discussion, we will limit research to a descriptive approach, so that it only explains performance, performance factors, benefits of performance assessment, performance measurement, performance indicators, and performance improvement through a merit system related to the implementation of Law No. 20 of 2023 About ASN.*

**Keywords:** Performance, State Civil Service, Merit System.

---

\*) Dosen Fakultas Hukum Universitas Galuh  
\*) Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Galuh

## ABSTRAK

Penelitian ini merupakan perwujudan dari kepedulian terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara atau yang sering dikenal dengan sebutan ASN. Penulis memandang bahwa ASN masih belum sepenuhnya berkinerja baik, hal tersebut tentunya dilatar belakangi oleh beberapa faktor mulai dari kehadiran, keluar masuk kantor pada jam kerja tanpa adanya kepentingan pekerjaan, pulang disaat jam kantor belum selesai, ketidak telitian saat bekerja dan berbagai kebiasaan kerja yang kurang baik yang akhirnya menjadi sebuah budaya kerja yang buruk. Untuk mengatasi hal tersebut maka perlu adanya perbaikan dengan cara peningkatan kinerja ASN dan perubahan pada budaya kerja ASN supaya tercipta kinerja yang baik sehingga melahirkan lingkungan kerja yang sehat, pemerintah dapat menerapkan sistem merit dalam peningkatan kinerja ASN dimana hal tersebut sesuai dengan apa yang tercantum dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara yang dimana salah satu didalamnya mencakup penguatan pengawasan. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif yang dilakukan dengan meneliti data sekunder berupa bahan-bahan primer, sekunder dan tersier. Pada pembahasan kali ini akan membatasi sebuah penelitian dengan pendekatan deskriptif, sehingga hanya memaparkan tentang kinerja, faktor-faktor kinerja, Manfaat penilaian kinerja, pengukuran kinerja, indikator kinerja, serta peningkatan kinerja melalui sistem merit berkaitan dengan penerapan Undang-Undang No.20 Tahun 2023 Tentang ASN.

**Kata kunci:** Kinerja, Aparatur Sipil Negara, Sistem Merit.

### I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam diri seseorang terutama seorang pekerja, karena sumber daya manusia dapat menjadi indikator penentu seseorang dalam merespon segala hal yang terjadi baik itu dalam kehidupan pribadi maupun dalam lingkungan pekerjaan. dalam suatu instansi tentunya memiliki tujuan capaian yang mana hal tersebut tidak akan tercapai apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik, karena sangat jelas bahwa sumber daya manusia akan menentukan kinerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sumber daya manusia dapat dinilai dari cara dia mengerjakan dan menyelesaikan tugas- tugasnya baik secara individu maupun berkelompok, cara merespon suatu permasalahan dan kebiasaan kerja yang nantinya menentukan budaya kerja seperti apa yang tercipta dalam lingkungan kerja tersebut. Dalam suatu instansi pasti selalu ada penilaian kinerja dalam meninjau setiap perilaku kerja pegawainya.

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu

jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai harus dapat melaksanakan kerjanya dengan baik, maka dari itu dirasa perlu halnya pembinaan terhadap pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas, bertanggung jawab, dan disiplin serta berwibawa.

Pada dasarnya, kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja dapat menggambarkan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah instansi atau organisasi. Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolok ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai.

Karena pada kenyataannya masih banyak Aparatur Sipil Negara yang dirasa kinerjanya masih kurang jika dilihat dari beberapa faktor penilaian. hal tersebut terkadang bisa ditimbulkan tidak hanya dari sumber daya manusianya saja, melainkan juga bisa timbul akibat dari faktor ketidak tepatan penempatan seorang Aparatur Sipil Negara sehingga menimbulkan ketidak sesuaian antara kemampuan ASN tersebut dengan pekerjaan yang dihadapi, tidak adanya motivasi dalam bekerja, dan bahkan tidak adanya ruang untuk Aparatur Sipil Negara tersebut mengembangkan kemampuan dirinya. maka dari itu dirasa perlu peningkatan kinerja melalui sistem merit.

