

**IMPLEMENTASI PERATURAN PRESIDEN NOMOR 116 TAHUN 2022 TENTANG
SISTEM PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN PELAKSANAAN NORMA,
STANDAR, PROSEDUR DAN KRITERIA MANAJEMEN ASN**

Yudi Bastianto^{1*}, Simon Nisja Putra Zai²

¹Badan Kepegawaian Negara (BKN-Pusat) Republik Indonesia

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swasta Mandiri

Email: yudibastianto@rocketmail.com, simonnisja@stas.ac.id

Abstract: *The President as the holder of government power is the highest authority in policy, professional development and ASN management. This means that the President is the highest state administrator in running the state government, especially in fostering ASN Management, so that the full power and responsibility rests with the President. So in this case a system of supervision and control of ASN Management is needed to support the implementation of the State Civil Service Agency (BKN) in assisting the president's duties as the highest ASN management supervisor, so that BKN as an institution that is given attributive authority based on Law Number 5 of 2014 concerning ASN to carry out their authority optimally in supervising and controlling the implementation of ASN management Norms, Standards, Procedures and Criteria (NSPK) nationally in order to realize good governance and clean governance. The results of this study indicate that the Implementation of Presidential Regulation Number 116 of 2022 concerning the supervision and control system for the implementation of ASN Norms, Standards, Procedures and Management Criteria has been carried out optimally by the State Civil Service Agency through the Wasdal Deputy, namely by accelerating acceleration after the Presidential Regulation concerning the Employee Monitoring and Control System. ASN Management Norms, Standards, Procedures and Criteria (NSPK) were promulgated on September 14, 2022.*

Keywords: *Audit, monitoring and control, NSPK, BKN*

1. PENDAHULUAN

Awal abad ke-21 ditandai dengan kemajuan teknologi informasi di segala bidang, tidak terkecuali pada pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini mengakibatkan semakin pesatnya perkembangan dan dinamika lingkungan yang terjadi baik pada tataran lokal/regional, nasional maupun global, utamanya dalam hal perubahan regulasi maupun kebijakan yang mengatur tentang manajemen SDM (Rakhmawanto, 2017).

Penataan Manajemen SDM dalam proses reformasi birokrasi dapat diartikan sebagai bentuk pendekatan manajemen SDM, sedangkan dalam perspektif Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (Indonesia, 2014). Tantangan yang dihadapi utamanya yang berkaitan dengan situasi yang tidak menentu bagi Instansi pemerintah dalam menerapkan peraturan/kebijakan dalam melakukan pengelolaan SDM mengakibatkan banyak terjadi permasalahan pengelolaan kepegawaian baik itu di Instansi Pusat maupun Daerah (Fahmi et al., 2021).

Dalam menghadapi kompleksitas dan intensitas tantangan dan permasalahan yang semakin berat tersebut, maka seluruh elemen/ unsur organisasi pemerintah dituntut untuk

berpikir kreatif guna menemukan berbagai terobosan yang mampu menciptakan solusi, untuk menjawab berbagai tantangan dan permasalahan yang dihadapi. Pelaksanaan Manajemen Aparatur Sipil negara haruslah sehaluan dengan cita-cita perwujudan tujuan negara sebagaimana yang tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945, yaitu untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang berintegritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang dibutuhkan masyarakat (Sartika, 2017).

Tuntutan akan hadirnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good Governance*) menjadi sasaran utama bagi seluruh organisasi kerja pemerintahan baik dipusat maupun daerah. Akuntabilitas dan Transparansi penting untuk mendorong pelaksanaan pekerjaan dengan kredibilitas dan responsif yang baik. Hal tersebut sejalan dengan program nawacita Presiden yaitu membuat pemerintah hadir dalam membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya (Jashari & Pepaj, 2018).

Selanjutnya di tengah kemajuan teknologi yang begitu pesat tersebut dan juga semakin hingar-bingarnya masyarakat Indonesia dalam berdemokrasi terutama di masa transisi menjelang pemilu serentak tahun 2023-2024, pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) harus semakin menunjukkan eksistensinya (Subiyanto, 2020). Hal ini dikarenakan penyelenggaraan manajemen ASN yang carut marut semakin serampangan dan makin menurun dalam hal kualitas dan kuantitasnya tersebut, dikarenakan Pejabat Pembina Kepegawaian yang diemban oleh Menteri, Pimpinan LPNK, Sekretaris Jenderal pada sekretariat lembaga negara dan lembaga nonstruktural, Gubernur maupun Bupati/Walikota tidak menjalankan perannya dengan baik dan taat aturan (Indonesia, 2020). Sebagai contoh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian dari ASN apabila melakukan tindak pidana kejahatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan harus dikenakan pemberhentian tidak dengan hormat. Sebagaimana telah diatur di dalam UU ASN dan PP No. Nomor 17 tahun 2020 jo PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang memberikan petunjuk bahwa ketika seorang PNS melakukan tipikor dan telah diputus bersalah dan dihukum penjara oleh pengadilan maka pada akhir bulan putusan tersebut berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) harus dilakukan pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) oleh PPK (Prastiwi, 2022).

