

## Urgensi Penetapan Kebutuhan ASN Untuk Menghindari Permasalahan Yang Timbul

Indriyani Anita<sup>1</sup>, Joko Tri Hasbi<sup>2</sup>, Jhosephin Virani Triani Rahail<sup>3</sup>,  
Adji Suradji Muhammad<sup>4</sup>

Program Megister Ilmu Pemerintahan Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa  
"APMD" Yogyakarta

Email Korespondensi : [indriyanianita128@gmail.com](mailto:indriyanianita128@gmail.com)

**Abstract** Improving the performance of government agencies requires first accurately determining the needs for Civil Servants (ASN). This study analyzes many problems that occur in the application of the Ministry of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform's (PANRB) policies for determining ASN needs. Even with Law Number 5 of 2014 requiring every agency to plan personnel needs based on analysis, problems such imprecise needs calculations, inadequate inter-agency collaboration, and inadequate use of IT still exist. This article examines the guidelines and practices for assessing ASN requirements and offers suggestions for enhancing the efficacy and efficiency of these guidelines. It is envisaged that the proposed changes will make determining ASN needs more optimal in supporting government agency performance.

**Keywords:** State Civil Apparatus, Policy , Planning.

**Abstrak** Langkah penting untuk meningkatkan kinerja lembaga pemerintah adalah menentukan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tepat. Studi ini melihat kebijakan penetapan kebutuhan ASN yang dibuat oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) dan menemukan masalah yang muncul saat menerapkannya. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, setiap instansi harus merencanakan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis. Namun, masalah seperti kurangnya koordinasi antarinstansi, perhitungan yang tidak akurat tentang kebutuhan, dan kurangnya pemanfaatan teknologi informasi masih sering terjadi. Artikel ini meninjau kebijakan dan prosedur penetapan kebutuhan ASN dan menawarkan saran untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kebijakan tersebut. Dengan perbaikan ini, diharapkan penetapan kebutuhan ASN dapat dioptimalkan untuk membantu kinerja lembaga pemerintah.

**Kata Kunci:** Aparatur Sipil Negara, Kebijakan, Perencanaan

### PENDAHULUAN

Kinerja aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi isu strategis karena perbaikan kinerja memiliki implikasi yang luas dalam mencapai tujuan organisasi, maka dituntut memacureformasi Aparatur Sipil Negara menuju capaian kinerja yang efektif, efisien, ekonomis, dan akuntabel (Polihu, 2021). Salah satu langkah penting dalam mengoptimalkan kinerja lembaga pemerintah adalah penetapan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN). Kebutuhan ASN yang tepat dan sesuai dengan instansi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Namun, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah menetapkan bahwa setiap instansi harus merencanakan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, beberapa masalah telah muncul terkait dengan penetapan kebutuhan ASN, seperti ketidaktepatan dalam perhitungan kebutuhan, kurangnya koordinasi antarinstansi, dan kurangnya pemanfaatan teknologi informasi dalam proses penyusunan kebutuhan ASN. Namun, peraturan pelaksana yang berkaitan dengan penyusunan kebutuhan ASN masih dalam tahap perencanaan dan belum ditetapkan. Akibatnya, peraturan lama masih digunakan.

Received: Mei 28, 2024; Accepted: Juli 01, 2024; Published: September 30, 2024

\* Indriyani Anita, [indriyanianita128@gmail.com](mailto:indriyanianita128@gmail.com)

Dalam beberapa tahun terakhir, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) telah mengembangkan strategi yang lebih fleksibel untuk menentukan kebutuhan ASN. PANRB telah memperkirakan jumlah kebutuhan ASN untuk tahun 2024 sebesar 1,3 juta. Pemerintah pusat, termasuk kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah, diharapkan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan sebaik mungkin.

Untuk meningkatkan kinerja lembaga pemerintah, kebijakan yang lebih efisien dan efektif diperlukan untuk menetapkan kebutuhan ASN. Masalah-masalah ini termasuk kurangnya koordinasi antarinstansi, ketidaktepatan dalam perhitungan kebutuhan ASN, dan kurangnya pemanfaatan teknologi informasi selama proses terhadap adanya penyusunan. Peneliti akan membahas kebijakan penetapan kebutuhan ASN yang diterapkan oleh Kementerian PANRB dan beberapa masalah yang terkait.

