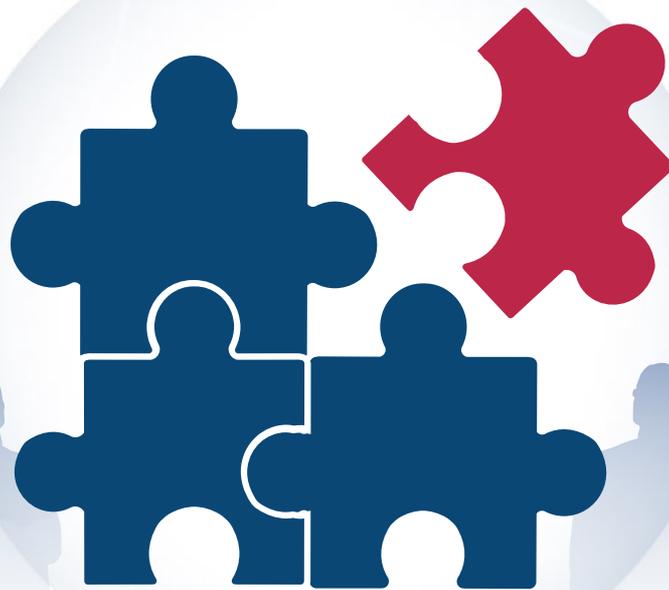


*Menuju Perencana Profesional*

# SIMPUL

*Perencana*



## INSTANSI PEMERINTAH TANPA TENAGA KONTRAK

WAWANCARA EKSKLUSIF

ELLIS INDRAWATI (KEPALA BIRO SDM KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS) | DJOKO PURWIDYATMO (KEPALA BKD KAB. WONOGIRI)  
ANANG NUGRAHA TRIATMAJA (TENAGA KONTRAK BIRO RENORTALA KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS)

# CALL FOR PAPERS

## VOL. 4 NO. 1 (APRIL 2023)

**The Journal of Indonesia Sustainable Development Planning (JISDeP)** is a journal published by Centre for Planners' Development, Education, and Training (Pusbindiklatren), Ministry of National Development Planning/National Development Planning Agency Republic of Indonesia (Bappenas) and supported by Indonesian Development Planners Association (PPPI).



This journal aimed at studying the issues of sustainable development from around the world to later be used as policy material in sustainable development planning in Indonesia, developing countries, and the world in general. This journal absorbs theoretical scientific studies as well as empirical experiences from researchers around the world, primarily from researchers who specialize in developing countries, to then publish them all widely to international forums as an applicable and innovative knowledge.

This journal gives important weight to the issue of sustainable development planning with regard to the mental and spiritual development of the people of Indonesia and the people of the world in terms of politics, economics, social, culture, environment, peace and justice, energy, and other strategic issues about sustainable development planning.

∴ RESEARCH PAPER

∴ POLICY PAPER

∴ COMMENTARY

∴ BOOK REVIEW

### Peer Review Process

JISDeP is an open access journal. All of the research article submitted in this journal will be provided in online version and can be free full downloaded. JISDeP also uses peer-review process by blind reviewer. The decision of accepted or not the article is determined by the agreement of both of editor's board and the reviewer.

### Publication Frequency

JISDeP are published three times a year which are in April, August, and December of respective year.

### Open Access Policy

This journal provides immediate open access to its content on the principle that making research freely available to the public supports a greater global exchange of knowledge. All articles published will be immediately and permanently free for everyone to read and download.

### Guidance for Submission

- ① The submission has not been previously published, nor is it before another journal for consideration (or an explanation has been provided in "Comments to the Editor").
- ② The submission file is in OpenOffice, Microsoft Word, or RTF document file format.
- ③ Where available, URLs for the references have been provided.
- ④ The text is single-spaced; uses a 12-point font; employs italics, rather than underlining (except with URL addresses); and all illustrations, figures, and tables are placed within the text at the appropriate points, rather than at the end.
- ⑤ The text adheres to the stylistic and bibliographic requirements outlined in the Author Guidelines.
- ⑥ If submitting to a peer-reviewed section of the journal, the instructions in "Ensuring a Blind Review" have been followed.



Register and Login as Author to:  
**journal.pusbindiklatren.bappenas.go.id**

Submit Paper Before:  
**MARCH 3<sup>RD</sup>, 2023**

Indexed by:



Published by:



Supported by:





## **SIMPUL PERENCANA (SIMPUL)**

Diterbitkan oleh Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) Kementerian PPN/Bappenas

---

### **PELINDUNG**

Menteri PPN/Kepala Bappenas

### **PENANGGUNG JAWAB**

Sekretaris Kementerian PPN/  
Sekretaris Utama Bappenas

### **PEMIMPIN UMUM**

Kepala Pusbindiklatren Kementerian PPN/  
Bappenas

### **DEWAN REDAKSI**

Wignyo Adiyoso, Rita Miranda, Ali Muharam,  
Pandu Pradhana, Wiky Witarni, Teresna Murti,  
Dwi Harini Septaning Tyas, Maslakah Murni,  
Feita Puspita Murti, Mohamad Iksan Maolana

### **PEMIMPIN REDAKSI**

Karyoto

### **EDITOR**

Hafidh Aditama

### **DESAIN SAMPUL & TATA LETAK ISI**

Hafidh Aditama, Dian Reza Febriani

### **SEKRETARIAT**

Jelita Wiedoko, Agustin Setyaningsih,  
Nita Agustin, Diana Ayu Ahira, Dwiyanto  
Bambang Purwanto

---

### **ALAMAT REDAKSI**

Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas  
Jalan Proklamasi No. 70, Jakarta 10320  
Telepon (021) 319 28280, 319 28285  
Pos-el: [simpul@bappenas.go.id](mailto:simpul@bappenas.go.id)

---

Unduh majalah versi PDF di:

[bit.ly/baca-simpul](https://bit.ly/baca-simpul) atau  
[bit.ly/issuu-pusbindiklatren](https://bit.ly/issuu-pusbindiklatren)

# Dari Kami

Salam Perencana!

Perayaan pergantian tahun dari 2022 ke 2023 merupakan momen bahagia bagi sebagian besar orang, tetapi tidak bagi tenaga kontrak yang bekerja di instansi pemerintah. Pasalnya, tahun 2023 sepertinya akan menjadi tahun terakhir mereka berkarya. Merujuk pada PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, pemerintah memberikan waktu lima tahun (s.d. November 2023) kepada setiap instansi untuk tidak lagi menggunakan tenaga kontrak. Sesuai UU Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara (ASN) nantinya hanya terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Terkait isu tersebut, pada SIMPUL Volume 44 ini, kami coba mengangkat tema "Instansi Pemerintah Tanpa Tenaga Kontrak". Melalui rubrik Cakrawala, SIMPUL akan mengulas kesiapan instansi pusat dan daerah dalam menghadapi kebijakan penghapusan tenaga kontrak. Kali ini kami menghadirkan nrasumber Kepala Biro SDM Kementerian PPN/Bappenas dan Kepala BKD Kabupaten Wonogiri, Jawa Tengah. Selain itu, kami juga mengangkat pandangan dari sisi tenaga honorer terdampak dengan adanya kebijakan tersebut.

Pada rubrik Opini, kami juga menampilkan ide, solusi, dan pemikiran dari para perencana, analis kebijakan, hingga statistisi mengenai kebijakan penghapusan tenaga kontrak di instansi pemerintah. Beberapa penulis mengungkap bahwa wacana penghapusan tenaga kontrak ini adalah momentum untuk melakukan digitalisasi dan modernisasi birokrasi melalui kerja sama antara PNS dan PPPK. Sebagian penulis juga menyampaikan persepsi dan pengaruh penghapusan tenaga kontrak di daerah. Ada pula penulis yang memandang kebijakan tersebut dari sisi manajemen SDM dan merekomendasikan kebijakan afirmasi bagi tenaga honorer.

Selain tulisan-tulisan terkait tema, SIMPUL Volume 44 juga menyajikan rubrik-rubrik reguler. Informasi kegiatan Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas tersaji pada rubrik Liputan. Kisah inspiratif para alumni penerima beasiswa diklat serta perencana dapat Anda ikuti pada rubrik Sosok Alumni dan Sosok PFP. Ringkasan tesis/disertasi dan substansi pelatihan dari para alumni penerima beasiswa diklat dapat dibaca pada rubrik Akademika. Kami pun menampilkan informasi terkait Jabatan Fungsional Perencana dan organisasi profesi perencana pada rubrik Info JFP dan Info PPPI. Simak juga informasi program studi pelaksana diklat pada rubrik Profil Mitra dan tips ringan seputar pekerjaan dan kehidupan pada rubrik Selingan.

Selamat membaca

**Hafidh Aditama**

Editor

---

Redaksi menerima tulisan yang berhubungan dengan perencanaan sesuai tema yang telah ditentukan. Tema setiap edisi akan dipublikasikan melalui situs web [pusbindiklatren.bappenas.go.id](https://pusbindiklatren.bappenas.go.id) dan media sosial Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas.

Tulisan yang dimuat akan mendapatkan imbalan jika terdapat alokasi anggaran.

# Daftar Isi

## GERBANG

Memetakan Arah Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ..... 3

## PROLOG

Jalan Panjang Penyelesaian Pegawai Non-PNS ..... 6

## CAKRAWALA

**Ellis Indrawati** (*Kepala Biro SDM Kementerian PPN/Bappenas*): Mencari Solusi Terbaik Untuk Tenaga Non-ASN di Bappenas ..... 8



**Djoko Purwidyatmo** (*Kepala BKD Kabupaten Wonogiri*): Kesiapan Daerah Menghadapi Penghapusan Tenaga Non-ASN ..... 12

**Anang Nugraha Triatmaja** (*Tenaga Kontrak Biro Renortala Kementerian PPN/Bappenas*): Mengulik Setitik Harapan Tenaga Kontrak Terdampak ..... 14

## LIPUTAN

Rapat Kick Off Survei Pengumpulan Data untuk Program *Strengthening Apparatus Management and Development In Indonesia* (SMART) ..... 18

Upaya Peningkatan Kapasitas Melalui *Piloting Program Magang* Bagi ASN Wilayah Papua ..... 21



Penilaian Angka Kredit Perencana ..... 24

Penilaian Pelayanan Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas ..... 27

## SOSOK ALUMNI

**Theodorus Bonay**: Belajar Ilmu dan *Soft Skill* Melalui Beasiswa S-2 Afirmasi Pusbindiklatren Bappenas ..... 32

**Budi Jatmiko**: Beralih ke Fungsional Perencana dan Aktif Mengikuti Pelatihan Perencanaan ..... 34

## SOSOK PFP

**Imam Karyadi Aryanto**: Migunani Tumraping Liyan: Pejabat Fungsional Perencana Berkarya untuk Memberi Manfaat Pada Sesama ..... 39

## PROFIL MITRA

MPWK Undip: Mencetak Perencana Andal untuk Mengatasi Permasalahan Wilayah dan Kota ..... 46



## AKADEMIKA

**Tesis Pilihan**: Desentralisasi Fiskal dan Alokasi Belanja Modal: Kabupaten/ Kota Kaya dan Miskin di Pulau Jawa ..... 50

Perencanaan Ruang Laut, Amanat Pengelolaan Sumber Daya untuk Kemakmuran Rakyat ..... 58

## INFO PPPI

PPPI-Bappenas: Sekarang dan Harapan ke Depan ..... 64

## INFO JFP

Tanya-Jawab Jabatan Fungsional Perencana ..... 68

## OPINI

**Budi Mulyono**: Penghapusan Tenaga Kontrak: *Entry Point* Digitalisasi Birokrasi di Daerah ..... 76

**Martimbul Simbolon**: Kolaborasi PNS dan PPPK: Langkah Modernisasi Manajemen Pelayanan Publik di Era Disrupsi ..... 80



**Roni Saputra**: Pengaruh Kebijakan Penghapusan Tenaga Kontrak Non-PNS Penyuluh Agama Islam Pada Kantor Urusan Agama Kementerian Agama Kabupaten Merangin ..... 85

**Irman Nurhali, Alan Nuari, M. Rasyid Ridha**: Wacana Instansi Pemerintah Tanpa Tenaga Honorer ..... 90

**Arie Anggreyani**: Analisis Persepsi Tenaga Kontrak Tentang Kebijakan Pemerintah (Studi Kasus Kota Pagar Alam) ..... 95

**Mochamad Nurhestitanggal**: Penyelesaian Pegawai Tidak Tetap: Ulasan dari Perspektif Manajemen SDM 101



**M. Nur, Aep S. Uyun, Erkata Yandri, dan Kamaruddin Abdullah**: Sentra Ekonomi Baru Berbasis Agroindustri Kelapa Terpadu (4F: *Food, Feed, Fiber, Fuel*) di Maluku Utara ..... 110

**Alfan Azizi**: Standardisasi: Kunci IMK Menuju Pasar Internasional ..... 115

## SELINGAN

Menjadi Pegawai Pemerintah Sekaligus Ibu yang Baik untuk Keluarga ..... 122

# MEMETAKAN ARAH KEBIJAKAN

PENGADAAN PEGAWAI  
PEMERINTAH DENGAN  
PERJANJIAN KERJA

Oleh: Mohamad Iksan Maolana

DEWAN REDAKSI MAJALAH  
SIMPUL PERENCANA



Foto: freepik.com

**“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Amandemen Kedua, Pasal 28 D ayat (2) -

**B**erdasarkan bunyi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut dapat diartikan bahwa negara memberikan jaminan kepada setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagai bagian dari Hak Asasi Manusia Indonesia. Oleh karena itu, negara memiliki kewajiban untuk membangun sistem atau perangkat kebijakan yang jelas dalam rangka memfasilitasi masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan, imbalan, serta hubungan kerja yang adil dan layak bagi kemanusiaan.