Namun yang terjadi pada saat ini aturan tersebut tidak dilaksanakan secara tepat, ribuan PNS yang telah dihukum penjara karena tipikor, bahkan telah menyelesaikan hukuman penjaranya dapat kembali aktif bekerja hingga akhirnya pensiun, tidak dijatuhi pemberhentian tidak dengan hormat. Hal tersebut mengakibatkan permasalahan menjadi semakin kompleks karena ketika seorang PNS telah pensiun atau telah lama keluar dari penjara karena melakukan tipikor kemudian dijatuhi pemberhentian tidak dengan hormat maka terjadi kebingungan terutama dari sisi keuangannya dan legalitas produk-produk hukumnya. Kemudian permasalahan yang lain adalah proses mutasi, demosi, promosi, pengangkatan dalam jabatan dan pemberhentian PNS yang dilakukan secara serampangan tanpa memperhatikan kaidah-kaidah yang berlaku dalam implementasi NSPK Manajemen ASN (Rakhmawanto, 2020).

Berbagai contoh permasalahan tersebut hanya dalam sedikit dimensi saja dalam manajemen ASN, namun pada dimensi yang lain pun banyak terdapat saling silang permasalahan ketika penyelenggaraan manajemen ASN tersebut tidak dilakukan secara tepat sesuai dengan NSPK (Prastiwi, 2022). Selanjutnya sesuai dengan amanah Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Berdasarkan pada Pasal 49 disebutkan bahwa BKN memiliki kewenangan melakukan pengawasan dan pengendalian Implementasi NSPK manajemen ASN secara nasional, maka untuk mengoptimalkan kewenangan tersebut diperlukan adanya suatu sistem pengawasan dan pengendalian manajemen ASN sesuai NSPK agar pengelolaannya berjalan lebih terarah dan terukur untuk dapat mewujudkan *good*

governance dan *clean governance* sebagai salah satu implementasi dari amanat nawacita tersebut (Andriyadi, 2019).

Untuk memastikan hal tersebut BKN melakukan pengawasan dan pengendalian dengan sasaran (Rahmita, 2019) Memastikan pengelolaan manajemen ASN di Instansi Pemerintah sesuai dengan NSPK Manajemen ASN, memastikan bahwa setiap pelanggaran terhadap pengelolaan manajemen ASN mendapatkan tindakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, memastikan kinerja pengawasan Manajemen ASN berjalan secara optimal, meningkatkan efisiensi dan efektifitas pengelolaan manajemen ASN, menyediakan informasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai bahan evaluasi pertimbangan kebijakan (Muhammad, 2004).

Namun dalam prakteknya kewenangan BKN yang tertuang dalam UU ASN tersebut belum dapat dijalankan secara optimal, hal ini disebabkan beberapa hal antara lain, a) pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) baik di Instansi Pusat dan Daerah banyak yang tidak melakukan pengelolaan Manajemen ASN sesuai dengan NSPK; b) PPK tidak mematuhi rekomendasi yang diberikan oleh BKN terhadap tindakan yang seharusnya dilakukan oleh PPK yang berkaitan dengan pelanggaran NSPK di bidang Manajemen ASN, karena dianggap bahwa BKN tidak memiliki tugas, fungsi dan kewenangan untuk melakukan tindakan korektif terhadap pelaksanaan NSPK Manajemen ASN; c) terjadinya tumpang tindih dari tugas fungsi dan kewenangan dari Instansi yang mendapatkan kewenangan atributif berdasarkan undang-undang dalam menjalankan tugas fungsi dan kewenangannya tersebut yang tidak dilakukan secara murni dan konsekuen; d) belum adanya kolaborasi antar Instansi Pemerintah yang mendapatkan kewenangan dari Presiden sehingga dalam pelaksanaannya masing-masing berjalan secara parsial, yang mengakibatkan pemangku kepentingan kesulitan dalam melakukan koordinasi terhadap permasalahan yang dihadapi terkait dengan Manajemen ASN; dan e) belum adanya sistem pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK Manajemen ASN yang terintegrasi secara nasional dan memiliki *outcome* yang berdayaguna dalam hal implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah (Kasnad et al., 2020).