Sistem Merit sendiri adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Sistem merit merupakan salah satu hasil dari agenda reformasi birokrasi yang dicanangkan Presiden untuk membangun birokrasi netral dan mampu memberikan pelayanan public serta terbebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Sistem merit sendiri sejalan dengan diberlakukannya Undang-Undang No.20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara dimana dalam Undang-Undang ini mengatur tentang Aparatur Sipil Negara dengan menetapkan batasan istilah yang digunakan dalam pengaturannya. Pokok- pokok pengaturan yang terdapat di dalam Undang-Undang ini adalah: 1) penguatan pengawasan Sistem Merit; 2) penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK); 3) kesejahteraan PNS dan PPPK; 4) penataan tenaga honorer; dan 5) digitalisasi Manajemen ASN termasuk didalamnya transformasi komponen Manajemen ASN.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara melalui sistem merit dengan diberlakukannya Undang-Undang No.20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.

## **II. Metode Penelitian**

Agar mencapai tujuan dan manfaat dari penelitian ini, penulis menggunakan penelitian hukum normatif yang dilakukan dengan meneliti data sekunder berupa bahan-bahan primer, sekunder dan tersier. Penelitian ini dapat juga dikatakan sebagai studi dokumen, karena lebih banyak melakukan penelitian terhadap data yang bersifat sekunder.

Menurut Hasan (2002) Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer, dimana data ini bisa diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

## **III. Hasil dan Pembahasan**

### **3.1. Kinerja, Faktor-faktor Kinerja, Manfaat Penilaian Kinerja, Pengukuran Kinerja, dan Indikator Kinerja**

Suatu instansi baik pemerintahan maupun swasta dalam mencapai tujuannya tentunya memerlukan dorongan dari sumber daya manusia pegawainya. Sumber daya manusia yang baik dapat tercermin dari kinerjanya. Menurut Levinson. Dilansir dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2012) oleh Marwansyah, Levinson menjelaskan, kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan atau pegawai, seperti motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya.

Seseorang harus memiliki keinginan yang kuat dalam mengerjakan pekerjaannya supaya tercipta kinerja yang baik. Menurut Kusjono dan Ratnasari Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian atau prestasi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dilakukannya untuk berkontribusi terhadap suatu perusahaan. Kinerja

merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh motivasi, kecakapan, persepsi peranan.

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan yang dikutip dalam Nawawi (2016: 29), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yang terdiri dari:

1. Minat dalam bekerja
2. Penerimaan delegasi tugas, dan
3. Peran dan tingkat motivasi seorang pekerja

Selain itu ada dua faktor menjadi dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja (Mangkunegara, 2015: 21) yaitu:

1. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Pimpinan dan karyawan akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal bila memiliki IQ di atas rata-rata apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari.

2. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi dapat diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Dari pemaparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai antara lain minat dan motivasi dalam bekerja, pengetahuan, pengalaman, kepribadian dan kemampuan.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai yaitu dari organisasi di mana pegawai bekerja, antara lain imbalan, sarana dan prasarana, sistem informasi manajemen, kebijakan organisasi, dan tugas yang diberikan.

Penilaian kinerja pegawai tidak semata-mata hanya menilai pegawai saja, banyak manfaat yang didapatkan dengan adanya penilaian kinerja pegawai salah satunya sebagai bahan guna mengembangkan suatu instansi atau organisasi secara efektif dan efisien. Pengukuran kinerja pada dasarnya telah diterapkan di hampir seluruh instansi ataupun organisasi. Namun pengukuran kinerja seringkali hanya menjadi sebuah aktifitas tanpa adanya tindak lanjut dari hasil pengukuran yang didapatkan.

