

Analisis Progresivitas Kebijakan Publik Tentang Aparatur Sipil Negara

Nurkholis Syukron¹⁾, Andri Irawan²⁾, Andi Patta Yusuf³⁾

^{1&3)} Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Musamus, Indonesia

²⁾ Program Studi Pembangunan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Musamus, Indonesia
email: nurkholis.syukron@unmus.ac.id¹⁾, andrirawan@unmus.ac.id²⁾, pattayusuf@unmus.ac.id³⁾

(Diterima Januari 2026); Disetujui Februari 2026); Dipublikasikan Maret 2026)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis progresivitas kebijakan yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu instrumen negara yang ditugaskan untuk menjadi pelayan publik dalam kegiatan penyelenggaraan negara dan pemerintahan. Studi ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui analisis undang-undang (statual approach) sebagai bahan hukum primer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat sejumlah pasal dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Beberapa pasal memiliki muatan hukum yang relatif sentral, namun sebagian lainnya bersifat komplementer. Kedua jenis perubahan dalam regulasi yang mengatur tentang aparatur sipil negara sejatinya merupakan konsekuensi rasional dari terbitnya suatu produk hukum yang baru. Implikasinya jelas terasa kepada seluruh aparatur sipil negara baik yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil maupun mereka yang berstatus sebagai pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Dengan demikian, penelitian ini idealnya dapat memberikan kontribusi penting bagi literasi tentang kebijakan publik yang mengatur tentang aparatur sipil negara.

Kata Kunci: Progresivitas, Kebijakan Publik, Aparatur Sipil Negara.

Abstract

This study aims to analyze the progressiveness of the policies set forth in Law of the Republic of Indonesia Number 20 of 2023 on the Civil Service. The Civil Service is one of the state's instruments tasked with serving the public in the conduct of state and government affairs. This study employs a descriptive method with a qualitative approach. Data was collected through an analysis of the law (statutory approach) as the primary legal source. The results of the research indicate that there are several articles in Law of the Republic of Indonesia Number 20 of 2023 on the Civil Service. Some articles contain legal provisions that are relatively central, while others are complementary in nature. Both types of changes in the regulations governing the civil service are, in essence, rational consequences of the enactment of a new legal instrument. The implications are clearly felt by the entire civil service, whether they hold the status of civil servants or those with the status of government employees under employment contracts. Thus, this research ideally can provide an important contribution to the understanding of public policies governing the civil service.

Keywords: Progresivity, Public Policy, State Civil Servant.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan kegiatan negara sejatinya dapat terlaksana apabila terdapat instrumen negara yang melaksanakan fungsi negara melalui penerapan kebijakan yang telah diterbitkan oleh otoritas pemerintahan yang sah dari suatu negara. Aparatur sipil negara diperlukan untuk bertindak sebagai alat menyimplementasikan pelbagai kebijakan dan program yang telah dicanangkan oleh negara. Di Indonesia, aparatur sipil negara dibagi menjadi dua golongan yakni, pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara). Kedua jenis status pegawai pemerintah itu memiliki fungsi, peran dan tanggungjawabnya masing-masing yang diatur dalam sejumlah produk hukum. Distribusi para pegawai pemerintah itu tersebar secara merata di instansi vertikal maupun instansi pemerintah daerah. Seluruh aparatur sipil negara ini bekerja berdasarkan agenda yang dicanangkan oleh otoritas pemerintahan yang sejalan dengan kepentingan konsituen.

Aparatur sipil negara berkenaan dengan pekerjaan-pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan publik. Layanan yang diberikan kepada masyarakat itu sedianya dilaksanakan sesuai dengan konstitusi dan kebijakan publik. Selanjutnya, jenis layanan itu diklasifikasikan dengan layanan elementer dan layanan komplementer yang non strategis. Layanan dasar atau elementer adalah jenis pelayanan yang memiliki posisi strategis baik berdasarkan pertimbangan teknis maupun pertimbangan sosial ekonomi dan kelembagaan untuk dikembangkan di wilayah permukiman penduduk (Khairad, et.al, 2020: 10). Dengan kata lain, layanan elementer masuk dalam kategori layanan primer yang nilainya sangat krusial bagi pemenuhan kebutuhan masyarakat (Astuti, et.al., 2025: 81).