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas dikeluarkanlah Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang sistem pengawasan dan pengendalian Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN, sebagai dasar bagi BKN dalam menjalankan kewenangannya secara lebih efektif dan efisien serta untuk menggarisbawahi dan memurnikan kembali tugas fungsi dan kewenangan masing-masing Instansi yang mendapatkan kewenangan secara atributif berdasarkan UU ASN yang masuk dalam “paguyuban Instansi Pemerintah yang melakukan pengelolaan manajemen ASN” (Kementerian Pan & RB, BKN, LAN dan KASN) dalam menjaga jalannya birokrasi manajemen ASN secara optimal dan sebagai roda-roda penggerak didalam satu mesin yang terkait untuk memastikan implementasi manajemen ASN sesuai dengan NSPK dan bebas dari intervensi politik PPK (Wati, 2020). Berdasarkan informasi diatas menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan dan pengendalian perlu untuk diterapkan agar terjadi perubahan signifikan kualitas fungsi pengawasan ASN demi tercapainya *good governance* dan *clean governance*. Penelitian ini melakukan pemeriksaan review implementasi kebijakan peraturan pemerintah Nomor 116 Tahun 2022 mengenai sistem pelaksanaan dan pengendalian NSPK pada badan kepegawaian Negara (Syamsir & Saputra, 2022).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong penelitian *empirical studies* (Nasution, 2008). Penelitian hukum empiris adalah suatu metode penelitian yang berfokus pada pengumpulan fakta-fakta hukum atau permasalahan hukum secara terstruktur dan memperoleh materi hukum positif secara nyata (Heichel et al., 2005). Penelitian hukum empiris dalam penelitian ini digunakan karena

hendak mencari dan mengetahui implementasi Perpres Nomor 116 Tahun 2022 Tentang system pengawasan dan pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN dan sejauh mana penegakan hukum dalam pelaksanaannya. Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan, yaitu pendekatan undang-undang (*statute approach*), yaitu suatu metode pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan dan hal yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang diteliti (Oliver et al., 2014) Pendekatan sosio-legal (*socio-legal approach*), dengan studi tekstual terhadap peraturan perundang-undangan dan kebijakan secara kritis untuk menjelaskan problematika filosofis, sosiologis dan yuridis dari hukum tertulis dalam pemberdayaan pedagang kaki lima (Nalle, 2015).

Terakhir adalah pendekatan konseptual (*conseptual approach*), yang beranjak dari adanya pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum. Pandangan-pandangan atau doktrin-doktrin tersebut akan memperjelas ide-ide dengan memberikan pengertian-pengertian hukum, konsep hukum maupun asas-asas hukum yang relevan dalam permasalahan. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh melalui pengamatan langsung, dan wawancara. Data Sekunder adalah data normatif yang bersumber dari peraturan perundangundangan yang berlaku di Indonesia (Jaakkola, 2020).

Penelitian ini juga menggunakan berbagai jenis sumber bahan hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian ini menggunakan dua jenis pengumpulan data yaitu dengan studi kepustakaan dilakukan dengan pengumpulan data melalui kegiatan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur yang berkaitan dengan obyek penelitian dan mengutip dari berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, dokumen dan beberapa bahan kepustakaan lain dari beberapa buku-buku referensi, jurnal-jurnal serta artikel-artikel lainnya serta melalui media massa seperti koran dan internet yang relevan dengan masalah yang diteliti (Snyder, 2019). Kedua, peneliti melakukan studi lapangan dilakukan dengan teknik pengamatan langsung terhadap pelaksanaan pengawasan dan pengendalian yang dilakukan oleh Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang didukung dengan teknik wawancara dengan para *stakeholder* dan pihak-pihak terkait yang relevan dalam masalah penelitian ini yang bertujuan untuk memperoleh data seperti Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I s.d IV di Kedeputan Bidang pengawasan dan Pengendalian BKN. Adapun teknik Analisis Data yang sesuai dengan penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif (Busetto et al., 2020).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Implikasi Penerapan Sistem Baru yang Diatur dalam Peraturan Presiden terhadap Aspek Kehidupan Masyarakat dan Dampaknya terhadap Aspek Beban Keuangan Negara