## **KAJIAN TEORI**

Penyusunan kebutuhan merupakan kegiatan yang wajib dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Manajemen ASN, berdasarkan aturan tersebut penyusunan kebutuhan pegawai tidak hanya mengidentifikasi berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk setiap jabatan akan tetapi juga harus didasarkan pada analisis terhadap rencana strategis dan visi misi Instansi Pemerintah.

ketentuan sebagaimana tersebut di atas, pemerintah menetapkan kebijakan untuk mengutamakan kebutuhan unit teknis dalam rangka mencapai tujuan strategis dan mengembangkan potensi negara sesuai dengan tujuan utama masing - masing unit kerja. Berdasarkan data Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN, lebih dari 90 % permohonan ASN Tahun 2019 yang diajukan pemerintah kepada Menteri PANRB dan Kepala BKN adalah untuk tenaga teknis.

Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS menyebutkan bahwa Penyusunan kebutuhan PNS dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi bersifat elektronik, aturan tersebut memuat makna bahwa dalam proses penyusunan, penyampaian usul hingga penetapan kebutuhan dilaksanakan dengan menggunakan sistem informasi. Penggunaan sistem informasi dalam penyusunan kebutuhan tidak hanya untuk memudahkan dalam pengolahan data kebutuhan, tetapi harus menjadi sarana yang memudahkan bagi seluruh instansi pemerintah dalam menghitung kebutuhan pegawai, menentukan jabatan dan unit kerja yang diusulkan untuk diberikan (Rakhmawanto, 2017).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitis untuk memeriksa kebijakan, masalah, dan solusi untuk penetapan kebutuhan ASN. Ketidaktepatan dalam perhitungan kebutuhan, kurangnya koordinasi antarinstansi, dan kurangnya pemanfaatan teknologi informasi adalah beberapa masalah yang ditemukan dan dibahas dalam penelitian ini. Untuk jenis analisis ini, pengumpulan data biasanya dilakukan melalui wawancara, analisis dokumen, dan diskusi kelompok terfokus. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis situasi saat ini terkait dengan penetapan kebutuhan ASN dan memberikan saran berdasarkan hasilnya. Untuk penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tertentu secara menyeluruh, pendekatan deskriptif kualitatif adalah pendekatan yang tepat untuk digunakan. Kebijakan Kementerian PANRB, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, dan referensi lainnya yang diambil dari situs web resmi adalah sumber dari penelitian ini. Penelitian kualitatif menggunakan analisis dokumen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penjelasan tentang Kebijakan Penetapan Kebutuhan ASN yang Diterapkan oleh Kementerian PANRB dan Beberapa Permasalahan yang Muncul Terkait dengan Penetapan Kebutuhan ASN Penetapan kebutuhan ASN adalah proses yang sangat penting dalam mengoptimalkan kinerja lembaga pemerintah. Memiliki kebutuhan ASN yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan lembaga dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas. Menurut Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), sekitar 1,3 juta kebutuhan akan dipenuhi ASN pada tahun 2024. Pemerintah pusat, termasuk kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah, diharapkan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan sebaik mungkin.

### **1. Kebijakan Penetapan Kebutuhan ASN**

Kebijakan penetapan kebutuhan ASN yang dibuat oleh Kementerian PANRB terdiri dari sejumlah langkah. Pertama, pemerintah harus menggunakan sistem informasi untuk menyusun informasi jabatan dan menghitung kebutuhan pegawai ASN. Kemudian, mereka harus mempertimbangkan karakteristik organisasi dan rasio alokasi anggaran pegawai. Selanjutnya, mereka harus mempertimbangkan jumlah pegawai ASN yang tersedia untuk setiap jabatan dan jumlah yang akan pensiun. Terakhir, mereka harus mempertimbangkan jumlah kebutuhan nyata di lapangan.