Penilaian kinerja sebagai sumber informasi bagi penentuan kebijakan strategi SDM perusahaan di masa depan, sebagai suatu alat evaluasi kinerja serta sebagai alat untuk memetakan potensi dari pegawai perusahaan. Sedarmayanti (2009, hal 52) menyatakan bahwa manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan prestasi kerja. Pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya dengan adanya penilaian.
- b) Memberi kesempatan kerja yang adil. Karyawan dapat memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya dengan penilaian akurat.
- c) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Karyawan yang kemampuannya rendah dapat terdeteksi sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- d) Penyesuaian kompensasi. Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
- e) Keputusan promosi dan demosi. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
- f) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tandakesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan.
- g) Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Dengan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi Kinerja karyawan baru dapat dilihat dari kinerja karyawan tersebut.

Proses menilai kemajuan pekerjaan yang dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi dikenal sebagai pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau

kegagalan pelaksanaan tugas sesuai dengan tujuan. Pengukuran kinerja adalah proses mencatat dan mengukur pencapaian kegiatan dan pencapaian misi melalui hasil produk, jasa, atau proses (Junaidi, 2012: 31). Pengukuran kinerja dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu dan sebagai masukan untuk perbaikan.

Indikator kinerja sangat penting untuk menentukan apakah aktivitas atau program telah diselesaikan secara efektif dan efisien. Evaluasi kinerja harus relevan, signifikan, dan menyeluruh. Ada sejumlah indikator yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja, seperti yang dijelaskan oleh Wibowo (2010: 30) yaitu:

a) Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output.

b) Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.

d) *Cycle Time*

*Cycle time* menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran *cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.

e) Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya yang tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan, dan bahkan orang.

f) Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Banyak perusahaan mempunyai sedikit informasi tentang

biaya per unit, pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

### **3.2. Peningkatan Kinerja Melalui Sistem Merit Berkaitan Dengan Penerapan Undang-Undang No.20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara**

Sistem merit merupakan salah satu sistem dalam manajemen sumber daya manusia yang menjadikan kualifikasi, kompetensi dan kinerja sebagai pertimbangan utama dalam proses perencanaan, perekrutan, penggajian, pengembangan, promosi, retensi, disiplin dan pensiun pegawai.

Pemberlakuan merit sistem dalam birokrasi Indonesia bertujuan untuk menghasilkan ASN yang profesional dan berintegritas dengan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya; pemberian kompensasi yang adil dan layak; mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan diklat; dan melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit. Di Indonesia, merit sistem secara legal formal diberlakukan pada tahun 2014 melalui Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kemudian dirubah menjadi Undang-Undang No, 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. Implementasi merit sistem dapat diwujudkan pada manajemen sejak perencanaan kebutuhan SDM hingga pensiun. Dalam kondisi ideal, penerapan merit sistem dalam manajemen ASN dapat digambarkan sebagai berikut:

#### **1. Penyusunan dan penetapan Kebutuhan**

Dalam hal penyusunan dan penetapan kebutuhan, instansi dapat menerjemahkan keuntungan sistem melalui perencanaan kebutuhan ASN 5 tahunan yang didasarkan pada Anjab (Analisis Jabatan) dan ABK (Analisis Beban Kerja). Perencanaan ini memperhitungkan jumlah, pangkat, dan kualifikasi pegawai yang ada, serta pegawai yang akan pensiun.

#### **2. Pengadaan**

Mekanisme rekrutmen yang terbuka, transparan, dan kompetitif menunjukkan keunggulan sistem dalam hal pengadaan. Dengan metode ini, diharapkan sumber daya manusia yang dihasilkan berasal dari individu-individu yang paling berbakat dan unggul.

#### **3. Pengembangan karier**

Salah satu contoh keunggulan sistem merit adalah kebijakan dan program pengembangan karier yang didasarkan pada hasil pemetaan

talenta melalui evaluasi, analisis disparitas kompetensi dan kinerja, pool talent, dan rencana suksesi yang didasarkan pada pola karier organisasi.