## MENYOAL KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) mendefinisikan Ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Adapun pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Problematika ketenagakerjaan di Indonesia tidak terlepas dari dua hal, yaitu pertama, percepatan pertumbuhan angkatan kerja yang signifikan tidak disertai dengan percepatan pertumbuhan lapangan pekerjaan

yang tersedia sehingga berdampak pada meningkatnya masalah sosial masyarakat (pengangguran). Kedua, produktivitas tenaga kerja yang masih relatif rendah akibat dari tingkat pendidikan masyarakat yang rendah dan juga kurangnya keterampilan sebagian besar masyarakat Indonesia yang ada di kelompok usia produktif.

## PROBLEMATIKA PENYELENGGARAAN ASN DI INDONESIA

Apabila ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam UU Ketenagakerjaan maka berbeda halnya dengan pegawai yang bekerja di instansi pemerintah yang saat ini disebut dengan Aparatur Sipil Negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur



Sipil Negara (ASN). Konsiderans UU ASN menyatakan bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sebuah cita-cita luhur yang hanya dapat terwujud apabila semua *stakeholder* terkait berkolaborasi saling mendukung dengan tidak hanya berpangku pada salah satu pihak saja.

UU ASN diterbitkan dengan maksud salah satunya, yaitu untuk menata

manajemen “ketenagakerjaan” pada instansi pemerintah yang selama ini masih perlu dirapikan. Faktanya di lapangan, kategori tenaga kerja di dunia pemerintahan terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang didukung dengan tenaga lain dengan berbagai nomenklatur tenaga kerja yang diselenggarakan oleh berbagai instansi pemerintah baik di pusat maupun di daerah seperti dengan sebutan tenaga kontrak, tenaga honorer, pegawai lepas harian, pegawai tidak tetap atau yang terakhir muncul dengan sebutan Pegawai Pemerintah Non-Pegawai Negeri Sipil (PPNPN). Kondisi yang beragam tersebut tentunya akan menimbulkan potensi tumpang tindih, inkonsisten, bahkan multitafsir dalam hal pelaksanaan kebijakan yang pada akhirnya merugikan masyarakat karena tidak pernah mendapatkan kepastian tentang nasib mereka ke depannya. Padahal targetnya jelas, sejak terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan

Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, semua tenaga honorer harus sudah diangkat menjadi CPNS dengan batas akhir, yaitu tahun 2009. Namun, hingga akhir tahun 2022, target tersebut belum tercapai.

Selain permasalahan tentang status, jumlah tenaga non-ASN juga sangat signifikan. Data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) menyebutkan hingga November 2022, jumlah tenaga honorer telah mencapai 2.360.723 orang dengan berbagai permasalahan turunan. Pertama, banyaknya tenaga honorer yang belum diangkat menjadi ASN, padahal masa kerjanya sudah lebih dari 11 tahun (angkanya mencapai 580.004 orang) dan seharusnya sudah diangkat sejak tahun 2015. Kedua, adanya tenaga honorer yang mendapatkan gaji di atas 10 juta per bulan (5.943 orang) dan sebaliknya banyak juga tenaga honorer yang justru tidak mendapat gaji resmi sama sekali (262.023 orang). Skema penggajian tersebut tidak bersumber pada anggaran resmi sehingga tidak bisa didata nominal pasti gajinya. Unikny, pada saat yang sama, Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi juga mengeluarkan data terkait dengan jumlah tenaga honorer pada tahun 2021 yang tidak selaras dengan yang dikeluarkan oleh BKN dan juga acuan regulasi yang baru yang di dalamnya memuat kebijakan terkait pengangkatan tenaga honorer menjadi tenaga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang sama sekali berbeda dengan regulasi-regulasi pendahulunya sehingga problematika seakan semakin menumpuk.

#### **MEMETAKAN ARAH KEBIJAKAN PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA**

Masyarakat dalam hal ini, yaitu yang masih berstatus sebagai tenaga honorer yang bekerja di instansi pemerintah, pastinya ingin memiliki status dan nasib yang jelas. Regulasi terkait dengan kebijakan pengangkatan honorer tersebut juga

sudah banyak sekali dikeluarkan sejak tahun 2005 (jumlahnya mencapai puluhan) hingga yang terakhir Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), Tjahjo Kumolo, melalui surat Menteri PANRB No. B/185/M.SM.02.03/2022 perihal Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, mengimbau para Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) instansi pemerintah untuk menentukan status kepegawaian pegawai non-ASN (non-PNS, non-PPPK, dan eks-Tenaga Honorer Kategori II) paling lambat 28 November 2023.

Apabila puluhan regulasi telah dikeluarkan, tetapi agenda pengangkatan tenaga honorer menjadi PNS atau PPPK tidak kunjung tercapai maka sudah pasti perlu dilakukan evaluasi terkait apa yang menjadi hambatan dari pencapaian agenda nasional tersebut. Pokok

utama yang harus diperhatikan yaitu pentingnya sebuah *Grand Design* Nasional Penataan Pegawai ASN khususnya PPPK yang disusun secara kolaborasi oleh seluruh elemen pemerintah dan masyarakat (*stakeholder*) yang tidak hanya untuk menjawab permasalahan yang bersifat insidental, tetapi juga untuk menjawab tantangan dalam jangka menengah atau bahkan jangka panjang dan juga mampu menjawab seluruh aspek manajemen ASN mulai dari penyusunan dan penetapan kebutuhan (formasi) hingga perlindungan ASN. Basisnya jelas, yaitu UU ASN dan peraturan turunannya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan peraturan teknis lainnya.

Grand Desain Nasional Penataan Pegawai ASN nantinya perlu dikawal oleh para *stakeholder* yang di dalamnya setidaknya terdiri dari beberapa instansi pemerintah terkait seperti Kementerian PANRB, BKN, Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri), Kementerian Keuangan (Kemenkeu) dan juga elemen lain yang mendukung tercapainya target sasaran kinerja agenda nasional dimaksud. Presiden sebagai kepala negara juga perlu diberikan laporan berkala untuk kemudian dimintakan arahan lebih lanjut agar agenda ini dapat mencapai targetnya pada waktu yang telah ditentukan dan dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. Kecepatan, ketepatan, dan solutif adalah kunci dari keberhasilan diselenggarakannya sebuah kebijakan pemerintah untuk masyarakat, khususnya masyarakat Indonesia. ■

TABEL 1. MANAJEMEN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

UNDANG-UNDANG NO. 5 TAHUN 2014 TENTANG ASN	
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL	PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 49 TAHUN 2018 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA
<p><b>Pasal 2</b></p> <p>Manajemen PNS meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. penyusunan dan penetapan kebutuhan;</li> <li>b. pengadaan;</li> <li>c. pangkat dan jabatan;</li> <li>d. pengembangan karier;</li> <li>e. pola karier;</li> <li>f. promosi;</li> <li>g. mutasi;</li> <li>h. penilaian kinerja;</li> <li>i. penggajian dan tunjangan;</li> <li>j. penghargaan;</li> <li>k. disiplin;</li> <li>l. pemberhentian;</li> <li>m. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan</li> <li>n. perlindungan.</li> </ul>	<p><b>Pasal 3</b></p> <p>Manajemen PPPK meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. penetapan kebutuhan;</li> <li>b. pengadaan;</li> <li>c. penilaian kinerja;</li> <li>d. penggajian dan tunjangan;</li> <li>e. pengembangan kompetensi;</li> <li>f. pemberian penghargaan;</li> <li>g. disiplin;</li> <li>h. pemutusan hubungan perjanjian kerja; dan</li> <li>i. perlindungan.</li> </ul>

# JALAN PANJANG PENYELESAIAN PEGAWAI NON-PNS

Oleh: Wignyo Adiyoso

DEWAN REDAKSI MAJALAH SIMPUL PERENCANA

Foto: freepik.com

Penyelesaian masalah pegawai non-PNS tak kunjung menemui titik terang. Pegawai non-PNS ini memiliki beraneka sebutan. Ada yang menyebut tenaga kontrak, honor, pegawai lepas harian, pegawai tidak tetap atau dalam UU ASN penyebutannya adalah Pegawai Pemerintah Non- Pegawai Negeri Sipil (PPNPN).

Pemerintahan dan regulasi boleh saja berganti, tetapi isu ini tak pernah berhenti. PPNPN ini tidak hanya masalah bagi daerah. Pemerintah pusat juga mengalaminya, meskipun tak seberat di daerah. Tentu saja, dampak terberat ditanggung oleh para PPNPN. Status tidak jelas, tapi tugas tetap dilaksanakan. Belum lagi tekanan isu ketidakpastian: diterima PNS atau diputus. Memang, pada masa lalu ada yang sebagian sudah diangkat menjadi PNS atau PPPK, tetapi masih banyak yang belum. Untuk menyelesaikan masalah ini memang tidak mudah, tetapi bukan juga tidak mungkin. Perlu ditelisik

akar masalah, terobosan kebijakan, dan sedikit keberanian yang bisa memenangkan semua pihak.

Penyebab masalah "ketidakjelasan" PPNPN memang terlalu banyak komplikasi. Awalnya, tenaga tidak tetap ini direkrut dalam rangka mengisi (1) keterbatasan PNS karena keterbatasan formasi dan kapasitas keuangan; (2) kebutuhan tenaga guru dan tenaga kerja kesehatan yang mendesak; (3) melaksanakan proyek-proyek pemerintah berdurasi menengah dan panjang; dan (4) kebutuhan mendadak karena adanya perubahan struktur organisasi

seperti penggabungan instansi atau pemekaran daerah. Namun, dalam proses rekrutmen tidak dibarengi dengan tata kelola, kriteria, dan objektivitas yang jelas. Banyak disinyalir, pengadaan tenaga non PNS ini menjadi ajang korupsi, kolusi, dan nepotisme oleh sebagian oknum PNS, baik untuk keuntungan pribadi maupun kepentingan memasukkan kerabat di birokrasi sebanyak-banyaknya. Maklum, PNS masih menjadi idola profesi bagi sebagian besar masyarakat. Kondisi angka tingkat pengangguran yang juga tinggi mendorong jalan pintas menjadi PNS sebagai pekerjaan utama.

Jalur PPNPN ini sebelum ada aturan PPPK adalah salah satu pintu untuk masuk PNS dengan syarat lebih mudah dibandingkan rekrutmen terbuka. Sebagian kasus keberadaan PPNPN ini benar diperlukan adanya. Selain memiliki kompetensi, mereka dapat mendukung tugas PNS yang masih terbatas baik jumlah dan kompetensinya. Bahkan, mereka ini menjadi tumpuan organisasi pemerintah terutama para guru dan tenaga kesehatan yang melayani kebutuhan esensial masyarakat. Namun, tak sedikit pula dari mereka yang hanya membebani, karena ternyata tidak memiliki kompetensi yang dibutuhkan. Kredibilitas pengadaan dan pengelolaan yang rendah menyebabkan kualitas sulit dipertanggungjawabkan. Inilah sebenarnya yang menjadi masalah utama. Tidak pernah ada evaluasi atau pengembangan kompetensinya. Dengan pembiaran yang begitu lama maka mereka merasa berhak untuk diangkat menjadi PNS. Padahal secara psikologis dan penghasilan sudah merasa terjamin selama ini.

Alternatif kebijakan untuk menyelesaikan masalah pegawai non-PNS ini memang tidaklah mudah dan terbatas pilihannya. Perlu kejelian dan komitmen yang kuat dari pengambil kebijakan. Setidaknya, KemenPANRB sudah mengambil langkah awal dengan melakukan *profiling* PPNPN. Langkah selanjutnya adalah melakukan penilaian terhadap kinerja mereka dan analisis kebutuhan. Apabila bidang pekerjaan tetap dibutuhkan dan kinerja masih sesuai maka yang bersangkutan bisa dilanjutkan. Tidak perlu dilakukan tes CPNS atau PPPK. Sedikit sulit apabila ternyata ada ketidaksesuaian antara kompetensi dan kebutuhan. Bagi mereka yang kompeten, tetapi tidak lagi sesuai kebutuhan, yang bersangkutan bisa dialihkan pada pekerjaan lain. Hal ini menjadi rumit jika dalam bidang pekerjaan tidak dibutuhkan lagi dan kompetensi tidak sesuai standar minimal. Oleh karena itu, jalan satu-satunya adalah pemerintah harus melakukan pemutusan kerja dengan memperhatikan aspek kemanusiaan dan membantu keberlangsungan

penghidupannya. Misalnya, diberikan pesangon yang layak, disalurkan pada perusahaan swasta dengan terlebih dahulu diberikan pelatihan, atau diberikan modal usaha untuk mata pencahariannya.