Sistem Pengawasan dan Pengendalian manajemen ASN yang diatur dalam peraturan Presiden akan membawa dampak dalam berbagai hal khususnya dalam aspek kehidupan masyarakat dan kehidupan bernegara. Pada bagian ini sistem pengawasan dan pengendalian telah ditetapkan dalam bentuk peraturan Presiden diarahkan untuk mencapai beberapa implikasi yaitu:

a. Implikasi terhadap aspek kehidupan masyarakat

1) Memberikan jaminan optimalisasi pelayanan publik

Sebagaimana yang telah ditegaskan dalam UU ASN, bahwa Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang professional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, korupsi, kolusi dan nepotisme, sejalan dengan ketentuan tersebut pelayanan public yang bermuara pada pelayanan terhadap masyarakat akan memiliki daya guna tinggi jika dilaksanakan oleh pegawai ASN yang profesional. Jaminan pelayanan terhadap masyarakat akan dipastikan dengan lahirnya

Peraturan Presiden tentang sistem Pengawasan dan Pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN, karena dalam Peraturan Presiden ini ditegaskan beberapa hal terkait dengan penegakan NSPK manajemen ASN mulai dari Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, atau peraturan pelaksanaan lainnya di bidang kepegawaian atau manajemen ASN. Bahwa seluruh ketentuan yang sudah diatur dalam rangkaian manajemen ASN akan dipastikan berjalan sesuai dengan koridor regulasi. Penyelenggaraan pelayanan publik akan semakin terpacu, karena Peraturan Presiden ini memastikan pelaksanaan ketentuan mengenai Disiplin PNS yang erat kaitannya dengan pelayanan publik akan berjalan dengan optimal. Dengan diaturnya Sistem Pengawasan dan pengendalian ini stigma negatif yang ada dimasyarakat terhadap pelayanan publik oleh Pegawai Negeri Sipil dapat ditekan, karena pelayanan publik yang terwujud adalah pelayanan yang menunjukkan perkembangan secara profesional dan berkesesuaian dengan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria.

2) Memberikan jaminan berjalannya manajemen karir bagi ASN

Pasal 2 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menjabarkan hal-hal yang masuk dalam aspek manajemen PNS yang meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun, dan jaminan hari tua, serta perlindungan. Dalam rangkaian unsur manajemen tersebut seluruh hal yang melingkupi karir PNS mendapat pengaturan bahkan sampai pada hal-hal teknis yang dalam titik implementasinya tetap saja ditemukan adanya pelanggaran atau ketidaksesuaian pengelolaan manajemen PNS itu sendiri. Perpres 116/2022 diharapkan mampu menjadi penjamin bahwa pengelolaan manajemen karir PNS sejak diterima sampai dengan diberhentikan atau pensiun dijalankan tanpa adanya pelanggaran, karena sistem yang mengatur pengawasan dan pengendalian ini memberikan paradigma baru bahwa kewenangan yang dimiliki oleh Menteri/Kepala Lembaga Negara, Gubernur, Bupati/Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian merupakan kewenangan yang berasal dari delegasi kewenangan Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi dalam manajemen ASN, sehingga dalam praktiknya Presiden dapat mencabut kewenangan yang diberikan apabila Pejabat Pembina Kepegawaian menjalankan kewenangan yang didelegasikan tidak mengikuti kaidah-kaidah manajemen ASN yang telah diatur dan cenderung merugikan karir seorang PNS. Secara empiric sampai saat ini ditemui berbagai kasus kepegawaian yang secara nyata merugikan PNS berdasarkan keputusan atau tindakan Pejabat Pembina Kepegawaian utamanya yang mengenai karir PNS. Hal yang paling marak terjadi adalah lebih dominannya pertimbangan politik pada spectrum karir PNS dalam hal penentuan pengangkatan serta pemberhentian PNS dari jabatan. Dengan diaturnya Pengawasan dan Pengendalian dalam peraturan Presiden kita mencoba memasuki tahapan baru bahwa hal-hal yang demikian tidak akan terjadi lagi, karena seharusnya pada wilayah tersebut yang dijadikan landasan utama oleh Pejabat Pembina kepegawaian adalah sistem merit yang berlandaskan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan factor politik, ras, agama, asal-usul, jenis kelamin dan kondisi kecacatan.

b. Paradigma baru Pengelolaan Keuangan Negara dengan terwujudnya pelayanan publik yang optimal serta Dijaminnya karier Aparatur Sipil Negara.