Salah satu hal yang kerap menarik atensi publik adalah mengenai performa kerja aparatur sipil negara yang mendapat *stereotype* negatif dari masyarakat. Birokrasi yang panjang, tidak efektif dan efisien menyebabkan meningkatnya *trust issue* yang dimiliki oleh masyarakat kepada para pelayan publik. Dengan demikian, maka, pelayanan publik yang representatif dibutuhkan kehadirannya oleh para pihak yang memiliki kepentingan terhadap pemenuhan kebutuhan publik baik yang elementer maupun komplementer. Sehingga, arus pergerakan birokrasi yang dilaksanakan oleh aparatur sipil negara diharapkan dapat berjalan secara lancar sehingga, dapat mewujudkan dampak yang akan berimplikasi secara langsung terhadap hajat hidup masyarakat di wilayah manapun.

Indonesia merupakan salah satu negara yang ada di Benua Asia, dengan dinamika yang tentu saja masih relatif kompleks dalam penyelenggaraan negara dan pemerintahannya. Indonesia terbentuk berdasarkan konsensus sebagaimana yang telah dituliskan dalam sejarah bangsa ini. Peristiwa sejarah seperti pendirian organisasi Boedi Oetomo, sumpah pemuda, piagam jakarta, perjanjian internasional yang menyatakan bahwa wilayah kolonial Kerajaan Belanda yang masuk dalam wilayah nusantara saat ini dan peristiwa sejarah lainnya mengkonfirmasi pembentukan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai kontitusi negara menegaskan hal itu. Wilayah Indonesia mencakup 38 provinsi dan daerah kabupaten sebanyak 416 serta wilayah perkotaan sebanyak 98 yang tersebar dari Sabang di Provinsi Nangroe Aceh Darussalaam sampai dengan Merauke di Provinsi Papua Selatan. Seluruh wilayah yang ada di Indonesia itu memiliki karakteristik yang rekatif berbeda-beda dari mulai karakteristik sosial, wilayah sampai dengan adat istiadat dan kebudayaan.

Layanan publik dalam birokrasi yang dilaksanakan oleh aparatur sipil negara di Indonesia saat ini relatif katastropis menyusul beragamnya isu yang menyeruak dalam setiap penyelenggaraan layanan publik beserta karakteristik aparatur sipil negara itu sendiri selaku

terhadap dua regulasi yang akan dilihat sebagai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Sementara itu, diferensiasi dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Syukron dan Denvy terletak pada pada fokus penelitian dimana dalam riset sebelumnya dilaksanakan untuk menelaah tentang kebijakan di sektor peternakan dan sekaligus ketahanan pangan sementara penelitian ini sedianya dilaksanakan untuk menelaah tentang aparatur sipil negara. Sehingga, ada *gap* yang sangat jelas antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan pada uraian yang telah dideskripsikan dalam latar belakang, maka Peneliti memiliki ketertarikan terhadap bagaimana progresivitas kebijakan publik tentang aparatur sipil negara dapat memberikan akses terhadap kegiatan penyelenggaraan birokrasi dan pemerintahan pada proses layanan publik dan penegakan regulasi tentang ASN di Indonesia. Berkenaan dengan hal itu, maka Peneliti hendak menjadikan ketertarikan tersebut dalam sebuah karya tulis ilmiah yang diberi judul “Progresivitas Kebijakan Publik tentang Aparatur Sipil Negara”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif merupakan suatu metode riset yang berorientasi pada penjelasan-penjelasan tentang fenomena yang hendak diteliti, ditelaah dan dikaji secara holistik dan komprehensif (Sugiyono, 2018: 35). Menggunakan pendekatan kualitatif, karena penelitian ini berorientasi pada kata-kata yang berfungsi sebagai penjabaran ketika Peneliti menyampaikan hasil penelitian (Bungin, 2018: 25).