Meski terlihat mudah, tentu saja pelaksanaannya banyak tantangan. Tantangan pertama adalah siapa dan alat apa yang akan digunakan untuk asesmen kompetensi dan kesesuaian pekerjaan. Kemudian, sejauh mana kapasitas fiskal setiap daerah atau K/L untuk menanggung mereka yang memang tidak memiliki kompetensi dan tidak lolos. Protes akan keras bagi mereka-mereka ini. Namun, dengan “kompensasi” yang menarik, kekecewaan mereka tidak akan dalam dibandingkan dengan ketidakjelasan penyelesaian dari pemerintah. Apalagi penyelesaian ini sudah tertunda beberapa kali. Jalan penyelesaian PPNPN memang masih terjal. Tanpa ada langkah-langkah konkret, jelas, dan berani, masalah ini akan terus terakumulasi dan siap-siap saja untuk meledak menjadi masalah sosial di masa yang akan datang. ■





## ELLIS INDRAWATI

KEPALA BIRO SDM KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS

# MENCARI SOLUSI TERBAIK UNTUK TENAGA NON-ASN DI BAPPENAS

**T**enaga honorer masih sangat diperlukan di instansi pemerintah. Bila dihapuskan, apa solusi yang ditawarkan oleh pemerintah? Simak wawancara Simpul dengan Kepala Biro Sumber Daya manusia (SDM) Kementerian Perencanaan Pembangunan/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Kementerian PPN/Bappenas), Ellis Indrawati, berikut ini.

**SIMPUL (S):** Seberapa besar jumlah tenaga honorer/kontrak yang bekerja mendukung kinerja Kementerian PPN/Bappenas?

**Ellis Indrawati (E):** Biro Sumber Daya Manusia bersama dengan unit kerja terkait secara rutin melaksanakan pemutakhiran data Tenaga Non-Aparatur Sipil Negara (Non-ASN)/Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Pegawai Pemerintah Non-PNS (PPNPN) yang telah bekerja di lingkup Kementerian PPN/Bappenas. Pemutakhiran data tersebut dilakukan melalui Sistem Informasi Terintegrasi Pegawai Bappenas (Sistranas) dan juga melalui sistem aplikasi pendataan Tenaga Non-ASN Badan Kepegawaian Negara (BKN) di alamat <https://pendataan-nasn.bkn.go.id>.

Berdasarkan arahan kebijakan KemenPANRB dan BKN untuk

melakukan pendataan Tenaga Non-ASN/PTT/PPNPN, kami telah merampungkan pendataan sampai dengan *deadline* yang ditetapkan yaitu sampai dengan tanggal 30 September 2022. Tenaga Non-ASN Kementerian PPN/Bappenas yang telah didata adalah sebanyak 863 orang.

**S:** Bagaimana kinerja tenaga honorer/kontrak yang bekerja di Kementerian PPN/Bappenas?

**E:** Sesuai dengan ketentuan internal di Kementerian PPN/Bappenas, yaitu Pedoman Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Pegawai Tidak Tetap (PTT), disampaikan bahwa Tenaga PTT wajib memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan dan masing-masing unit kerja melakukan penilaian kinerja terhadapnya. Indikator penilaian kinerja bagi

Tenaga PTT diatur berdasarkan perilaku, prestasi/capaian kinerja, dan kehadiran. Tenaga PTT yang memenuhi nilai kinerja kumulatif minimum 80 (delapan puluh), dapat diperpanjang kontrak kerjanya.

Selain itu, Tenaga PTT juga dapat melaporkan hasil/capaian pekerjaan (substansi) melalui *platform* digital yang tersedia di instansi Kementerian PPN/Bappenas. Hal ini sangat memudahkan unit kerja dan/atau atasan langsung terutama dalam melakukan evaluasi dan menilai capaian kinerja para Tenaga PTT yang ada saat ini.

Berdasarkan hasil penilaian tersebut, tenaga PTT telah memahami tugas dan pekerjaan dengan sangat baik, kompeten di bidang masing-masing, dan memenuhi skor minimum di atas 80 sehingga hasil kerjanya dapat disimpulkan sangat baik.

**S: Seberapa besar pengaruh tenaga honorer/kontrak ini terhadap kinerja Kementerian PPN/Bappenas/unit-unit yang mempekerjakan mereka?**

**E:** Tugas Kementerian PPN/Bappenas utamanya, yaitu menyusun Rencana Pembangunan jangka Panjang Nasional (RPJPN) tahun 2025–2045, yang kemudian diperinci dengan penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2025–2029 dan Rencana Kerja Pemerintah (RKP) setiap tahunnya. Untuk mendukung hal tersebut, Kementerian PPN/Bappenas berkepentingan menyusun kajian-kajian perencanaan, studi, dan/ atau program kegiatan yang dapat mendukung kebijakan pemerintah dan kebijakan pembangunan nasional.

Pekerjaan substansi inilah yang sangat membutuhkan sumber daya (*resources*) yang sangat besar. Melihat

keterbatasan jumlah PNS yang ada di Kementerian PPN/Bappenas, Tenaga PTT memiliki peranan sangat penting dan berpengaruh cukup besar dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan di masing-masing unit kerja. Selain itu, dukungan dari Tenaga PTT juga sangat membantu utamanya dalam pengelolaan layanan administrasi dan dokumentasi kegiatan. Seperti kita ketahui, bahwa pekerjaan administrasi cukup menguras waktu yang tidak sedikit.

**S: Bagaimana pengaruhnya terhadap Bappenas bila tenaga honorer/kontrak dihapuskan sebagaimana kebijakan yang telah pemerintah terbitkan?**

**E:** Jumlah PNS Kementerian PPN/Bappenas per 1 Oktober 2022 adalah 872 orang, sedangkan hasil perhitungan analisis beban bekerja (ABK) sampai dengan tahun

”

Melihat keterbatasan jumlah PNS yang ada di Kementerian PPN/Bappenas, Tenaga PTT memiliki peranan sangat penting dan berpengaruh cukup besar dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan di masing-masing unit kerja.

“





2024, Kementerian PPN/Bappenas membutuhkan sekitar 2.000 formasi jabatan fungsional teknis utamanya dalam mendukung tugas, pokok, dan fungsi kementerian.

Dengan gap yang ada dikarenakan antara lain belum terpenuhinya formasi (peserta yang tidak lolos seleksi CPNS/PPPK), adanya PNS mutasi/pindah instansi lain, pensiun, dsb., kami dapat sampaikan bahwa Tenaga Non-ASN dan atau Tenaga PTT masih sangat dibutuhkan di Kementerian PPN/Bappenas.

Dengan adanya kebijakan penghapusan Tenaga Non-ASN<sup>1</sup>, dapat disimpulkan kami akan mendapatkan tantangan baru terkait permasalahan SDM.

1 Rujukan kebijakan penghapusan Tenaga Non-ASN, yaitu Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Surat Edaran dari Kementerian PANRB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 tanggal 31 Mei 2022 perihal Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah.

**S:** Bagaimana kesiapan Kementerian PPN/Bappenas dalam menyikapi kebijakan pemerintah tersebut? Apa saja langkah-langkah yang telah dan akan dilakukan Kementerian PPN/Bappenas untuk implementasi kebijakan terkait penghentian tenaga kontrak dan rekrutmen PPPK?

**E:** Sebagai tindak lanjut surat edaran KemenPANRB yang pertama, telah terbit surat edaran berikutnya, yaitu Surat KemenPANRB Nomor B/1511/M.SM.01.00/2022 tanggal 22 Juli 2022 perihal Pendataan Tenaga Non-ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah, yaitu bahwa setiap Pejabat Pembina Kepegawaian agar melakukan pemetaan pegawai Non-ASN di instansi masing-masing. Hal tersebut menurut hemat kami sejalan dengan *roadmap* selanjutnya, yaitu melakukan identifikasi serta pemetaan jumlah Tenaga Non-ASN disertai pemetaan usia, jabatan, serta sumber honorariumnya.

Kami bersama dengan unit kerja melakukan pendataan secara intensif selama satu bulan, sekaligus memetakan Tenaga Non-ASN mana saja yang memenuhi kriteria yang dipersyaratkan. Pemetaan di Kementerian PPN/Bappenas mendata sebanyak 863 orang Tenaga Non-ASN dengan ruang lingkup tugas berkaitan sebagai perencana, analis, pengolah data, sekretaris/tenaga administrasi, dsb.

Langkah selanjutnya, menurut hemat kami perlu dilakukan strategi yang berdampak bagi pemenuhan formasi di Kementerian PPN/Bappenas. Tenaga Non-ASN yang memenuhi kriteria/persyaratan<sup>2</sup> dapat diberikan prioritas utama mengikuti seleksi sehingga dapat beralih menjadi Calon PNS maupun PPPK. Strategi

2 Persyaratan dalam pendataan antara lain (1) tenaga Non ASN mendapatkan honorarium dari APBN (MAK 51 belanja gaji/MAK 52 pengadaan barang/jasa); (2) masa kerja minimal 1 tahun per 31 Desember 2021; (3) usia minimal 20 tahun dan maksimal 56 tahun; dan (4) memiliki bukti SK dan bukti slip gaji.

yang dapat dilakukan adalah (1) merumuskan konsep pengalihan melalui (a) afirmasi Tenaga Non-ASN untuk dapat diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk beralih menjadi CPNS dan/atau PPPK, misal bagi Tenaga Non-ASN yang berkinerja sangat baik di Instansi Pemerintah, (b) menyiapkan Tenaga Non-ASN mengikuti kursus/pembekalan seleksi dsb.; (2) berkoordinasi dengan KemenPANRB dan BKN dalam penyelesaian Tenaga Non-ASN di Kementerian PPN/Bappenas.

**S:** Apa sajakah tantangan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan tersebut?

**E:** Tantangan yang dihadapi apabila pelarangan tenaga kontrak/non-ASN diimplementasikan adalah adanya *employee shortage* di Kementerian PPN/Bappenas. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya beban kerja PNS di unit kerja secara masif; rendahnya capaian kerja, dan/atau rendahnya hasil kualitas pekerjaan, dsb.

Selain itu, tantangan dalam penyiapan strategi penyelesaian Tenaga Non-ASN adalah dibutuhkan regulasi khusus yang mengatur afirmasi, mekanisme seleksi, dan ketentuan tambahan khusus bagi Tenaga Non-ASN yang sudah bekerja di Instansi Pemerintah. Adapun peraturan dan ketentuan seleksi menjadi CPNS dan/atau PPPK masih diatur untuk formasi dari kalangan umum.

**S:** Bagaimana kebijakan perekrutan di Kementerian PPN/Bappenas? Apakah akan mengikuti agenda pemerintah secara terpusat atau akan melakukan rekrutmen secara mandiri dalam melakukan rekrutmen PPPK?

**E:** Saat ini, perekrutan Tenaga Non-ASN/PTT dilakukan secara terbuka dengan mengumumkan informasi rekrutmen dan tahapan seleksi diumumkan di *website*, media sosial,

”

...tantangan dalam penyiapan strategi penyelesaian Tenaga Non-ASN adalah dibutuhkan regulasi khusus yang mengatur afirmasi, mekanisme seleksi, dan ketentuan tambahan khusus bagi Tenaga Non-ASN yang sudah bekerja di Instansi Pemerintah.

“



dsb. Selain itu, informasi dalam rekrutmen juga mencantumkan pemenuhan syarat kualifikasi pendidikan dan/atau kompetensi di bidang substantif tertentu.

Tentunya dalam melaksanakan rekrutmen CASN, baik untuk CPNS maupun PPPK, kami berpedoman kepada ketentuan dan peraturan yang berlaku dan secara resmi telah ditetapkan. Apabila dalam proses rekrutmen PPPK dapat diberikan afirmasi atau keleluasan untuk melaksanakan seleksi secara mandiri, kami dapat berupaya melaksanakannya.

**S:** Bagaimana kesiapan Kementerian PPN/Bappenas terkait sistem, prosedur, dan anggaran dalam proses remunerasi (gaji, dsb.) bagi PPPK yang direkrut tersebut?

**E:** Dalam kebijakan pemberian remunerasi kepada PPPK, kami juga berpedoman kepada ketentuan dan

peraturan yang berlaku dan secara resmi yang telah ditetapkan.

Secara garis besar, kami *aware* bahwa Tenaga Non-ASN memiliki kewajiban yang sama dalam bekerja, misalnya dalam penyelesaian target pekerjaan, sehingga kejelasan status dan kesejahteraan Tenaga Non-ASN merupakan hal utama yang perlu ditindaklanjuti.