Pengelolaan Keuangan Negara bergeser dari pola yang sentralistik menjadi lebih desentralistik yang meliputi penerimaan negara, pengelolaan negara, serta dampak dari penerimaan dan pengeluaran negara bagi masyarakat. Efektifitas dan efisiensi Pengelolaan Keuangan negara merupakan tuntutan publik yang tidak dapat dihindari di masa modern ini, kaitannya dengan manajemen ASN adalah public berharap besar bahwa Pengelolaan keuangan negara dalam implementasi manajemen ASN haruslah bermuara

pada pelayanan yang optimal sehingga menghasilkan kemanfaatan yang secara nyata dapat dinikmati oleh masyarakat. Aspek Pengawasan dan Pengendalian manajemen ASN yang telah ditetapkan dalam Peraturan Presiden ini juga akan membawa sumbangsih dalam perwujudan hal tersebut. Kolaborasi antar kementerian/lembaga terkait pelaksanaan pengawasan dan pengendalian akan diarahkan pada pandangan agar setiap pengelolaan keuangan negara yang berkaitan dengan manajemen ASN berjalan dengan optimal. Kepastian hukum dalam manajemen ASN yang lahir dengan ditegakkannya Norma, Standar Prosedur, dan Kriteria di segala spectrum Manajemen ASN berbanding lurus dengan Kepastian bahwa Pengelolaan keuangan dengan baik dalam arti efektifitas dan efisiensinya dapat dipertanggung jawabkan. Yang akibatnya Pengelolaan keuangan Negara yang telah dianggarkan pada pos tersebut membawa dampak positif bagi masyarakat secara umumnya serta bagi ASN sendiri pada khususnya selain itu evaluasi terhadap dampak keuangan negara juga semakin mudah dilakukan karena kinerja yang terukur dari Aparatur Sipil Negara.

Sebelum adanya penetapan Peraturan Presiden ini, Carut marut pengelolaan manajemen ASN sangat berdampak pada pengelolaan negara yang dapat mengakibatkan terjadinya kerugian negara, sebagai contoh proses promosi yang dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang telah melakukan promosi terhadap jabatan administrasi (Pengawas dan Administrator) setelah dilakukan pengawasan dan pengendalian oleh Auditor Kepegawaian ternyata banyak yang ditemukan ketidaksesuaian dengan NSPK Manajemen ASN, karena PNS yang dilakukan promosi tersebut tidak memenuhi syarat pangkat, dan syarat pengangkatan jabatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3.2. Implementasi peraturan presiden Nomor 116 Tahun 2022 Tentang Sistem Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN

Dalam rangka mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik melalui penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara di Instansi Pemerintah yang sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen aparatur sipil negara, diperlukan pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) manajemen aparatur sipil negara. Berdasarkan pasal 48 dan 49 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, BKN berwenang mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan NSPK Manajemen ASN.

Berdasarkan Pasal 116, Pasal 117, dan Pasal 118 Peraturan BKN Nomor 29 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN disebutkan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Negara di bidang pengawasan dan pengendalian.

Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian yang dilakukan oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian meliputi:

- a. Penyusunan dan penetapan kebijakan teknis pengawasan dan pengendalian di bidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas Pegawai Negeri Sipil, serta jabatan fungsional tertentu;
- b. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian di bidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas Pegawai Negeri Sipil, serta Jabatan Fungsional;
- c. Pemberian bimbingan teknis dan fasilitas pengawasan dan pengendalian di bidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas Pegawai Negeri Sipil, serta jabatan fungsional tertentu;
- d. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidangnya; dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala.

Dalam Dokumen Program kerja Pengawasan Tahunan Tahun 2024 Kedeputan Wasdal didapatkan informasi bahwa Penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK Manajemen ASN terdiri atas tahapan yang meliputi tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, serta tahap laporan dan tindak lanjut. Tahap perencanaan kegiatan wasdal, memuat strategi pelaksanaan pengawasan dan pengendalian, prioritas pelaksanaan NSPK Manajemen ASN yang menjadi objek pengawasan dan pengendalian, serta jumlah Instansi Pemerintah yang menjadi objek pengawasan dan pengendalian. Pada tahap perencanaan tersebut disusun untuk jangka waktu lima tahun dengan kolaborasi antara Badan Kepegawaian Negara dengan beberapa kementerian/lembaga terkait. Selanjutnya Deputi bidang Pengawasan dan Pengendalian melaksanakan kegiatan wasdal terhadap objek wasdal sesuai dengan Pasal 7 Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 yang meliputi:

- a. Kebijakan dan implementasi Manajemen ASN yang diselenggarakan oleh PPK, PyB, atau pejabat lain yang ditunjuk;
- b. Tindak lanjut rekomendasi yang diberikan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara, Kepala BKN, serta menteri/pimpinan lembaga terkait sesuai kewenangannya di bidang Manajemen ASN;
- c. Proses Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah sesuai dengan NSPK.