Penelitian ini akan dilaksanakan melalui serangkaian penelaahan produk hukum yang berkaitan dengan pembahasan tentang aparatur sipil negara di Indonesia. Waktu penelitian dilaksanakan selama kurun waktu sekitar satu bulan, terhitung sejak tanggal 26 Desember 2025 sampai dengan 16 Januari 2026. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data sekunder berupa kajian literatur dan juga penggunaan bahan hukum primer dari peraturan perundang-undangan terkait tanpa menggunakan bahan hukum sekunder. Sementara itu, sumber data primer tidak digunakan dalam penelitian ini. Penentuan sumber penelaahan kajian penelitian ini diperoleh dengan kriteria tertentu yang spesifik mengarah pada regulasi yang mengatur tentang aparatur sipil negara (Sugiyono, 2018: 85).

Teknik pengumpulan data merupakan mekanisme atau prosedur untuk mendapatkan data penelitian yang dikehendaki (Astuti, 2025: 84). Menurut Sugiyono, teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam pelbagai *setting*, sumber dan cara (Sugiyono, 2018: 137). Penelitian ini menggunakan teknik *statual approach* dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam menelaah regulasi yang menjadi dasar kajian tentang aparatur sipil negara yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Selanjutnya, teknik analisis data dalam penelitian ini akan menggunakan triangulasi sumber data yang berfokus pada penguatan keterangan atau informasi dari setiap sumber hukum dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Sehingga, hasil yang diperoleh dari penelaahan data yang dilakukan dapat bernilai lebih akurat dan memiliki objektivitas yang lebih mumpuni.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penataan Tenaga Honorer (Non-ASN)

Salah satu masalah utama yang tak kunjung selesai terkait dengan birokrasi dan pemerintahan di Indonesia adalah keberadaan pegawai dengan status honorer. Hal yang sebenarnya sudah dicoba untuk diselesaikan sejak era kepemimpinan Presiden Soesilo Bambang Yudhoyono. Namun demikian, persoalan terkait dengan tenaga honorer ini justru baru dapat

selesai pada tahun 2025. Seluruh masalah mengenai tenaga honorer ini diselesaikan melalui mekanisme perundang-undangan dengan skema penempatan status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) kepada para tenaga honorer.

Terurainya problematika tentang tenaga honorer merupakan salah satu bentuk nyata kehadiran undang-undang tentang ASN yang secara eksplisit menghendaki adanya penyelesaian tentang masalah status kerja para pekerja pemerintah yang sebelumnya dapat dikatakan tidak jelas. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara melarang secara eksplisit kepada instansi pemerintah untuk mengangkat pegawai non-ASN baru untuk mencegah penumpukan tenaga honorer di masa depan. Proses ini berlangsung secara berangsur-angsur dilaksanakan sejak tahun 2014 hingga tahun 2025. Akhirnya, kebijakan peralihan tenaga honorer ini dapat rampung setelah hampir 10 tahun dilaksanakan secara bertahap. Sehingga, atas perintah undang-undang, saat ini Pemerintah Negara Republik Indonesia mengklaim sudah tidak ada lagi pegawai pemerintah dengan status honorer (tenaga sukarela).

Penyelesaian masalah tenaga honorer di Indonesia merupakan agenda yang sedianya berhasil mengentaskan masalah ketenagakerjaan yang ada di lingkup pemerinatahan. Untuk menekan polemik berkepanjangan akibat ketimpangan status dan penghasilan tenaga honorer, peralihan status tenaga honorer menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang masuk sebagai aparatur sipil negara yang diatur dalam ayat 1 pasal 1 dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara adalah upaya konkret yang dilaksanakan Pemerintah Negara Republik Indonesia kepada para tenaga kerjanya sendiri. Ini menjadi preseden yang sebenarnya relatif baik karena dapat menjadi *role model* bagi pemberi kerja di *private sector* untuk juga memastikan status bagi para tenaga kerjanya. Selain itu, langkah mengimplementasikan peraturan perundang-undangan tentang aparatur sipil negara ini juga menjadi bagian tak terpisahkan untuk memastikan layanan publik agar lebih efektif dan efisien. Sehingga, konteks tentang langkah Pemerintah Republik Indonesia dalam hal langkah-langkah penyelesaian problematika tenaga honorer di ranah pemerintahan dan birokrasi menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang notabene memiliki *legal standing* lebih kuat ketimbang status honorer yang tidak memiliki kekuatan hukum tetap ini masuk dalam kategori yang progresif apabila ditinjau berdasarkan pada perubahan yang terjadi pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 ke Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Upaya Penyetaraan Hak Antara PNS dan PPPK