Dalam perkembangan dunia saat ini, Kementerian PPN/Bappenas juga berkomitmen untuk mengembangkan transformasi ekonomi sebagai bagian usaha mewujudkan masyarakat yang sejahtera, mandiri, dan mempunyai sumber daya manusia berdaya saing tinggi, yaitu dengan perubahan struktur perekonomian ke arah peningkatan produktivitas di setiap sektor.

Menurut Undang-undang Aparatur Sipil Negara (ASN) Nomor 5 Tahun 2014 bahwa setiap Instansi

Pemerintah melakukan penataan pegawai terutama Non-ASN guna mewujudkan kejelasan status, karier, dan kesejahteraan pegawai.

Tantangan dalam pendataan Tenaga Non ASN antara lain masih terdapat beberapa jabatan yang belum dapat dimasukkan dalam pendataan seperti pramubakti, pengemudi, satuan pengamanan, dan tenaga kebersihan<sup>3</sup>. Selain itu, juga masih terdapat Tenaga Non-ASN yang sudah lama bekerja, tetapi tidak memenuhi persyaratan pendataan (misalnya masa kerja kurang dari satu tahun di 31 Desember 2021 dan/atau usia di atas 56 tahun) sehingga pendataan belum dapat mengukur dan memetakan secara riil jumlah Tenaga Non-ASN yang ada. ■

<sup>3</sup> Berdasarkan informasi di SE MenPANRB Surat MenPANRB Nomor B/1511/M.SM.01.00/2022 tanggal 22 Juli 2022 tentang Pendataan Tenaga Non-ASN di lingkungan Instansi Pemerintah, empat jabatan tersebut nantinya akan dialihkan menjadi tenaga *outsourcing* melalui pihak ketiga.

## DJOKO PURWIDYATMO

KEPALA BKD KABUPATEN WONOGIRI



Foto: bkd.wonogirikab.simpel.id & TribunNews.com

# KESIAPAN DAERAH MENGHADAPI PENGHAPUSAN TENAGA NON-ASN

**T**enaga Non-Aparatur Sipil Negara (Non-ASN) di Kabupaten Wonogiri masih menjadi tulang punggung pelayanan masyarakat. Kebutuhan akan sumber daya manusia berkualitas terbentur beberapa tantangan yang membuat Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Wonogiri berinovasi. Apa saja tantangannya dan solusi apa yang bisa dilakukan? Ikuti wawancara SIMPUL dengan Kepala BKD Kabupaten Wonogiri, Djoko Purwidyatmo, berikut ini.

**SIMPUL (S):** Seberapa besar pengaruh tenaga honorer/tenaga kontrak di lingkungan Kabupaten Wonogiri yang Bapak/Ibu kelola?

**Djoko Purwidyatmo (J):** Pemerintah masih membutuhkan peran tenaga honorer di lingkungan pemerintah daerah. Apalagi jumlah SDM masih sangat terbatas. Tenaga Non-ASN mayoritas ditempatkan pada jabatan yang banyak memberikan pelayanan sehingga menjadi tulang punggung dalam pelayanan. Saat ini, hasil penghitungan Analisis Beban Kerja (ABK), kebutuhan tenaga ASN di Kabupaten Wonogiri sebanyak 23.457 orang, sedangkan jumlah ASN kami sebanyak 11.448 orang yang terdiri dari PNS 7.659 orang, CPNS 795 orang, dan PPPK 2.994 orang. Kalau dilihat dari hasil penghitungan tersebut, kita masih kekurangan SDM sekitar 11.009 orang.

**S:** Bagaimana performa tenaga tenaga honorer tersebut?

**J:** Terkait kinerja tenaga honorer di daerah itu sangat luar biasa, terutama pada lingkungan sekolah. Selama ini, hampir sebagian besar tenaga Non-ASN ditugaskan sebagai Operator BOS (Bantuan Operasional Sekolah) dan juga sebagai operator Adminduk pada kecamatan untuk PATEN (Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan).

**S:** Bagaimana prosedur pada saat rekrutmen tenaga honorer/tenaga kontrak yang saat ini dipermasalahkan?

**J:** Mayoritas instansi, khususnya di daerah, melakukan penerimaan tenaga honorer lantaran jerat kebutuhan organisasi untuk menutupi beban kerja yang tidak bisa dilaksanakan seluruhnya oleh ASN. Saat ini,

mayoritas perekrutan masih jauh dari keterbukaan yang mendasarkan potensi dan kompetensi tiap-tiap calon tenaga non-ASN.

**S: Pemerintah saat ini berencana mengambil kebijakan untuk menghapus tenaga honorer/tenaga kontrak di lingkungan pemerintah. Apa yang Bapak lihat dengan kebijakan ini?**

**J:** Terlepas dari kebijakan tersebut dihapus atau tidak, selama ini kedudukan tenaga honorer tak kunjung diatur dasar hukumnya, hingga menyebabkan ketidakjelasan status dalam sistem kepegawaian negara, baik itu dari sisi penggajian maupun pengembangan kompetensi. Selama ini, keberadaan tenaga honorer kerap kali membawa dilema dalam pengambilan kebijakan. Bila dilihat dari sisi regulasi, jelas tenaga honorer tidak lagi dimasukkan dalam skema kepegawaian pemerintah. Hendaknya pemerintah pusat tidak hanya mengambil kebijakan penghapusan/ menghilangkan tenaga honorer, tetapi juga harus memberikan solusi lebih lanjut untuk menetapkan status kepegawaian tenaga honorer yang sudah lama mengabdikan untuk diprioritaskan menjadi ASN guna mencukupi kebutuhan SDM dalam pelayanan kepada masyarakat.

**S: Apakah dampaknya di pemerintahan daerah bila pemerintah konsisten dengan kebijakan penghapusan tenaga honorer kontrak ini?**

**J:** Potensi ribuan tenaga honorer di Pemda kehilangan pekerjaan tak bisa dielakkan. Mungkin juga sedikit banyak akan mengganggu proses pelayanan masyarakat karena Tenaga Non-ASN terbanyak ada di pelayanan kebersihan dan persampahan. Adapun untuk pelayanan pendidikan dan kesehatan tidak banyak terpengaruh karena tahun 2021 untuk tenaga pendidikan dan kesehatan sudah banyak diangkat menjadi PPPK.

**S: Untuk mengisi kekosongan tenaga yang semula diisi oleh tenaga honorer ini, apa saja langkah yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah?**

**J:** Saat ini, salah satu langkah yang kami lakukan, yaitu melakukan penataan dan optimalisasi kinerja ASN yang sudah ada.

**S: Apakah rekrutmen PPPK saat ini sudah siap untuk dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Daerah?**

**J:** Pada dasarnya kami siap untuk melakukan rekrutmen PPPK, tetapi terkendala masalah kebijakan yang mengatur perekrutan dan ketentuan pendukung (petunjuk teknis). Selain itu, ada kendala keterbatasan APBD. Kami berharap pemerintah pusat akan memperjuangkan anggaran dari Dana Alokasi Umum (DAU) untuk membantu pembiayaan Pemerintah Daerah.

**S: Apa saja tantangan yang dihadapi daerah untuk implementasi kebijakan rekrutmen PPPK?**

**J:** Salah satu tantangannya, yaitu anggaran. Selain itu, kompetensi Tenaga Non-ASN yang sudah lama bekerja di Pemerintah Kabupaten Wonogiri (terutama pendidikan formal) masih terbilang rendah. Ada pula tantangan menyangkut keterbatasan jumlah jabatan. Sesuai Perpres 38 Tahun 2020, jumlah jabatan yang bisa diisi oleh PPPK sangat terbatas sekali dan hanya difokuskan untuk jabatan fungsional, sedangkan jabatan administrasi tidak ada.

**S: Apakah Pemerintah Daerah sudah siap dalam proses pemberian remunerasi (gaji, dsb.) bagi tenaga PPPK tersebut?**

**J:** Mungkin secara umum permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah terkait kesiapan pemberian remunerasi bagi PPPK hampir sama, yaitu terkait anggaran. Untuk itu, kami berharap agar Pemerintah Pusat dapat

menambah DAU yang disampaikan ke daerah sehingga dapat membantu pembiayaan Pemerintah Daerah.

**S: Bagaimana langkah-langkah Pemerintah Daerah menghadapi tenaga honorer/kontrak yang tidak lolos seleksi rekrutmen tenaga PPPK?**

**J:** Pemerintah Daerah mendorong agar tenaga honorer/kontrak diprioritaskan mengikuti latihan keterampilan yang diselenggarakan oleh dinas tenaga kerja. Kami juga bekerja sama dengan dinas tenaga kerja membentuk kanalisasi tenaga kerja sehingga tenaga honorer yang tidak lolos seleksi PPPK dapat disalurkan pada perusahaan yang ada di Kabupaten Wonogiri. Selain itu, kami juga membentuk BUMD yang memiliki bidang usaha *outsourcing* sehingga dapat menyalurkan tenaga Non ASN yang tidak lolos seleksi.

**S: Bagaimana instansi Bapak menghadapi fenomena adanya PPPK yang mengundurkan diri?**

**J:** Untuk Kabupaten Wonogiri, PPPK guru yang mengundurkan diri sebanyak empat orang dengan alasan ingin mengembangkan usaha maupun mengikuti suami yang bekerja di daerah lain. Namun, kami tidak terlalu mengkhawatirkan hal ini karena PPPK di Kabupaten Wonogiri masih memiliki daya tarik yang tinggi, terbukti dari 2.773 orang yang dinyatakan lulus tahun 2021, hanya ada empat orang yang mengundurkan diri. ■

”  
**Terlepas dari kebijakan tersebut dihapus atau tidak, selama ini kedudukan tenaga honorer tak kunjung diatur dasar hukumnya.**  
 ”

## ANANG NUGRAHA TRIATMAJA

TENAGA KONTRAK BIRO RENORTALA  
KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS

# MENGULIK SETITIK HARAPAN TENAGA KONTRAK TERDAMPAK

**R**ibuan tenaga kontrak di instansi pemerintah terancam kehilangan pekerjaan. Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan penghapusan tenaga kontrak mulai tahun 2024. Bagaimana tenaga kontrak menyikapi kebijakan tersebut? Simak wawancara **SIMPUL** bersama **Anang Nugraha Triatmaja**, salah satu tenaga kontrak di Kementerian PPN/Bappenas, berikut ini.

**SIMPUL (S):** Bagaimana pendapat Saudara mengenai kebijakan penghentian tenaga kontrak dalam instansi pemerintahan di level pusat maupun daerah?

**Anang Nugraha Triatmaja (A):** Keputusan ini telah ditetapkan oleh pemerintah melalui peraturan perundangan yang berlaku sehingga sudah sepatutnya kita terima dengan lapang hati. Meskipun demikian, tenaga kontrak memerlukan kejelasan dan kepastian terkait penerapan peraturan tersebut.

Tenaga kontrak merupakan motor penggerak dan pendukung kekuatan SDM (sumber daya manusia) di Kementerian PPN/Bappenas. Menurut data dari Biro SDM, SDM di Kementerian PPN/Bappenas berjumlah lebih dari 2.700, di antaranya berstatus PNS (Pegawai

Negeri Sipil) sebanyak 800-an orang dan sisanya 1.900-an orang berstatus tenaga kontrak atau bisa disebut tenaga PPNN (Pegawai Pemerintah Non-Pegawai Negeri), yang terdiri dari tenaga substansi dan tenaga teknis. Saya tidak bisa membayangkan sekitar 1.000 orang tenaga substansi ini dihentikan.

Setahu saya, tenaga substansi ini penting untuk mendukung keterbatasan SDM PNS yang ada, terutama dalam proses penyusunan perencanaan pembangunan nasional, baik RPJMN (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional) maupun RKP (Rencana Kerja Pemerintah), serta membantu kegiatan lainnya di masing-masing unit kerja. Tenaga kontrak substansi ini yang membantu penulisan substansi dalam dokumen RPJMN maupun RKP, tentunya berdasarkan arahan

dari PNS atasannya. Apalagi tenaga kontrak yang tersebar di seluruh unit kerja kedeputian sudah bekerja lebih dari sepuluh tahun dan paham betul proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan nasional dan kegiatan di unit kerjanya. Jika tiba-tiba dihentikan, pimpinan harus menjelaskan lagi dari awal kepada tenaga baru. Contoh lainnya, salah satu bagian di Biro Renortala (Perencanaan Organisasi dan Tata Laksana) sama sekali tidak mempunyai staf PNS. Sulitnya mendapatkan SDM PNS mengakibatkan tiap tahun diadakan perekrutan tenaga kontrak melalui PPK (Pejabat Pembuat Komitmen) tiap-tiap unit kerja, sedangkan tenaga kontrak yang direkrut oleh Biro SDM cenderung difungsikan sebagai tenaga teknis, seperti sopir, pramubakti, dan tenaga keamanan.