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi tersebut di atas, maka disusun rencana Wasdal pelaksanaan NSPK Manajemen ASN yang memuat: strategi pelaksanaan pengawasan dan pengendalian, prioritas pelaksanaan NSPK Manajemen ASN yang menjadi objek pengawasan dan pengendalian, serta jumlah dan Instansi Pemerintah yang menjadi objek pengawasan dan pengendalian. Untuk selanjutnya dituangkan dalam Program Kerja yang berisi pokok-pokok pelaksanaan pengawasan dan pengendalian yang harus dilakukan oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang disusun dalam program kerja selama setahun atau disebut sebagai Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT).

Sejak berlakunya Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang sistem pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN pada tanggal 14 September 2022, didapatkan informasi bahwa telah dilakukan penyampaian surat perihal kolaborasi Pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK Manajemen ASN yang disampaikan oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian terhadap 3 Instansi yaitu dengan data berikut:

- a. Surat Nomor 35085/B-AK.03/SD/F/2022 tanggal 24 Oktober yang ditujukan kepada Sekretaris Jenderal selaku Plt Direktur Jenderal Otonomi Daerah Kementerian Dalam Negeri;
- b. Surat Nomor 35084/B-AK.03/SD/F/2022 tanggal 21 Oktober yang ditujukan kepada Deputi Bidang Sumber Daya Aparatur Kementerian Pan&RB;
- c. Surat Nomor 35083/B-AK.03/SD/F/2022 tanggal 24 Oktober yang ditujukan kepada Kepala Lembaga Administrasi Negara.

Serta satu Instansi lainnya yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang berdasarkan informasi yang diperoleh bahwa inti dari pertemuan yang di inisiasi oleh Deputi Bidang Pengawasan dan pengendalian terhadap keempat Lembaga tersebut adalah agar terjadi akselerasi setelah diundangkannya perpres tersebut, hal ini dikarenakan Presiden telah menugaskan kepada Kepala BKN untuk melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN di Instansi pemerintah, maka BKN bermaksud untuk Bersama Lembaga lainnya yang termaktub dalam UU ASN dapat bekerjasama dan mengedepankan prinsip kolaborasi dengan kementerian/Lembaga yang memiliki tugas, fungsi dan kewenangan dalam implementasi NSPK Manajemen ASN.

Selanjutnya untuk melaksanakan pasal 9 dalam Perpres 116/2022 tersebut yaitu melaksanakan wasdal dengan Metode preventif antara lain dilakukan dengan cara: a. penilaian kebijakan dan pelaksanaan NSPK Manajemen ASN; b. bimbingan teknis; c. konsultasi; d. monitoring dan evaluasi; dan e. pemanfaatan sistem informasi pengawasan dan pengendalian.

Penilaian kebijakan dan pelaksanaan NSPK Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah dilakukan terhadap seluruh elemen Manajemen ASN, penilaian kebijakan dan pelaksanaan NSPK Manajemen ASN sebagaimana dimaksud dilakukan melalui penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN yang mengukur kualitas dan ketaatan pelaksanaan NSPK Manajemen ASN pada setiap Instansi Pemerintah, dan hal ini juga telah dilakukan oleh BKN melalui Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian melalui surat Nomor 31193/B-AK.03/SD/F/2022 tanggal 6 Oktober 2022 yang ditujukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian di Instansi Daerah perihal pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN Tahun 2022 yang pada intinya BKN meminta seluruh instansi melakukan hal sebagai berikut:

- 1) Instansi melalui pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk membentuk Tim Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN yang terdiri atas unsur kepegawaian, unsur pengawasan, dan unsur lainnya yang ditunjuk
- 2) Instansi melalui pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk menugaskan person in charge (PIC) Instansi yang bertanggung jawab mengelola aplikasi Indeks NSPK Manajemen ASN ver.2.0
- 3) Instansi melalui tim indeks NSPK Manajemen ASN melakukan pengumpulan dan verifikasi dokumen sesuai dengan data yang obyektif dan riil terkait dengan pelaksanaan NSPK Manajemen ASN Tahun 2022 kedalam sistem aplikasi indeks NSPK Manajemen ASN Ver.2.0 pada alamat <https://indeksnspk.bkn.go.id> yang dimulai pada tanggal 7 Oktober 2022 s.d tanggal 31 Desember 2022
- 4) Tim Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN dan PIC Instansi Yang bertanggung jawab mengelola aplikasi indeks NSPK Manajemen ver.2.0 sebagaimana dimaksud menyampaikan surat tugas tim indeks implementasi NSPK Manajemen ASN dan PIC yang bertanggung jawab dimaksud kepada Kepala BKN cq Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian paling lambat tanggal 12 Oktober 2022.