Sejak diterbitkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara istilah PPPK (pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja) mulai dikenal di Indonesia. Terminologi tersebut sejatinya serupa dengan istilah tenaga kerja berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerja di sektor swasta yang ada pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (*omnibus law*). Dengan kata lain, pemerintah memiliki kesadaran untuk memutus mata rantai pekerja tanpa status yang selama ini bekerja untuk mereka dalam kurun waktu yang panjang.

Saat ini, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara memperjelas dan menguatkan status pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajibannya. Pada regulasi sebelumnya, para pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja tidak memiliki kesempatan untuk meniti karier dan menempati kedudukan-kedudukan di institusi-institusi pemerintahan, namun, pada pasal 13, 14, 15, 16, 19

dan 103 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara memungkinkan bahwa jabatan ASN diisi dari Pegawai ASN (PNS dan PPPK), yang berarti membuka peluang setara bagi PPPK untuk menduduki jabatan yang sebelumnya terbatas, selama memenuhi kompetensi dan persyaratan. Dengan kata lain, kesempatan bagi para PPPK saat ini relatif lebih besar untuk turut berpartisipasi secara lebih besar di dalam penyelenggaraan birokrasi dan pemerintahan melalui *legal standing* yang dituangkan dalam beberapa pasal sebagaimana dimaksud. Sehingga, terdapat upaya untuk menyetarakan status diantara para pegawai pemerintah atau aparatur sipil negara di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dalam penyelenggaraan birokrasi dan pemerintahan di Indonesia.

Regulasi terbaru tentang aparatur sipil negara secara gamblang telah membuka tabir untuk memperbesar peluang guna menghadirkan kesetaraan di kalangan aparatur sipil negara. Keadaan yang masuk dalam kategori progresif mengingat sesuatu menjadi ada dari ketiadaan. Jelas bahwa segala sesuatu yang semula bernilai nol apabila menjadi angka tertentu maka hal itu dapat diklasifikasikan progresif. Kebijakan publik tentang aparatur sipil negara ini juga menunjukkan progresivitas yang relatif signifikan karena adanya peluang atau kesempatan bagi para pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja untuk memiliki kedudukan yang setara dengan pegawai negeri sipil.

Transformasi Manajemen dan Digitalisasi

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi serta dunia *digital* memaksa banyak pihak untuk adaptif terhadap kondisi tersebut. Seluruh aktivitas manusia “dipaksa” untuk mengadopsi teknologi informasi dan komunikasi serta teknologi *digital* hari-hari ini. Kondisi itu tentu juga berdampak pada kehidupan kolektif manusia baik dalam organisasi korporasi, nirlaba maupun organisasi pemerintahan. Berkenaan dengan hal itu, aktivitas organisasi yang juga lekat dengan nilai manajemen pada akhirnya turut bertransformasi pada aspek teknologi informasi, komunikasi dan *digital*.

Transformasi manajemen dan digitalisasi di dalam aktivitas operasional organisasi pemerintahan telah dilaksanakan secara berangsur-angsur dalam kurun waktu (setidaknya) dua dekade terakhir. Kegiatan operasional pemerintahan kini semakin lekat dengan teknologi *digital* yang juga semakin familiar di kalangan publik selaku *user* dari setiap kegiatan pemerintahan. Hal itu ternyata memang diamanatkan dalam produk hukum yang mengatur tentang aparatur sipil negara di Indonesia. Indikator paling kentara dan mudah diidentifikasi adalah rekrutmen aparatur sipil negara yang sepenuhnya telah menggunakan teknologi informasi dan komunikasi serta teknologi *digital*.