Di sisi lain, ada pendapat yang pro dengan penghentian tenaga kontrak. Mereka berpendapat bahwa seluruh kegiatan dapat dipihakketigakan atau swakelola atau pengadaan melalui lelang. Namun, hal tersebut tentunya mempunyai risiko yang lebih besar, antara lain kebocoran data rahasia negara, keterlambatan proses pekerjaan, dan mutu pekerjaan yang belum terjamin.

Kebijakan nasional penghentian tenaga kontrak hendaknya disikapi dengan melakukan telaah lebih lanjut yang dikoordinasikan oleh Biro SDM untuk manajemen risiko dan mengetahui manfaat serta dampaknya penerapan kebijakan tersebut bagi Kementerian PPN/Bappenas.

**S: Bagaimanakah proses sosialisasi yang dilakukan pemerintah mengenai kebijakan penghentian tenaga kontrak dan rekrutmen PPPK?**

**A:** Proses sosialisasi yang dilakukan pemerintah mengenai kebijakan penghentian tenaga kontrak dan rekrutmen PPPK sudah berjalan pada tahun 2022. Namun, saya pribadi belum memahami sepenuhnya apa isi peraturannya dan bagaimana skema selanjutnya dari tenaga kontrak yang ada saat ini di Kementerian PPN/Bappenas. Saya sendiri belum pernah terlibat atau diundang dalam sosialisasi peraturan tersebut. Untuk rekrutmen PPPK, saya pernah mendaftar dan ikut tes CAT (*computer assisted test*) PPPK Kementerian PPN/Bappenas Tahun 2021 dan hasilnya belum memenuhi *passing grade*. Rekrutmen PPPK Tahun 2022 ini belum mendapatkan informasi yang jelas dan detail, baik di Kementerian PPN/Bappenas maupun

kementerian/lembaga lainnya. Saya menganggap tahapan sosialisasi sangat penting terkait kebijakan penghentian tenaga kontrak dan rekrutmen PPPK supaya tenaga kontrak yang ada di Kementerian PPN/Bappenas mengetahui dan memahaminya. Mungkin sebagian tenaga kontrak sudah paham terkait hal tersebut. Namun, kesibukan dan rutinitas kegiatan di tiap-tiap unit kerja mengakibatkan sebagian tenaga kontrak belum mengetahui dan memahami kebijakan tersebut serta implementasinya di internal Kementerian PPN/Bappenas.

**S: Bagaimana langkah yang diambil instansi Saudara untuk menyikapi kebijakan ini?**

**A:** Kementerian PPN/Bappenas melakukan pendataan tenaga non-PNS yang telah berakhir pada 30 Oktober 2022 lalu melalui website <https://pendataan-nonasn.bkn.go.id/> yang diinput oleh staf PPK secara kolektif. Pendataan tersebut merujuk kepada Surat Menteri PANRB Nomor B/1917/M.SM.01/2022 Tanggal 29 September 2022 perihal Tindak Lanjut Pendataan Tenaga Non-ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah. Namun, data yang diinput ada

”

Saya menganggap tahapan sosialisasi sangat penting terkait kebijakan penghentian tenaga kontrak dan rekrutmen PPPK...

“



”  
 Apabila tenaga kontrak tersebut harus ikut rekrutmen PPPK maka mohon dipertimbangkan atau diprioritaskan yang sudah lebih dari sepuluh tahun..  
 “

kesalahan. Saya sudah sampaikan ke staf PPK tersebut, tetapi datanya tidak bisa diubah. Padahal, saya sudah isi sesuai *form* yang dikirimkan oleh staf PPK. Jadi, kami tenaga kontrak tidak dilibatkan dalam proses sosialisasi pendataan pegawai non-PNS tersebut.

Setelah pendataan tersebut, belum ada kejelasan tindak lanjut setelahnya. Proses pendataan ini ada kaitannya dengan proses penghentian tenaga kontrak dan rekrutmen PPPK. Kami juga tidak mengetahui dan memahaminya. Ke depan, hendaknya perlu diperbanyak sosialisasi yang melibatkan tenaga kontrak supaya nasib kami tenaga kontrak di Kementerian PPN/Bappenas lebih jelas.

**S: Apakah yang Saudara lakukan untuk persiapan apabila aturan ini betul-betul diimplementasikan?**

**A:** Apabila aturan ini betul-betul diimplementasikan, saya akan

mendaftar rekrutmen PPPK di Kementerian PPN/Bappenas jika ada atau di kementerian/lembaga lainnya sesuai dengan jurusan sarjana yang saya miliki. Tentunya, saya perlu menyiapkan diri untuk lolos seleksi administrasi dan belajar materi tes CAT PPPK. Intinya, saya mengikuti aturan nasional yang ada. Apabila tidak ingin lanjut ke dunia pemerintahan, saya akan menekuni dunia *entrepreneurship*.

**S: Langkah apa saja yang akan diambil supaya Saudara tetap bisa bersaing dalam pasar tenaga kerja?**

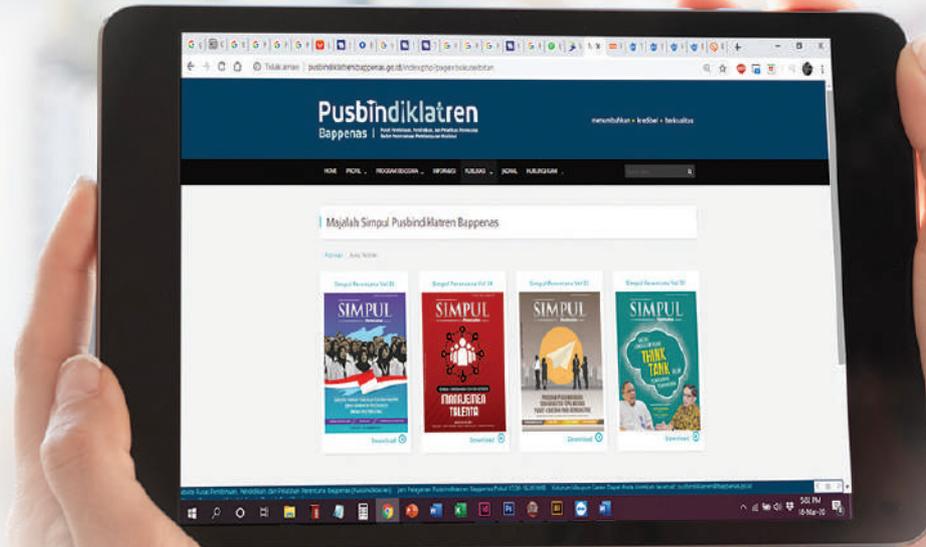
**A:** Langkah pertama tentunya berdoa dan berikhtiar. Supaya tetap bisa bersaing dalam pasar tenaga kerja, saya akan selalu mempelajari hal baru, beradaptasi dengan tren dunia kerja terkini, meningkatkan *skill* penggunaan IT, dan tidak melupakan *basic study* pendidikan terakhir. Jika ingin menjadi PPPK, segera mendaftar jalur tersebut dan belajar serius supaya lolos *passing*

*grade* PPPK sesuai jurusan pendidikan. Selain itu, saya juga berpikir panjang untuk menjadi *entrepreneur* dan tidak mudah menyerah. Rezeki sudah diatur oleh Allah Swt.

**S: Apakah harapan yang ingin disampaikan kepada pembuat kebijakan dan instansi Saudara?**

**A:** Harapan yang ingin disampaikan kepada pembuat kebijakan SDM di Kementerian PPN/Bappenas adalah mempertimbangkan tenaga kontrak substansi yang sudah lama bekerja. Apabila tenaga kontrak tersebut harus ikut rekrutmen PPPK maka mohon dipertimbangkan atau diprioritaskan yang sudah lebih dari sepuluh tahun bekerja serta diadakan kursus dan *try out* tes PPPK. Kami tenaga kontrak substansi akan selalu mengikuti aturan yang berlaku secara nasional maupun internal Kementerian PPN/Bappenas. ■

# #BacaSimpul



Majalah Simpul Perencana versi digital dapat dibaca dan diunduh melalui situs web Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas atau melalui *platform* Issuu:



[bit.ly/baca-simpul](https://bit.ly/baca-simpul)



[bit.ly/issuu-pusbindiklatren](https://bit.ly/issuu-pusbindiklatren)

Menuju Perencana Profesional

**SIMPUL**  
Perencana



## RAPAT KICK OFF SURVEI PENGUMPULAN DATA UNTUK PROGRAM **STRENGTHENING APPARATUS MANAGEMENT AND DEVELOPMENT IN INDONESIA (SMART)**

**D**alam melaksanakan program-program pendidikan dan pelatihan ASN Perencana, Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas bekerja sama dengan sejumlah institusi mitra, baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Salah satu mitra internasional Pusbindiklatren adalah Japan International Corporate Agency (JICA) yang berkunjung ke kantor Pusbindiklatren pada bulan Oktober 2022 lalu.

Pusbindiklatren menyelenggarakan Rapat *Kick-Off* Survei Pengumpulan Data untuk Program *Strengthening Apparatus Management and Development in Indonesia (SMART)* pada Senin (10 Oktober 2022). Acara dihelat di Kantor Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas, Jalan Proklamasi Nomor 70, Jakarta Pusat.

Terselenggaranya rapat *kick-off* tersebut menandakan dimulainya proyek survei yang dilaksanakan oleh JICA dengan menggandeng konsultan AsiaSEED. Proyek survei tersebut bertujuan untuk menghimpun informasi-informasi penting terkait dengan kebijakan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) Indonesia. Untuk itu, JICA menunjuk AsiaSEED sebagai pelaksana survei.

Survei tersebut dilaksanakan di Jepang maupun Indonesia. Untuk pelaksanaan di Indonesia, kegiatan survei dibagi menjadi tiga tahapan. Tahap pertama berlangsung pada tanggal 10–28 Oktober 2022. Sementara tahap kedua dan ketiga akan dilaksanakan masing-masing pada bulan Januari dan Maret tahun 2023.

Acara dibuka oleh Guspika selaku Plt. Kapusbindiklatren. Dalam sambutannya, beliau menyampaikan apresiasi terhadap dukungan dan kontribusi langsung JICA dalam sejumlah program pengembangan kompetensi ASN Indonesia. Lebih lanjut, beliau berharap bahwa kerja sama antara Pusbindiklatren dengan JICA di bidang pengembangan

kapasitas ASN dan institusi pemerintahan tetap berlanjut pada masa mendatang.

Data-data yang dihimpun oleh tim survei nantinya akan berguna sebagai dasar untuk menyesuaikan desain proyek yang diajukan oleh Pusbindiklatren dengan kebijakan dan isu strategis terbaru dari para pemangku kepentingan. Guspika optimis bahwa JICA dan tim survei mampu mencapai seluruh tujuan survei dan berhasil mengumpulkan semua data yang diperlukan.

Mengakhiri sambutannya, Guspika mengatakan bahwa Pusbindiklatren mendukung tim survei selama pelaksanaan survei dan meminta kepada seluruh pemangku kebijakan terkait untuk membantu tim survei

dengan mempersiapkan data yang dibutuhkan.

“Kami menantikan hasil survei untuk kemudian memanfaatkan data yang terkumpul sebagai dasar implementasi proyek SMART pada masa mendatang,” pungkas Guspika.

Paparan selanjutnya disampaikan oleh Wignyo Adiyoso, Ketua Kelompok Kerja Perencanaan dan Pengembangan (Kapokja Renbang) Pusbindiklatren. Dalam kesempatan tersebut, beliau menjelaskan tentang latar belakang dari proyek SMART. Sebagai bagian dari program *Professional Human Resource Development IV (PHRD IV)*, proyek SMART merupakan kelanjutan dari proyek SPIRIT yang berfokus pada beasiswa pendidikan.

Setelah berakhirnya proyek SPIRIT, Pusbindiklatren sempat mengajukan kelanjutan program tersebut. Akan tetapi, dinamika yang berkembang pada saat itu tidak memungkinkan bagi program-program lanjutan untuk terlaksana. Barulah pada tahun 2019 muncul gagasan proyek SMART dengan fokus meningkatkan kompetensi SDM di bidang perencanaan. Proyek SMART berjalan selama tujuh tahun dengan lokasi di Indonesia dan Jepang. Dengan menggunakan sumber pinjaman dari JICA, proyek SMART tidak lagi berfokus pada program beasiswa pendidikan, tetapi hanya fokus pada program pelatihan.

“Dari SMART tidak ada lagi program pendidikan. Hal ini dikarenakan kebijakan dari Kementerian Keuangan



tidak memperbolehkan penggunaan *loan* untuk program beasiswa pendidikan di luar negeri,” tutur Wignyو.

Narasumber berikutnya adalah Masahiro Hamano selaku *Survey Team Leader* dari AsiaSEED. Melalui paparannya, Hamano memperkenalkan tim survei dari AsiaSEED serta menyampaikan latar belakang dan kerangka dari kegiatan survei. Dalam kesempatan tersebut, Hamano juga menjelaskan tujuan dari pelaksanaan survei tersebut.