Dalam melaksanakan wasdal dengan metode preventif tersebut Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah melakukan pemanfaatan teknologi informasi secara optimal dengan menggunakan aplikasi indeks NSPK Manajemen ASN pada alamat <https://indeksnspk.bkn.go.id>, yang tentunya hal ini sangat bermanfaat dikarenakan keterbatasan anggaran yang dikelola oleh Kedeputan Wasdal namun diuntut harus melakukan pengawasan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN secara nasional yaitu terhadap sejumlah 517 Instansi Daerah dan 53 Instansi Pusat.

Kemudian berdasarkan Pasal 25 Perpres 116 Tahun 2022 disebutkan ayat (1) bahwa Untuk mewujudkan penyelenggaraan Manajemen ASN di Instansi Pemerintah yang sesuai dengan NSPK Manajemen ASN, dalam hal terdapat kekosongan PPK, pejabat yang ditunjuk tidak dapat melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, promosi, dan mutasi kepegawaian. Ayat (2) Dalam hal terdapat kebutuhan Instansi Pemerintah, pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, promosi, dan mutasi kepegawaian setelah mendapat pertimbangan teknis Kepala BKN.

Berdasarkan pada amanah dalam perpres tersebut Kepala BKN melalui surat nomor 36185/B-AK.03/SK/K/2022 tanggal 3 November 2022 dan Surat Nomor 788/B-AK.03/SD/K/2023 tanggal 10 Januari 2023 yang ditujukan kepada Pelaksana Tugas/Pejabat/Pejabat Sementara/Gubernur/Walikota/Bupati, pejabat penegasan bagi pelaksana tugas/Pejabat/Pejabat Sementara/Kepala Daerah tentang pengangkatan, Pemindahan, Pemberhentian, Promosi dan Mutasi kepegawaian di Instansi Pemerintah Daerah yang pada intinya suratnya menjelaskan bahwa dalam hal terdapat kebutuhan di Instansi Pemerintah yang di pimpin bukan oleh pejabat Pembina kepegawaian (PPK) yang definitif, maka apabila sebelum melakukan pengangkatan, Pemindahan, Pemberhentian, Promosi dan

Mutasi kepegawaian harus melakukan koordinasi dan mendapatkan pertimbangan teknis Kepala BKN terlebih dahulu.

Mendasarkan pada surat tersebut bahwa pertanggal 12 Januari 2023 telah didapatkan data dan informasi bahwa terdapat 50 (lima puluh) Instansi Daerah yang PPK-nya bukan pejabat definitif atau diisi oleh PJ Kepala Daerah dan telah mengajukan usul pertek kepada Kepala BKN untuk melakukan pengangkatan, Pemindahan, Pemberhentian, Promosi dan Mutasi kepegawaian dengan hasil 35 Instansi Daerah sudah mendapatkan pertek dari BKN dan 15 Instansi Daerah sedang dalam proses pembuatan pertek Kepala BKN.

Selanjutnya berdasarkan informasi yang didapatkan dari *stakeholder* BKN dalam hal ini di Instansi Daerah ada yang memandang bahwa amanah pasal 25 perpres 116/2022 tersebut hanya memperpanjang alur birokrasi di daerah karena bagi Instansi yang PPK nya bukan pejabat definitif harus melakukan koordinasi dan mendapatkan pertek Kepala BKN terlebih dahulu, namun ada juga apresiasi dari instansi Daerah yang menganggap bahwa amanah dalam perpres tersebut sebagai bentuk perlindungan bagi ASN di daerah, terutama menjelang masa transisi menjelang pemilu serentak, agar kemudian PPK tersebut tidak dapat melakukan perbuatan sewenang-wenang dalam melakukan demosi, pengangkatan, pemberhentian dll, yang tentunya biasa dilakukan oleh PPK tanpa mengedepankan NSPK Manajemen ASN, yang tentunya sangat merugikan ASN, dan harapannya dengan adanya Perpres 116/2022 ini PPK sudah benar-benar memperhatikan aspek NSPK Manajemen ASN dalam melakukan pengelolaan ASN di Instansi Pemerintah.

4. PENUTUP

Berdasarkan analisis yang telah penulis lakukan, dapat disimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang sistem pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Norma, Standar Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN telah dilakukan secara optimal oleh Badan Kepegawaian Negara melalui Kedeputian Wasdal, yaitu dengan melakukan akselerasi percepatan setelah perpres tersebut diundangkan pada tanggal 14 September 2022, dengan hadir nya perpres tersebut diharapkan kolaborasi antar Lembaga negara yang selama ini menangani pelaksanaan manajemen ASN di Instansi Pemerintah (Kementerian PAN&RB, BKN, LAN, KASN) dapat berjalan lebih optimal, dan tidak terjadi tumpang tindih kewenangan antar Lembaga negara serta menjamin bahwa pelaksanaan manajemen ASN di seluruh Instansi pemerintah sesuai dengan NSPK Manajemen ASN sehingga untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang berintegritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang dibutuhkan masyarakat dapat terealisasi.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