### **2. Urgensi Penetapan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Salah satu langkah penting dalam mengoptimalkan kinerja lembaga pemerintah

adalah penetapan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN). Penyusunan kebutuhan ASN adalah penentuan jumlah dan jenis jabatan ASN yang diperlukan untuk melaksanakan tugas instansi secara efektif dan efisien dalam jangka waktu tertentu. Usulan kebutuhan terdiri dari informasi tentang jabatan, jumlah pegawai ASN yang diperlukan, jumlah PNS yang mencapai usia pensiun, perbedaan antara jumlah kebutuhan dan jumlah pegawai ASN yang tersedia, dan penyusunan kebutuhan ASN untuk jangka waktu wajar.

Untuk menetapkan kebutuhan ASN setiap tahun, Menteri dan Kepala BKN harus menerima informasi berikut: untuk Instansi Pusat, disampaikan oleh PPK Instansi Pusat paling lambat akhir bulan Maret untuk penetapan kebutuhan ASN tahun berikutnya; untuk Instansi Daerah Provinsi, disampaikan oleh Gubernur paling lambat akhir bulan Maret untuk penetapan kebutuhan ASN tahun berikutnya; dan untuk Selain itu, Kepala BKN memberikan pertimbangan teknis kebutuhan ASN Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 huruf b kepada Menteri paling lambat dua bulan setelah diterimanya penetapan alotasi.

Analisis kebutuhan ASN meliputi nama jabatan, kualifikasi pendidikan, jumlah kebutuhan, dan alokasi penempatan. Penetapan kebutuhan ASN yang tepat dapat membantu memastikan keterjaminan pengembangan karier pegawai ASN dengan memastikan jumlah dan jenis jabatan yang sesuai dengan kebutuhan, peningkatan kualitas pegawai ASN dengan memastikan jumlah dan jenis jabatan yang sesuai dengan kebutuhan, dan pengawasan kinerja pegawai ASN dengan memastikan jumlah dan jenis jabatan yang sesuai dengan kebutuhan

### **3. Permasalahan yang Timbul**

Ada beberapa masalah dengan penetapan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN). Pertama, pedoman penyusunan kebutuhan ASN belum menetapkan batas waktu untuk menyusun dan menyampaikan perencanaan kebutuhan ASN untuk alokasi tambahan per instansi. Kedua, penyusunan kebutuhan ASN belum dilakukan menggunakan sistem informasi yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN (SI ASN). Ketiga, Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN (Pusrenkeb) ASN belum Keempat, Pusrenkeb belum memanfaatkan sumber daya jejaring yang dimiliki kantor regional Badan Kepegawaian Negara (BKN) secara efektif.

Selain itu, masalah lain yang muncul termasuk koordinasi yang buruk antar instansi, perhitungan yang tidak akurat tentang kebutuhan, dan kurangnya pemanfaatan teknologi informasi selama proses penyusunan kebutuhan ASN. Akibatnya, kebijakan yang lebih efisien dan efektif diperlukan untuk menetapkan kebutuhan ASN untuk

meningkatkan kinerja lembaga pemerintah.

## **REKOMENDASI**

Beberapa saran dapat diberikan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penetapan kebutuhan ASN. Pertama, dengan mempertimbangkan Pasal 10 dan 11 PP Nomor 11 Tahun 2017, Kementerian PANRB harus membuat peraturan menteri mengenai tata cara pelaksanaan penyusunan kebutuhan elektronik. Kedua, Kementerian PANRB harus meningkatkan koordinasi dan komunikasi dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) terkait batas waktu penyampaian pertek kebutuhan ASN dan isi pertek kebutuhan ASN. Ketiga, Kementerian PANRB harus mencapai kesepakatan dengan menteri PANRB mengenai batas waktu penyampaian pertek kebutuhan ASN dan alokasi tambahan per instansi dan pertek sekolah kedinasan, yang merupakan pedoman penyusunan penetapan kebutuhan ASN.

Oleh karena itu, kebijakan penetapan kebutuhan ASN yang diterapkan oleh Kementerian PANRB dapat diperbaiki dan diperkuat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas oleh lembaga pemerintah.