“Tujuan dari survei ini adalah untuk menghimpun informasi yang dibutuhkan demi mendukung percepatan penyusunan proyek (pengembangan kompetensi ASN) yang sesuai dengan pendanaan JICA,” tutur Hamano.

Untuk itu, lanjut Hamano, tim survei harus mengumpulkan data-data relevan sebagai dasar konfirmasi dan analisis kondisi dan permasalahan terkini dari kebijakan pengembangan SDM dan sistem manajemen di sektor publik. Selain itu, tim survei juga memeriksa kecocokan antara hasil survei dengan program kolaborasi JICA. Dari hasil survei tersebut, tim survei akan mengajukan proposal rencana proyek yang sesuai dengan persyaratan JICA.

Terkait pelaksanaan survei, Hamano mengharapkan adanya keterlibatan Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas dalam menyukseskan proyek survei. Pusbindiklatren berperan dalam membantu dengan cara membentuk *working group* untuk survei, membagikan naskah kebijakan (*policy paper*) dan rencana proyek untuk ditinjau, membagikan informasi dan data terkait perencanaan pembangunan, serta membagikan data dan informasi terkait program pelatihan yang pernah dilaksanakan, baik diselenggarakan di dalam maupun luar negeri.

Setelah paparan-paparan pembuka, acara dilanjutkan dengan sesi diskusi untuk membahas hal-hal yang bersifat substansi maupun teknis di dalam pelaksanaan survei. Wignyو menyatakan bahwa dalam pelaksanaan survei, Pusbindiklatren akan mendampingi tim survei dalam kegiatan kunjungan ke sejumlah institusi target survei.

Kemudian, Rakha, selaku perwakilan Direktorat Aparatur Negara dan Transformasi Birokrasi Kementerian PPN/Bappenas menyampaikan sejumlah perhatian terkait pelaksanaan proyek SMART. Menurut Rakha, yang harus menjadi fokus utama dalam aspek kurikulum adalah kemampuan ASN di bidang analisis data.

“Sebelum membangun *learning center*, yang dibutuhkan terlebih dahulu adalah kemampuan dalam melakukan riset dan analisis data,” ujar Rakha.

Terkait teknis pelaksanaan survei, Takuya Uchiyama dari AsiaSEED menjelaskan bahwa pihaknya telah mempersiapkan materi detail teknis yang akan didiskusikan bersama Pusbindiklatren, khususnya terkait informasi apa saja yang diperlukan dalam survei. Selain itu, lanjut Uchiyama, timnya juga telah memulai komunikasi informal dengan sejumlah institusi yang ditunjuk sebagai responden survei.

Dalam sesi selanjutnya, Hideaki Shimizu dari AsiaSEED mempresentasikan tentang konsep program *co-sharing master linkage* antara Pusbindiklatren dan JICA. Shimizu memaparkan bahwa JICA menggunakan skema kerja sama “*long term (degree-program) trainee*”. Seleksi dapat dimulai pada tahun 2023 dan mahasiswa angkatan pertama memulai perkuliahan di perguruan-perguruan tinggi di Indonesia pada tahun 2024. Setelah itu, mahasiswa diberangkatkan ke

Jepang pada tahun 2025. Rancangan tersebut merencanakan program tersebut untuk dua angkatan dalam pelaksanaan awal. Namun, jumlah angkatan bisa bertambah di masa mendatang.

Menanggapi hal tersebut, Kapokja Renbang, Wignyو Adiyoso, menyatakan bahwa pada prinsipnya, Pusbindiklatren menyetujui konsep tersebut. Akan tetapi, pelaksanaan program tersebut masih harus menunggu hasil pembahasan anggaran.

“Saya setuju jika Pusbindiklatren menanggung seluruh biaya pendidikan di Indonesia. Namun, harus menunggu pembahasan anggaran tahun 2023 tuntas,” ujar Wignyو.

Acara rapat *kick-off* ditutup dengan kegiatan survei yang dilakukan oleh AsiaSEED dan JICA. Adapun lembaga pertama yang disurvei adalah Pusbindiklatren dan Direktorat Aparatur Negara dan Transformasi Birokrasi Kementerian PPN/Bappenas. Selain Kementerian PPN/Bappenas, institusi-institusi kunci yang juga disurvei antara lain Kementerian PANRB, BKN, LAN, KASN, dan LKPP.

Tidak hanya itu, tim survei juga mendatangi sejumlah lembaga pusat sebagai institusi target, antara lain Kementerian PUPR, Kemenhub, Kemenkeu, Kemlu, KemenkopUKM, Kemkominfo, dan sejumlah institusi swasta. Selain itu, pemerintah daerah di Provinsi Jawa Barat, Sumatra Utara, Sulawesi Tengah, dan Nusa Tenggara Timur juga menjadi institusi target daerah yang disurvei. **[Penulis: Luqman Hakim Antris Saputro/ Calon Perencana Ahli Pertama Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas]** ■



## UPAYA PENINGKATAN KAPASITAS MELALUI PILOTING PROGRAM MAGANG BAGI ASN WILAYAH PAPUA

**P**usbindiklatren Kementerian PPN/ Bappenas mendapatkan kesempatan untuk menjadi mitra Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam Program *Piloting Magang* bagi ASN Wilayah Papua. Kegiatan ini merupakan salah satu langkah yang diambil oleh pemerintah sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2020 tentang Percepatan Pembangunan Kesejahteraan di Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat.

Program *Piloting Magang* Bagi ASN Wilayah Papua merupakan salah satu upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia utamanya di bidang manajerial, sosial, dan kultural. Program ini mengikutsertakan 42 ASN yang berasal dari Wilayah Papua yang tersebar dari berbagai instansi pemerintah daerah.

Kegiatan *Piloting Magang* Bagi ASN Wilayah Papua di Kementerian PPN/ Bappenas dilaksanakan di Kantor Pusbindiklatren pada tanggal 14 s.d. 18 November 2022. Terdapat 11 orang peserta yang terbagi ke dalam dua kelompok berdasarkan lokus magang di instansi daerah, yaitu kelompok Pemerintah Provinsi Jawa

Barat dengan *coach* Ali Muharam (Ketua Kelompok Kerja Pendidikan dan Pelatihan) dan Pemerintah Kota Malang dengan *coach* Dwi Harini Septaning Tyas (Ketua Tim Perencanaan dan Penganggaran Program Diklat). Dalam prosesnya, peserta diminta untuk melaporkan hasil magang dan menyusun rencana aksi setelah menyelesaikan seluruh rangkaian magang dan kembali ke instansi asal.

Para peserta magang di Kementerian PPN/Bappenas mendapatkan pembekalan mengenai konsep perencanaan dan penganggaran pusat dan daerah, serta kaitannya dengan studi kasus yang terjadi di



Wilayah Papua. Terdapat empat narasumber dari Kementerian PPN/Bappenas, yaitu Kemal Taruc (Staf Khusus Menteri PPN), Sumedi Andono Mulyo (Direktur Perencanaan dan Pengembangan Proyek Infrastruktur Prioritas Nasional), Daryll Ichwan Akmal (Perencana Ahli Madya, Direktorat Regional III), dan Doddy Purwo (Direktorat Perencanaan Makro dan Analisis Statistik). Selain mendapat pembekalan substansi perencanaan, para peserta juga mendapatkan pendalaman materi *soft skill* mengenai *Critical Thinking* yang disampaikan oleh Fajar Anugerah dari Think Policy. Di sela materi, peserta juga diajak untuk berdiskusi dan mengikuti kegiatan *ice breaking* seperti kuis, games, dan senam bersama. Peserta teraktif kemudian mendapatkan *merchandise* menarik dari Pusbindiklatren.

Pada sesi penyampaian materi oleh Kemal Taruc, beliau mengajak rekan-rekan peserta magang untuk berdiskusi bersama mengenai pandangan dan harapan

pembangunan di Wilayah Papua. Beliau juga menjelaskan mengenai pentingnya proses pendekatan secara emosional dalam konteks perencanaan dan penganggaran pembangunan di Wilayah Papua. Beliau percaya bahwa konsep pembangunan tidak hanya berfokus pada aspek *thinking* saja, tetapi juga perlu menekankan kedekatan emosional dengan tidak mengabaikan aspek *feeling* dalam proses perencanaan, implementasi, hingga pascapelaksanaan.

Materi selanjutnya adalah mengenai Prioritas Pembangunan Nasional yang disampaikan oleh Sumedi Andono Mulyo. Beliau menjelaskan mengenai Visi Indonesia 2045, alur pikir perencanaan pembangunan, paradigma tumbuh berkelanjutan yang menitikberatkan pada tiga aspek, yaitu pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan masyarakat, serta kelestarian lingkungan, serta pengembangan kehidupan berkelanjutan dengan relasi pentaheliks: modal manusia, alam,

ekonomi, fisik, dan sosial. Selain itu, beliau juga menjelaskan rencana pembangunan infrastruktur, *major projects*, serta Proyek Strategis Nasional (PSN) dalam konteks perencanaan dan penganggaran.

Pada paparan selanjutnya, Daryll Ichwan Akmal memberikan penjelasan mengenai Isu Perencanaan Pembangunan Daerah khususnya di Wilayah Papua. Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020–2024, terdapat tiga arah kebijakan pembangunan Wilayah Papua, yaitu pendekatan kesejahteraan, tata kelola otonomi khusus, dan pembangunan berkelanjutan. Pada aspek pendekatan kesejahteraan, hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengejar ketertinggalan dibandingkan wilayah lain. Pada aspek tata kelola otonomi khusus, pelaksanaan dilakukan dengan berlandaskan pendekatan budaya dan kontekstual Papua dengan basis ekologi dan wilayah adat. Kemudian pada aspek pembangunan berkelanjutan,

diversifikasi dan perluasan percepatan transformasi perekonomian menjadi penting sehingga ketergantungan terhadap sektor sumber daya alam bisa semakin ditekan. Selain itu, beliau juga menjelaskan mengenai Kerangka Pikir Rencana Induk Percepatan Pembangunan Papua (RIPPP) Tahun 2022–2041 dengan visi Terwujudnya Papua Mandiri, Adil, dan Sejahtera yang dijabarkan melalui tiga misi, yaitu Papua Sehat, Papua Cerdas, dan Papua Produktif.

Pembekalan substantif selanjutnya disampaikan oleh Doddy Purwoharyono dari Direktorat Perencanaan Makro dan Analisis Statistik yang membahas mengenai Penyusunan Kerangka Ekonomi Makro (KEM) dalam Rencana Kerja Pemerintah. Dalam paparannya, beliau menyampaikan mengenai pentingnya penguatan sinergi KEM dalam rangka peningkatan kualitas perencanaan pembangunan, penyusunan KEM, kondisi perekonomian terkini, *outlook* pertumbuhan ekonomi di tahun 2022, serta kebijakan KEM dalam Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2023. Pada bagian akhir paparannya, Doddy juga menjelaskan mengenai perkembangan ekonomi Wilayah Papua, termasuk pertumbuhan potensial, *outlook* tahun 2022, dan sasaran tahun 2023. Terdapat empat isu yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut, yaitu (1) isu ekonomi yang mencakup masalah kesejahteraan, pemerataan, diversifikasi dan peningkatan kualitas penyerapan investasi; (2) isu pembangunan manusia; (3) isu fiskal, yang mencakup perlunya peningkatan belanja modal; dan; (4) isu ketenagakerjaan termasuk pengangguran dan tingkat pekerja sektor formal di kabupaten/kota.

Selain mengikuti kegiatan pembekalan substantif bidang perencanaan, para peserta juga mendapatkan kesempatan untuk mengunjungi gedung pusat Kementerian PPN/ Bappenas yang beralamat di Jalan

Taman Suropati, Menteng, Jakarta Pusat. Bersama dengan Tim Museum dari Biro Humas, Kearsipan, dan Tata Usaha Pimpinan, yaitu Reni Dikawati dan Alexander Arifa. Para peserta diajak untuk melihat video dokumenter perkembangan Bappenas dari masa ke masa. Selain itu, peserta juga berkesempatan untuk melakukan *office tour* Gedung Kementerian PPN/ Bappenas.

Di akhir kegiatan magang, peserta diminta untuk mengerjakan *post test*, yaitu soal-soal substantif yang didapat selama mengikuti kegiatan magang di Pusbindiklatren. Terdapat tiga orang peserta yang mendapatkan nilai tertinggi dalam *post test* tersebut,

yaitu (1) Ibu Yeni Sasarari dari Dinas Sosial, Kependudukan, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak; (2) Ferdinand Haay dari Dinas Kesehatan; (3) Veronica Wally dari Badan Pengelola Perbatasan dan Kerja Sama Provinsi Papua. Peserta juga diminta untuk menuliskan kesan dan pesan selama mengikuti kegiatan magang di Kementerian PPN/Bappenas pada *sticky notes* dan ditempelkan pada dinding ruang kelas Pusbindiklatren. **[Penulis: Naila Sukma Aisya/Perencana Ahli Pertama Pusbindiklatren Kementerian PPN/ Bappenas]** ■





# PENILAIAN ANGKA KREDIT PERENCANA

**S**ebagai instansi pembina jabatan fungsional perencana, Pusbindiklatren juga mengampu tugas sebagai Sekretariat Tim Penilai Pusat. Sejak awal keluarnya Jabatan Fungsional Perencana hingga saat ini, Pusbindiklatren telah menerima dan melakukan verifikasi dokumen usulan penilaian angka kredit perencana yang belum memiliki tim penilai dan perencana ahli utama.