penulis mengucapkan terima kasih kepada beberapa pihak yang membantu menyelesaikan paper ini dalam hal perolehan data pengkajian literatur serta sumbangsih pemikiran mengenai implementasi kebijakan pemerintah dalam perspektif pengauditan dan pengendalian. Kami mengucapkan terima kasih kepada bidang penelitian instansi Badan Kepegawaian Negara dan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swasta Mandiri, serta rekan sejawat yang dengan tulus membantu menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyadi, F. (2019). Good Governance Government and Government. *LENTERA: Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies*, 1(2), 85–100. <https://www.journal.iainlangsa.ac.id/index.php/lentera/article/view/2108>
- Busetto, L., Wick, W., & Gumbinger, C. (2020). How to use and assess qualitative research

- methods. *Neurological Research and Practice*, 2(1). <https://doi.org/10.1186/s42466-020-00059-z>
- Fahmi, S., Faridhi, A., & Hendayana, N. (2021). Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Terhadap Pppk Yang Dilakukan Di Smp Negeri 15 Pekanbaru. *Jurnal Hukum Respublica*, 21(1), 1–15. <https://doi.org/10.31849/respublica.v21i1.7229>
- Heichel, S., Pape, J., & Sommerer, T. (2005). Is there convergence in convergence research? an overview of empirical studies on policy convergence. *Journal of European Public Policy*, 12(5), 817–840. <https://doi.org/10.1080/13501760500161431>
- Indonesia, P. N. R. (2014). *UU nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Jaakkola, E. (2020). Designing conceptual articles: four approaches. *AMS Review*, 10(1), 18–26. <https://doi.org/10.1007/s13162-020-00161-0>
- Jashari, M., & Pepaj, I. (2018). The Role of the Principle of Transparency and Accountability in Public Administration. *Acta Universitatis Danubius*, 10(1), 60–69.
- Kadir M, A. (2004). *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti.
- Kasnad, R., Samboteng, L., & Hasanuddin. (2020). Talent Management Aparatur Sipil Negara (ASN) Esa Digitalisasi Birokrasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 11(7), 45–54.
- Nalle, V. I. W. (2015). the Relevance of Socio-Legal Studies in Legal Science. *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 27(1), 179. <https://doi.org/10.22146/jmh.15905>
- Nasution, B. J. (2008). *Metode penelitian ilmu hukum*. Bandung: Mandar Maju.
- Nomor, P. P. (17 C.E.). Tahun 2020 tentang Perubahan atas PP No. 11 Tahun 2017 tentang. *Manajemen PNS*.
- Oliver, K., Lorenc, T., & Innvæ, S. (2014). New directions in evidence-based policy research: a critical analysis of the literature. *Health Research Policy and Systems*, 12(1), 34. <https://doi.org/10.1186/1478-4505-12-34>
- Prastiwi, D. E. (2022). *Rekonstruksi pengaturan dan sanksi hukum bagi pegawai aparatur sipil negara yang melakukan tindak pidana korupsi*. 11(4), 173–190.
- Rahmita, S. (2019). Efektivitas Pengawasan Dan Pengendalian Terhadap Pelaporan Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2019 Pada Instansi Daerah Di Wilayah Kerja Kantor Regional Xii the Effectiveness of Supervision and Control of Civil Servant Management on the Report of Civil Servant. *Civil Service*, 15 (1), 61–70.
- Rakhmawanto, A. (2017). *Pengembangan Sistem Manajemen Aparatur Sipil Negara Berbasis Teknologi Informasi : Analisis Implementasi Dan Hambatan*. 13–26. <http://tekno>.
- Rakhmawanto, A. (2020). Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara Dalam Perspektif Perencanaan Suksesi Berbasis Merit System. *Civil Service: Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 14(1), 1–16. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/242/201>
- Sartika, D. (2017). Pengembangan Kompetensi Sosio-Kultural ASN Dalam Perspektif Kepekaan Gender Pemerintah Daerah di Kalimantan Timur. *Civil Service*, 11(1), 1–14.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Subiyanto, A. E. (2020). Pemilihan Umum Serentak yang Berintegritas sebagai Pembaruan Demokrasi Indonesia. *Jurnal Konstitusi*, 17(2), 355. <https://doi.org/10.31078/jk1726>
- Syamsir, S., & Saputra, N. (2022). *Administrasi Kepegawaian*. CV. Eureka Media Aksara.
- Wati, E. (2020). *Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018 Dalam Rangka Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan*.