Sistem rekrutmen aparatur sipil negara di Indonesia diatur dalam beberapa pasal di Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada sistem merit, yang meliputi aspek objektif, transparan, dan akuntabel. CAT BKN adalah alat utama untuk memastikan prinsip ini berjalan, mencegah praktik KKN, dan memastikan kualitas ASN. *Highlight* mengenai sistem rekrutmen ASN oleh Pemerintah Negara Republik Indonesia ini dipertegas dalam Pasal 31, 34, 35 dan 38 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengamanatkan penggunaan teknologi informasi, komunikasi dan teknologi *digital* dalam sistem pengadaan tenaga aparatur sipil negara.

Narasi tentang penggunaan perangkat-perangkat IT dan teknologi *digital* sebenarnya sudah ada dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil

dianggap belum *perform* oleh kalangan masyarakat. Agenda tersebut merupakan konsekuensi rasional dari tuntutan konstituen terhadap pemerintah Negara Republik Indonesia dan instrumen negara dalam rangka mengakomodir kepentingan warganegara. Tuntutan yang idealnya dipenuhi oleh otoritas pemerintahan di segala jenjang yang ada di Indonesia.

Reformasi birokrasi dan kelembagaan dalam produk hukum tentang aparatur sipil negara di Indonesia secara eksplisit disebutkan dalam pasal 10 sampai dengan 20 dan pasal 26 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Amanat tentang penataan struktur dan pengawasan sistem merit diuraikan secara gamblang dalam peraturan perundang-undangan yang diterbitkan pada tahun 2023 tersebut. Selain itu, reformasi yang mencakup tugas, peran, fungsi (Pasal 10-12), jabatan (Pasal 13-20) dan digitalisasi pada proses manajemen ASN. Berkenaan dengan hal tersebut, dapat dilihat bahwa itikad pemerintah Negara Republik Indonesia untuk mentransformasi para pekerja pemerintah guna menghadirkan layanan publik yang mumpuni patut untuk diapresiasi.

Ada proesivitas yang relatif tinggi dari eksistensi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara terkait dengan reformasi birokrasi dan kelembagaan yang notabene dilaksanakan oleh para aparatur sipil negara di Indonesia. Hal itu dapat dilihat pada beberapa pasal yang memang mengarah pada upaya untuk memenuhi reformasi birokrasi dan kelembagaan yang selama ini masih dianggap kurang mumpuni oleh konstituen. Meskipun demikian, kehadiran regulasi tentang aparatur sipil negara yang baru tidak serta merta mengubah budaya birokrasi dan kelembagaan yang telah mengakar di sejumlah institusi pemerintahan yang ada di Indonesia. Sehingga, komitmen untuk melaksanakan perintah undang-undang tersebut perlu untuk dihadirkan oleh para pihak yang terlibat di dalam hiruk-pikuk kegiatan pemerintahan.

Preseden positif mengenai kehadiran Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara sejatinya telah terlihat sejak undang-undang tersebut diformulasikan dan bahkan telah diimplementasikan selama kurang lebih tiga tahun. Tidak ada polemik dan gejolak yang timbul di masyarakat sebagaimana halnya undang-undang yang mengatur tentang Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Sehingga, para pihak yang terlibat dalam aktivitas pemerintahan di Indonesia hanya perlu untuk meningkatkan komitmen dan determinasi dalam menjalankan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

PEMBAHASAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara hadir untuk mensubstitusi produk hukum tentang ASN yang sebelumnya dituangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pelbagai celah kelemahan yang ada pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam konteks kepegawaian dan birokrasi serta kelembagaan diharapkan harus mampu diatasi oleh otoritas Pemerintah Negara Republik Indonesia beserta jajaran pemerintahan di bawahnya dan produk hukum tentang aparatur sipil negara yang baru. Ruang transformasi dan progresivitas kebijakan tentang aparatur sipil negara di Indonesia itu masuk dalam klasifikasi yang relatif sangat tinggi.