#### 4. Promosi dan Mutasi

Merit sistem untuk promosi dan mutasi diwujudkan melalui kebijakan yang objektif dan transparan yang didasarkan pada kesesuaian kualifikasi, kompetensi, dan kinerja dengan memanfaatkan Talent Pool. Salah satu bentuk kebijakan ini adalah pengisian JPT melalui seleksi terbuka. Dengan metode ini, diharapkan dapat mengatasi sistem jual beli dan spoil system, serta memberikan kesempatan kepada semua ASN untuk berkompetisi.

#### 5. Penilaian kinerja

Penetapan target kinerja, evaluasi kinerja secara berkala (berkelanjutan) dengan menggunakan metode yang obyektif, menganalisis kesenjangan kinerja dan mempunyai strategi untuk mengatasinya dan menggunakan hasil penilaian kinerja dalam membuat keputusan terkait promosi dan mutasi dapat menjadi bentuk implementasi merit sistem.

#### 6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin

Untuk menghubungkan penilaian disiplin dan kinerja, organisasi menerapkan prinsip dasar, kode etik, dan kode perilaku, dan membayar tunjangan untuk kinerja.

#### 7. Jaminan dan perlindungan

Instansi mempunyai program perlindungan untuk pegawai diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan program pensiun yang diselenggarakan pemerintah nasional, serta menjamin kemudahan pelayanan administrasi bagi pegawai.

Sistem merit ini juga didorong dengan diundangkannya Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara yang mana didalamnya mencakup pula tentang penguatan pengawasan Sistem Merit.

Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi. Yang dimaksud dengan "prinsip meritokrasi" adalah prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus.

Penerapan sistem merit memberikan manfaat dalam manajemen institusi/organisasi, khususnya ASN, di antaranya pertama, merit system dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, menurunkan biaya produksi dan meningkatkan pendapatan; Kedua, merit system membutuhkan pengawasan langsung khususnya bagi tingkatan tertentu untuk mempertahankan kualitas yang diinginkan; Ketiga, merit system dapat mendorong pegawai untuk mengurangi waktu yang hilang dan membuat penggunaan waktu serta peralatan menjadi lebih efektif; Keempat, merit system dapat membantu dalam penentuan biaya tenaga kerja yang lebih akurat, dan Kelima, merit system dapat memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerja, karena pegawai percaya dan mengetahui bahwa dengan kinerja yang tinggi akan memperoleh imbalan.

Dengan diresmikannya UU Nomor 20 Tahun 2023 menandakan berakhirnya masa berlaku peraturan sebelumnya, yaitu UU Nomor 5 Tahun 2014.

Pegawai ASN baik itu PNS dan PPPK memiliki peran sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggara tugas umum pemerintahan dan Pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik KKN. UU Nomor 20 tahun 2023 terdiri dari 14 Bab dan 77 pasal, yang secara gamblang menyatakan ASN terdiri dari PNS dan PPPK. Dilansir laman Peraturan BPK, pokok-pokok pengaturan UU Nomor 20 tahun 2023 adalah sebagai berikut:

- 1) penguatan pengawasan Sistem Merit;
- 2) penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK);
- 3) kesejahteraan PNS dan PPPK; Pegawai ASN juga memperoleh jaminan sosial yang terdiri dari beberapa jaminan seperti, jaminan Kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, pension, dan hari tua. Penerimaan jaminan pensiun serta jaminan hari tua akan dibayarkan kepada pegawai ASN setelah menyelesaikan tugas bekerja. Akan tetapi untuk penetapan besaran uang pensiun yang akan diterima oleh PPPK saat ini masih dalam proses penyusunan, sehingga besaran yang diperoleh belum bisa ditetapkan.
- 4) penataan tenaga honorer; dan Berdasarkan pasal 66 UU Nomor 20 Tahun 2023, penataan pegawai non-ASN atau tenaga honorer di lingkungan pemerintah wajib diselesaikan paling lambat pada Desember 2024. Selain itu, sejak UU tersebut berlaku, instansi pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain pegawai ASN.