## **KESIMPULAN**

Penetapan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah proses yang sangat penting dalam mengoptimalkan kinerja lembaga pemerintah. Kebutuhan ASN yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan lembaga dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) telah mengembangkan strategi yang lebih fleksibel untuk menentukan kebutuhan ASN. Namun, beberapa masalah telah muncul terkait dengan penetapan kebutuhan ASN, seperti ketidaktepatan dalam perhitungan kebutuhan, kurangnya koordinasi antarinstansi, dan kurangnya pemanfaatan teknologi informasi dalam proses penyusunan kebutuhan ASN. Untuk meningkatkan kinerja lembaga pemerintah, kebijakan yang lebih efisien dan efektif diperlukan untuk menetapkan kebutuhan ASN. Kebijakan penetapan kebutuhan ASN yang dibuat oleh Kementerian PANRB terdiri dari beberapa langkah, seperti menggunakan sistem informasi untuk menyusun informasi jabatan dan menghitung kebutuhan pegawai ASN, mempertimbangkan karakteristik organisasi dan rasio alokasi anggaran pegawai, mempertimbangkan jumlah pegawai ASN yang tersedia untuk setiap jabatan dan jumlah yang akan pensiun, dan mempertimbangkan jumlah kebutuhan nyata di lapangan. Dalam beberapa tahun terakhir, beberapa permasalahan telah muncul terkait dengan penetapan kebutuhan ASN, seperti pedoman penyusunan kebutuhan ASN belum menetapkan batas waktu untuk menyusun

dan menyampaikan perencanaan kebutuhan ASN untuk alokasi tambahan per instansi, penyusunan kebutuhan ASN belum dilakukan menggunakan sistem informasi yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN (SI ASN), Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN (Pusrenkeb) ASN belum memanfaatkan sumber daya jejaring yang dimiliki kantor regional Badan Kepegawaian Negara (BKN) secara efektif, dan koordinasi yang buruk antarinstansi, perhitungan yang tidak akurat tentang kebutuhan, dan kurangnya pemanfaatan teknologi informasi selama proses penyusunan kebutuhan ASN. Dengan demikian, kebijakan yang lebih efisien dan efektif diperlukan untuk menetapkan kebutuhan ASN untuk meningkatkan kinerja lembaga pemerintah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

AD/Hn. (2024, April 2). 400 ASN PPPK Kabupaten Tegal resmi diangkat. Diambil kembali dari Pemerintahan Kabupaten Tegal Sekretarian Daerah: <http://setda.tegalkab.go.id/2024/04/02/400-asn-pppk-kabupaten-tegal-resmi-diangkat/>

Denpasar, T. K. (n.d.). Penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN. Diambil kembali dari KMS Manajemen ASN - KRX BKN: [https://denpasar.bkn.go.id/kms/ensiklopedia:penyusunan\\_dan\\_penetapan\\_kebutuhan\\_pns](https://denpasar.bkn.go.id/kms/ensiklopedia:penyusunan_dan_penetapan_kebutuhan_pns)

Ini temuan BPK soal kebijakan penetapan kebutuhan ASN. (2022, Juli 19). Diambil kembali dari DigiWP: <https://wartapemeriksa.bpk.go.id/?p=36606>

Irwan, L. A. (2016). Analisis perencanaan kebutuhan aparatur sipil negara di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sekadau. *Jurnal S-1 Ilmu Pemerintahan*.

Kurniawan, R. (2020). Evaluasi kebijakan manajemen ASN ditinjau dari aspek perencanaan, perekrutan dan pengembangan kompetensi di Kementerian Perhubungan Indonesia. *Jurnal Papatung*.

Negara, B. K. (2022). Tata cara pelaksanaan penyusunan kebutuhan aparatur sipil negara. *Peraturan Badan Kepegawaian Negara*.

Polihu, N. S. (2021). Akuntabilitas kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kota Manado. *Jurnal Kajian Kebijakan dan Ilmu Administrasi Negara (Jurnal Administro)*, 2(2). <https://doi.org/10.36412/jan.v2i2.2513>

Rakhmawanto, A. (2017). Civil apparatus. *Civil Apparatus Policy Brief*, 10, 12–15.