Berdasarkan pada hasil penelitian, dapat diketahui dan dipahami bahwa Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan bentuk nyata dari transformasi kebijakan publik yang mengandung unsur progresivitas apabila dikomparasikan dengan regulasi sebelumnya, yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014

positif dan mengubah budaya-budaya dari masa lampau yang dianggap sudah tidak relevan dengan kepentingan masyarakat Indonesia saat ini.

PENUTUP

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, maka, dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menunjukkan adanya progresivitas yang relatif signifikan apabila dikomparasikan dengan produk hukum sebelumnya. Progresivitas tersebut tercermin dalam beberapa poin, yakni :

1. Penyelesaian status pekerja honorer menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang memberikan kepastian hukum dan keadilan di ranah ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia;
2. Adanya upaya penyetaraan hak dan kesempatan diantara aparatur sipil negara (PNS dan PPPK) berlandaskan sistem merit;
3. Implementasi transformasi *digital* dalam manajemen aparatur sipil negara diharapkan mampu untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas di dalam proses birokrasi dan pemerintahan;
4. Upaya untuk meningkatkan kesejahteraan serta fleksibilitas karir bagi para aparatur sipil negara juga secara eksplisit dituangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara; dan
5. Dukungan terhadap upaya reformasi birokrasi dan kelembagaan yang lebih adaptif terhadap tuntutan konstituen dan perkembangan zaman.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan upaya nyata dari Pemerintah Negara Republik Indonesia untuk mengelola aparatur sipil negara secara holistik dan komprehensif. Meskipun demikian, implementasi produk hukum tersebut masih memerlukan penguatan pada sejumlah aspek, khususnya dalam konteks pemerataan kesejahteraan, distribusi aparatur sipil negara, serta kesiapan infrastruktur dan sumber daya manusia yang lebih mumpuni. Oleh sebab itu, maka, perlu ada komitmen yang kuat, konsisten dan *sustainable* dari Pemerintah Negara Republik Indonesia untuk memastikan bahwa progresivitas produk hukum tentang aparatur sipil negara ini dapat dimanifestasikan secara optimal dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, C.W.J., *et.al.* 2025. *Analisis Optimalisasi Terhadap Saluran Distribusi Komoditas Strategis Sebagai Bagian Dari Upaya Untuk Mengendalikan Laju Inflasi di Provinsi Papua Selatan*. Jurnal Administrasi Karya Dharma Vol. 4 No. 1. Merauke : Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Karya Dharma.
- Bungin, B. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Lainnya*. Edisi Kedua, Cetakan Ke-9. Depok : Prenada Media Grup.
- Ismail, D. 2025. *PNS Adalah: Pengertian, Tugas, Hak, hingga Semua Hal Tentang PNS yang Perlu Diketahui*. [Halaman Web]. diakses melalui : <https://iuwashtangguh.or.id/berita-edukasi/450118775/pns-adalah-pengertian-tugas-hak-hingga-semua-hal-tentang-pns-ya-ng-perlu-diketahui/>. Diakses pada 26 Januari 2026 (21.34 WIB).
- Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. 2017. *Presiden Jokowi: Jangan Sampai Daerah Terpencil Kekurangan ASN*. [Halaman Web]. diakses melalui : <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/presiden-jokowi-jangan-sampai-daerah-terpencil-kekurangan-asn#:~:text=JAKARTA%20%2D%20Fokus%20pembenahan%20terhadap%20ketimpangan%20antar,meningkatkan%20kualitas%20>

pelayanan%20publik%20yang%20lebih%20baik. diakses pada 26 Januari 2026 (01.58 WIB).

Khairad, F. *et.al.* 2020. *Sektor Pertanian di Tengah Pandemi Covid-19 Ditinjau dari Aspek Agribisnis*. The Agricultural Sector in the COVID-19 Pandemic Reviewed From the Agribusiness Aspect Vol. 2 No. 2. DOI : <http://ojs.uma.ac.id/index.php/agriuma>.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Ke-12. Bandung : Alfabeta.

Syukron, N. dan Denvy, M.D. 2025. *Progresivity of Livestock Policy to Support National Food Security*. Jurnal Administrasi Karya Dharma Vol. 4 No. 2. Merauke : Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Karya Dharma.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023. *Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*. Jakarta : Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023. *Tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta : Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141.