- 5) digitalisasi Manajemen ASN termasuk didalamnya transformasi komponen Manajemen ASN.

Dalam UU ASN tersebut diatur juga mengenai batas usia pensiun jabatan Pegawai ASN yaitu:

- 1) Jabatan Manajerial: 60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi utama, pejabat pimpinan tinggi madya, dan pejabat pimpinan tinggi pratama; dan 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat administrator dan pejabat pengawas;
- 2) Jabatan Nonmanajerial: sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi pejabat fungsional; dan 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat pelaksana.

Pada peraturan sebelumnya, uang pensiun hanya bisa didapatkan oleh para PNS saja, namun penetapan UU nomor 20 tahun 2023 menyatakan pegawai ASN baik PNS maupun PPPK berhak memperoleh hak dan pengakuan yang sama. Selain itu, pegawai ASN juga berhak mendapatkan penghargaan dan pengakuan berupa material dan/atau non-material. Misalnya penghasilan penghargaan yang bersifat motivasi, tunjangan dan fasilitas, hingga jaminan sosial, lingkungan kerja, pengembangan diri, dan bantuan hukum.

#### **IV. Kesimpulan**

Berdasarkan yang telah dipaparkan diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa sangat dibutuhkan penerapan sistem merit dalam manajemen kinerja ASN supaya tercipta lingkungan kerja yang profuktif, efektif dan efisien. Penerapan sistem merit dalam manajemen ASN juga didorong dengan diberlakukannya Undang-Undang No.20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, dimana pokok-pokok pengaturan UU Nomor 20 tahun 2023 adalah sebagai berikut:

1. Penguatan pengawasan Sistem Merit;
2. Penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK);
3. Kesejahteraan PNS dan PPPK; Pegawai ASN juga memperoleh jaminan sosial yang terdiri dari beberapa jaminan seperti, jaminan Kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, pension, dan hari tua. Penerimaan jaminan pensiun serta jaminan hari tua akan dibayarkan kepada pegawai ASN setelah menyelesaikan tugas bekerja. Akan tetapi untuk penetapan besaran uang pensiun yang akan diterima oleh PPPK saat ini masih dalam proses penyusunan, sehingga besaran yang diperoleh belum bisa ditetapkan.

4. Penataan tenaga honorer; dan Berdasarkan pasal 66 UU Nomor 20 Tahun 2023, penataan pegawai non-ASN atau tenaga honorer di lingkungan pemerintah wajib diselesaikan paling lambat pada Desember 2024. Selain itu, sejak UU tersebut berlaku, instansi pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain pegawai ASN.
5. digitalisasi Manajemen ASN termasuk didalamnya transformasi komponen Manajemen ASN.

## Daftar Pustaka

### A. Buku

- Almasri, & M.Nazar. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia :Implementasi Dalam Pendidikan Islam. Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*
- Anggara, S. (2016). *Admindtrasi kepegawaian*. Bandung: pustaka setia.
- Arief Daryanto. Merit System Dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. (2020). fungsi komisi apartur sipil negara.*

### B. Jurnal

- Asnar, & Habibie, Z. (2016). *Implementasi Sistem Promosi Pejabat Struktural di Sekretariat. Jurnal Aldministrasi Publik UNSRAIT.*
- Etikawati, Enal, & Udjang, R. (2016). *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis.*
- Rindah. 2019. Analisis Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, Volume 5 Nomor 1 Januari 2017 hal 109-119
- Uen Haeruman. 2021. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, Vol.6 No.1, Januari 2021.

### C. Perundang-undangan

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

### D. Website

- <https://bkpsdm.tegalkab.go.id/main/read/1/berita/349/sistem-merit-dalam-manajemen-asn>
- <https://meritopedia.kasn.go.id/tentang-sistem-merit>.