Kegiatan penilaian angka kredit pada tahun 2022 mengalami pergeseran pengajuan waktu sebagai dampak dari diterbitkannya Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 1 Tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional Perencana, sebagai turunan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2020.

Dalam peraturan tersebut, batas akhir pengumpulan dokumen usulan yang awalnya jatuh pada 10 Januari diperpanjang hingga 10 Mei 2022. Perpanjangan waktu pengumpulan ini berdampak pada semakin lamanya waktu penilaian Angka Kredit Perencana. Bahkan, hingga tulisan ini ditulis, penilaian dokumen usulan masih berlangsung. Keterlambatan penilaian ini tidak hanya disebabkan

oleh waktu pengumpulan yang bertambah, tetapi juga disebabkan oleh jumlah perencana yang mengalami peningkatan secara drastis sebagai dampak atas kebijakan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional, serta jumlah pegawai negeri sipil yang melakukan perpindahan jabatan ke dalam Jabatan Fungsional Perencana (JFP).

Meskipun penilaian Angka Kredit untuk kinerja tahun 2021 belum sepenuhnya selesai, pada bulan Desember ini, Pusbindiklatren telah menerima dokumen penilaian Angka Kredit dari perencana untuk kinerja tahun 2022. Meskipun sebelumnya terdapat kebingungan atas diterbitkannya Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 terkait Pengelolaan Kinerja ASN, sebagai hasil diskusi antara

Pusbindiklatren bersama dengan BKN dan Kementerian PANRB (tanggal 20 Desember 2022), adanya kesepakatan bahwa untuk kinerja JFP tahun 2022 tetap dinilai melalui Tim Penilai. Oleh karena itu, Pusbindiklatren sebagai Sekretariat Tim Penilai Pusat akan tetap menerima dan melakukan verifikasi dokumen penilaian perencana hingga batas waktu yang telah ditentukan.

### PENGUMPULAN ANGKA KREDIT PERENCANA

Pengumpulan Angka Kredit sudah menjadi kegiatan tahunan yang pasti dilakukan oleh setiap pegawai fungsional, tidak terkecuali bagi perencana. Keberadaan Angka Kredit saat ini masih belum dapat dipisahkan dari para perencana. Hal ini dikarenakan Angka Kredit masih menjadi penentu kenaikan pangkat dan/atau jabatan dari perencana tersebut. Namun, masih banyak perencana yang belum memahami prosedur penilaian dan dokumen apa saja yang perlu dikumpulkan untuk pengajuan penilaian Angka Kredit.

Sebagaimana tercantum dalam PermenPANRB No. 4 Tahun 2022 tentang Jabatan Fungsional Perencana, Angka Kredit merupakan satuan nilai dari uraian kegiatan dalam butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai

dari butir kegiatan yang harus dicapai oleh perencana. Pengumpulan Angka Kredit dilakukan oleh perencana setiap tahunnya dengan menyusun laporan kegiatan yang kemudian akan dinilai oleh Tim Penilai. Namun, perencana tidak dapat secara langsung memberikan dokumen usulan kepada Tim Penilai. Adanya prosedur penilaian Angka Kredit yang harus diikuti dan dipatuhi oleh perencana.

### PROSEDUR PENILAIAN ANGKA KREDIT

Berdasarkan PermenPPN/Ka. Bappenas No. 1 Tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional Perencana, pelaksanaan penilaian Angka Kredit perencana hanya dapat dilakukan satu kali dalam setahun. Perencana menyampaikan dokumen hasil kerja perencana kepada Sekretariat Tim Penilai Angka Kredit melalui bagian kepegawaian. Dokumen yang dikirimkan meliputi

1. SKP dan Lampiran SKP Perencana (Format Lampiran SKP sesuai dengan PP 30 Tahun 2019);
2. BAPAK dan PAK terakhir;
3. Salinan surat keputusan kenaikan pangkat/golongan dan jabatan terakhir;
4. Surat Penilaian Kegiatan Perencanaan Pembangunan;

5. Surat Pernyataan Melakukan Kegiatan (SPMK) unsur pengembangan profesi;;
6. Surat Pernyataan Melakukan Kegiatan (SPMK) unsur penunjang; dan
7. Bukti pendukung dokumen (laporan kegiatan).

Seluruh dokumen tersebut digabungkan menjadi satu berkas utuh bersama dengan surat pengantar pengajuan penilaian Angka Kredit yang telah disusun oleh bagian Kepegawaian. Bagian Kepegawaian akan mengumpulkan berkas pengajuan dari seluruh perencana di instansi/daerah dan mengirimkan berkas pengajuan tersebut ke Sekretariat Tim Penilai.

Sekretariat Tim Penilai memiliki peran yang cukup penting dalam proses penilaian Angka Kredit. Sekretariat tidak hanya melakukan verifikasi kelengkapan dan kebenaran berkas usulan penilaian, tetapi juga mengadministrasikan setiap usulan, menyiapkan konsep berita acara hasil penilaian dan konsep surat keputusan PAK. Sekretariat Tim Penilai dapat mengembalikan dokumen perencana jika berkas yang dikirimkan belum lengkap atau adanya kesalahan format surat yang tidak sesuai dengan ketentuan. Jika dokumen dilihat sudah lengkap dan berkas telah selesai

## TIPS

### Apa yang perlu diperhatikan untuk menghindari keterlambatan penilaian?

1. Memastikan bahwa berkas pengajuan penilaian Angka Kredit telah lengkap.
2. Format lampiran SKP sudah sesuai dengan ketentuan (PP 30 Tahun 2019).
3. Format Surat Penilaian Kegiatan Perencanaan, SPMK unsur pengembangan profesi, dan SPMK unsur penunjang sesuai dengan ketentuan (lampiran PermenPPN/Ka. Bappenas No. 1 Tahun 2022).
4. Bukti pendukung disusun sesuai dengan urutan yang terdapat dalam Surat Penilaian Kegiatan Perencanaan dan SPMK.
5. Butir-butir kegiatan dan besaran angka kreditnya tercantum dalam dokumen bukti dukung serta diselaraskan dengan Surat Penilaian Kegiatan Perencanaan dan SPMK.



diverifikasi maka berkas akan langsung dikirimkan ke Tim Penilai untuk dilakukan penilaian. Tim Penilai 1 dan Tim Penilai 2 akan secara bergantian melakukan penilaian atas berkas yang diajukan perencana. Berkas yang telah selesai dinilai oleh kedua Tim Penilai kemudian dikembalikan ke Sekretariat Tim Penilai untuk dilakukan penyusunan BAPAK hasil penilaian dokumen keluaran tersebut. BAPAK dikirimkan ke bagian Kepegawaian sebagai acuan untuk menyusun PAK bagi para perencana.

Saat ini, tidak semua daerah/instansi memiliki Sekretariat Tim Penilai maupun Tim Penilai Angka Kredit. Pusbindiklatren selaku instansi pembina bagi Jabatan Fungsional Perencana juga mengemban tugas sebagai Sekretariat Tim Penilai Pusat. Meskipun menjadi Sekretariat Tim Penilai Pusat, tidak semua dokumen pengajuan penilaian Angka Kredit perencana dapat dikirimkan ke Pusbindiklatren.

Siapa saja yang mengirimkan dokumen pengajuan penilaian ke Pusbindiklatren?

Pengajuan ke Pusbindiklatren selaku Sekretariat Tim Penilai Pusat hanya dapat dilakukan oleh Perencana Ahli Utama (PAU) dan para perencana yang instansi dan/atau daerahnya belum memiliki tim penilai Angka Kredit. Penilaian Angka Kredit bagi seluruh PAU, baik di instansi pusat maupun daerah, harus dinilai oleh Tim Penilai Pusat sehingga berkas penilaian harus dikirimkan ke Pusbindiklatren. Bagi perencana yang instansi atau daerahnya sudah memiliki tim penilai Angka Kredit maka pengajuan penilaian dilakukan oleh instansi/daerah yang bersangkutan dan/atau instansi/daerah terdekat lainnya.

Pelaksanaan pengajuan penilaian ke instansi/daerah lain harus disertai dengan perjanjian/nota kesepakatan (*Memorandum of Understanding/ MoU*) antara instansi/daerah asal perencana dengan instansi/daerah tempat Sekretariat Tim Penilai. Dengan tanpa adanya nota kerja sama tersebut, instansi/daerah yang belum memiliki Sekretariat dan Tim Penilai disarankan untuk mengirimkan dokumen pengajuan penilaian ke Tim Penilai Pusat. **[Penulis: Bernadette Christi Paramitha Santosa/ Calon Perencana Ahli Pertama Pusbindiklatren Kementerian PPN/ Bappenas]** ■

### PERLU DIPERHATIKAN

- Penilaian *output* kinerja perencana di tahun 2022 (periode Januari–Desember 2022), bagi PAU dan perencana yang belum memiliki Tim Penilai Angka Kredit akan dinilai oleh tim penilai pusat pada awal tahun 2023. Dokumen pengajuan dikirimkan ke Pusbindiklatren paling lambat 10 Januari 2023.
- Petunjuk penilaian kinerja JFP berdasarkan PermenPPN/Ka.Bappenas No. 1 Tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional Perencana dapat diunduh pada halaman *log in* Sikeren (dapat diakses pada <https://sikeren.bappenas.go.id/>)



Foto: freepik.com (repro)

# PENILAIAN PELAYANAN PUSBINDIKLATREN KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS

**P**usat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Kementerian PPN/Bappenas) memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas fasilitasi dan pembinaan Jabatan Fungsional Perencana (JFP) serta penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan bagi perencana baik di pusat maupun di daerah.

Hal ini terutang dalam Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 3 Tahun 2022. Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas tersebut, Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) Kementerian PPN/Bappenas 2020–2024, telah menetapkan empat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai target pencapaian kinerja tiap tahun. Keempat IKU tersebut di antaranya (1) jumlah perencana yang memenuhi standar kompetensi; (2) jumlah mahasiswa yang lulus program pendidikan; (3) jumlah peserta terlatih; serta (4) tingkat kepuasan penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan serta pembinaan JFP. Berdasarkan Kamus Indikator Kinerja

Utama dalam Perjanjian Kinerja Kepala Pusbindiklatren Tahun 2022, indikator kinerja Pusbindiklatren keempat, yaitu tingkat kepuasan pelayanan penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan serta pembinaan JFP tentunya tidak lepas dari pelaksanaan pelayanan publik yang diberikan Pusbindiklatren kepada user dan *stakeholder*. Tak hanya bermitra dengan perguruan tinggi sebagai pelaksana program pendidikan dan pelatihan, Pusbindiklatren juga dituntut memberikan pelayanan kepada instansi pusat dan daerah misalnya BPSDM, Bappeda, maupun Kementerian/Lembaga dalam memberikan pelayanan seperti fasilitasi penyusunan *Human Capital Development Plan*,

pengembangan program *On The Job Training*, penilaian angka kredit bagi perencana, dan program lainnya. Sebagai instansi pemerintah yang berkaitan erat dengan penyelenggaraan pelayanan publik, Pusbindiklatren memiliki tanggung jawab melayani tidak hanya pada level instansi, tetapi juga individu, misalnya para perencana dan pegawai yang bekerja di unit perencanaan di seluruh wilayah Indonesia. Besarnya jumlah sasaran/penerima manfaat ini tentunya memerlukan pengelolaan yang baik dalam hal pelayanan agar tercapai tingkat kepuasan pelayanan sesuai yang ditargetkan dalam IKU. Dalam implementasinya, pelayanan yang diberikan oleh Pusbindiklatren terbagi menjadi pelayanan secara langsung dan pelayanan secara tidak langsung. Pelayanan secara langsung diberikan kepada para tamu yang berkunjung ke kantor Pusbindiklatren,

di Jalan Proklamasi 70 Jakarta Pusat, untuk mendapatkan informasi seputar jabatan fungsional perencana maupun program pendidikan dan pelatihan perencanaan. Pelayanan ini dilaksanakan pada jam kerja sesuai yang tercantum dalam *website* resmi Pusbindiklatren Kementerian PPN/ Bappenas. Sementara pelayanan secara tidak langsung diberikan kepada masyarakat yang ingin mendapatkan informasi melalui sambungan telepon, pos-el, maupun media sosial resmi Pusbindiklatren. Sejak bulan Februari 2022, capaian kepuasan penerima layanan yang tercantum dalam IKU tersebut diukur dengan menggunakan kriteria tingkat kepuasan penerima pelayanan sesuai dengan standar pelayanan prima Pusbindiklatren. Kriteria tingkat pelayanan ini kemudian diimplementasikan dalam format survei yang diisi oleh para penerima

layanan. Survei kepuasan pelayanan Pusbindiklatren terdiri atas sembilan pertanyaan yang mengacu Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017, yakni mencakup unsur (1) persyaratan; (2) sistem, mekanisme, dan prosedur; (3) waktu penyelesaian; (4) biaya; (5) produk spesifikasi jenis pelayanan; (6) kompetensi pelaksana; (7) perilaku pelaksana; (8) penanganan pengaduan, saran, dan masukan; serta (9) sarana dan prasarana. Sembilan unsur di atas menjadi acuan bagi seluruh pegawai Pusbindiklatren dalam memberikan pelayanan prima baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pusbindiklatren Bappenas secara aktif membagikan formulir survei kepuasan pelayanan ini secara daring maupun luring kepada penerima layanan. Survei tersebut dapat diakses secara daring melalui tautan <https://link>.



# Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

Responden 1.671 orang  
(14 Februari – 30 September 2022)



bappenas.go.id/survei-kepuasan-pusbindiklatren, dan dapat diisi secara anonim agar penilaian yang diberikan responden lebih akurat. Akan tetapi, apabila responden berkenan untuk menerima pelayanan lanjutan atau klarifikasi atas keluhan yang diberikan pada formulir survei, tersedia kolom penulisan nama dan nomor whatsapp yang dapat dihubungi oleh staf Pusbindiklatren sehingga *follow up* bisa dilakukan. Hal ini dilakukan untuk menjamin bahwa perbaikan dan evaluasi yang diberikan oleh penerima layanan dapat terekam dengan baik, dan keluhan yang disampaikan dapat tertangani dengan cepat dan tepat.

Hasil survei kepuasan pelayanan yang dilakukan Pusbindiklatren pada 14 Februari 2022 hingga 30 September 2022 kepada 1.671 responden penerima layanan menunjukkan bahwa Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap pelayanan

Pusbindiklatren berada di angka 87,46 (Sangat Puas). Jika dirinci, hasil survei dari kesembilan unsur pelayanan juga menunjukkan hasil Sangat Puas seperti terlihat pada gambar di atas.

Setiap tahun, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) melaksanakan Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik (PEKPPP) pada seluruh kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah. Pada tahun 2021 dan 2022, Pusbindiklatren menjadi lokus pelaksanaan PEKPPP di lingkungan Kementerian PPN/Bappenas. Hasil penilaian tahun tahun 2021 membawa Pusbindiklatren meraih Kategori B dengan indeks 3,52. Sementara itu, pada penilaian tahun 2022, Pusbindiklatren meraih Kategori A- dengan indeks 4,07. Setelah meraih predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) pada

Desember 2020, Pusbindiklatren kini terus berupaya memberikan pelayanan terbaik, melalui berbagai inovasi, baik dalam pelayanan secara langsung maupun tidak langsung, dengan menjunjung tinggi integritas demi menuju predikat Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) sesuai kriteria yang disyaratkan oleh Kementerian PANRB. **[Penulis: Asih Nur Andari/Staf Pokja Organisasi, Tata Laksana, Administrasi, dan Keuangan, Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas]** ■

# VOL. 3 NO. 3 DECEMBER 2022



7 RESEARCH PAPERS

1 POLICY PAPERS

1 BOOK REVIEW

PUBLISHED

Download Online Version on:



[journal.pusb̄indiklatren.bappenas.go.id](http://journal.pusb̄indiklatren.bappenas.go.id)

SCAN ME

JISDeP is indexed by



# PUSBINDIKLATREN

## KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS

PUSAT PEMBINAAN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN PERENCANA  
KEMENTERIAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL/BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL



### PROGRAM BEASISWA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERENCANAAN

- PENDIDIKAN S-2 (DALAM NEGERI, *LINKAGE*, DAN LUAR NEGERI)
- PENDIDIKAN S-3 (DALAM NEGERI)
- PENDIDIKAN S-2 TEMATIK DAN S-2 AFIRMASI (DALAM NEGERI)
- PELATIHAN TEKNIS PERENCANAAN
- PELATIHAN SPESIFIK
- PELATIHAN FUNGSIONAL PERENCANA
- PELATIHAN LUAR NEGERI
- PELATIHAN PENINGKATAN KEMAMPUAN BAHASA
- PELATIHAN KHUSUS
- *ON THE JOB TRAINING (OJT)*

### PROGRAM PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA

- *WORKSHOP* PENILAIAN ANGKA KREDIT (PAK)
- *WORKSHOP* ADMINISTRASI PENILAIAN ANGKA KREDIT (APAK)
- *WORKSHOP* TIM PENILAI ANGKA KREDIT (TPAK)
- UJI KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA
- SEMINAR REGIONAL JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA
- BIMBINGAN TEKNIS, FASILITASI, KONSULTASI, DAN SOSIALISASI JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA
- KLINIK ASN PERENCANA

Info Pelayanan & Pengaduan:

[taplink.cc/pelayananpusbin](https://taplink.cc/pelayananpusbin)



## Theodorus Bonay

Alumni Karyasiswa Program Pendidikan S-2 Afirmasi Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas di Magister Administrasi Publik Universitas Sriwijaya; Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu satu Pintu Kota Jayapura



# BELAJAR ILMU DAN *SOFT SKILL* MELALUI BEASISWA S-2 AFIRMASI PUSBINDIKLATREN BAPPENAS

**Investasi dan Penanaman Modal adalah sektor penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Meskipun terdampak oleh Covid-19, sektor ini memberikan kontribusi realisasi terbesar dalam menciptakan lapangan kerja.**

Berdasarkan data dari Kementerian Investasi/Badan Koordinasi dan Penanaman Modal (BKPM), Capaian Realisasi Investasi pada Triwulan I (Periode Januari–Maret 2022) mencapai Rp284,2 triliun. Jumlah ini lebih tinggi 28,5% dibandingkan periode yang sama pada tahun 2021 dan meningkat 16,9% dibandingkan triwulan IV tahun 2021. Capaian triwulan I tahun 2022 berkontribusi sebesar 23,5% dari target realisasi yang dicanangkan sebesar Rp1.200 triliun. Menurut Bahlil Lahadalia, "peningkatan persentase capaian realisasi investasi triwulan I pada tahun 2022 menjadi dua digit dibandingkan

triwulan I tahun 2021, menunjukkan keyakinan investor dalam negeri dan luar negeri semakin meningkat terhadap kebijakan pemerintah khususnya di bidang investasi."

Kementerian Investasi/BKPM mencatat lima besar realisasi investasi (PMDN dan PMA) berdasarkan lokasi proyek, yaitu DKI Jakarta (Rp40,4 triliun; 14,3%), Jawa Barat (Rp39,5 triliun; 14,0%), Riau (Rp23,7 triliun; 8,4%), Jawa Timur (Rp23,6 triliun; 8,4%), dan Sulawesi Tengah (Rp20,0 triliun; 7,1%). Sebagai refleksi pemerataan ekonomi di Indonesia, pertumbuhan investasi di luar Jawa saat ini cukup stabil dan terus mengalami peningkatan yang signifikan. Pada periode triwulan I tahun 2022, realisasi investasi di luar Jawa mencapai Rp148,7 triliun, meningkat 16,6% dari periode triwulan IV tahun 2021 sebesar Rp127,5 triliun. Pertumbuhan investasi di luar Jawa juga terlihat dengan masuknya Provinsi Riau dan Sulawesi Tengah ke dalam lima besar lokasi investasi PMA dan PMDN pada triwulan I tahun 2022. Tiga provinsi luar Jawa dengan realisasi investasi PMA terbesar,

yaitu Provinsi Sulawesi Tengah yang menempati peringkat pertama dengan persentase sebesar 12,9%, diikuti oleh Provinsi Riau 9,9%, dan Provinsi Maluku Utara sebesar 7,3%. Realisasi investasi PMA pada periode triwulan I tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 31,8%, yaitu dari Rp111,7 triliun pada periode yang sama pada tahun 2021 menjadi Rp147,2 triliun.

Untuk Provinsi Papua, pada triwulan pertama, realisasi investasi sebesar Rp16,4 triliun (5,8%), terdiri dari PMDN sebesar Rp0,7 triliun dan PMA sebesar US\$ 1,1 miliar. Untuk mempermudah para investor, pemerintah melalui BKPM membuat suatu kebijakan berupa sistem informasi untuk mempermudah para investor yang ingin berinvestasi di Indonesia. Sistem informasi yang dinamakan *Online Single Submission* atau disingkat OSS adalah sistem perizinan berbasis teknologi informasi yang mengintegrasikan perizinan di daerah dan pusat dalam rangka mempermudah kegiatan usaha di dalam negeri. Sistem ini wajib dilaksanakan oleh seluruh pemerintah

yang berada di seluruh Indonesia, termasuk di Kota Jayapura. Saya bekerja pada Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Jayapura dan merasa perlu untuk lebih mengetahui dan mempelajari kebijakan pemerintah terkait OSS tersebut.

Lebih lanjut, saya ingin mempelajari ilmu kebijakan secara umum melalui Jurusan Administrasi Publik. Oleh karena itu, saya mengikuti seleksi yang ditawarkan dalam Beasiswa Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas dengan disiplin ilmu Magister Administrasi Publik. Puji Tuhan, setelah mengikuti tahapan seleksi, saya dinyatakan lolos seleksi sebagai Karyasiswa Bappenas Afirmasi Angkatan 2020 pada Universitas Sriwijaya Palembang. Awalnya, timbul keraguan dari saya karena kampusnya berada di Pulau Sumatera yang sangat jauh. Namun, berkat motivasi dan dukungan dari keluarga, terutama istri, pimpinan saya, dan pihak Pusbindiklatren selaku pemberi biaya pendidikan, akhirnya saya berkeras hati untuk menyelesaikan studi dengan target masa studi tiga semester dalam waktu 24 bulan.

Sayangnya, kami berada dalam situasi ketika awal pandemi Covid-19 mulai menyerang Indonesia dan berdampak terhadap kegiatan belajar mengajar

di Universitas Sriwijaya, Palembang. Kegiatan yang semula dilaksanakan secara tatap muka, berubah menjadi sistem pembelajaran jarak jauh (PJJ) atau dalam jaringan. Kami melakukan berbagai adaptasi terhadap kebiasaan baru tersebut. Sejak awal semester I, kami mengikuti perkuliahan secara daring dari daerah. Di tengah masa perkuliahan di semester I, saya terkena Covid-19 sehingga harus dikarantina selama satu bulan. Namun, karena sistem perkuliahan yang dilaksanakan secara daring, saya masih tetap bisa mengikuti perkuliahan secara baik. Namun, kuliah secara *online* memiliki kendala-kendala sendiri yang harus dihadapi, misalnya kabel *fiber optic* di Kota Jayapura putus yang berakibat pada hilangnya jaringan internet di Kota Jayapura selama satu bulan dua minggu. Namun, saya bersyukur karena para dosen selalu memberikan dukungan.

Salah satu pengalaman yang berkesan, yaitu ketika saya diberikan kesempatan untuk Magang di Mal Pelayanan Publik (MPP) pada Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Palembang selama tiga bulan. Kegiatan magang tersebut sangat bermanfaat untuk menambah wawasan saya. Tahap terberat dalam perkuliahan ini adalah penyusunan tesis karena saya harus begadang dalam penulisan

tesis tersebut. Puji Tuhan, usaha keras tersebut membuat saya bisa sidang tesis dan dinyatakan lulus dengan predikat kelulusan *cum laude*.

Masa kuliah selama 24 bulan membuka wawasan dan memberikan pengalaman yang luar biasa berharga untuk saya. Saya digembleng untuk dapat mengembangkan *skill* berpikir kritis dan terstruktur, membaca artikel ilmiah berkualitas, menulis karya ilmiah, semakin percaya diri untuk menyampaikan pendapat maupun berbicara di depan umum, bekerja di bawah tekanan *deadline*, serta dituntut membuat keputusan secara cepat, tetapi penuh pertimbangan. Tim pengajar dan tim sekretariat Universitas Sriwijaya, Palembang sangat memfasilitasi agar mahasiswa dapat mengembangkan *skill* tersebut. Selain itu, tim Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas juga sangat memfasilitasi dalam hal pemantauan, seperti secara berkala mengumpulkan para mahasiswa untuk memantau *progress* perkuliahan serta mendengar kendala yang dirasakan mahasiswa. Atas nama pribadi, saya sangat bersyukur dan berterima kasih kepada tim Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas dan Universitas Sriwijaya Palembang atas segala kebaikan dan dukungan yang telah diberikan selama saya menjalani masa studi. ■



Bersama rekan-rekan kuliah dan para pengajar di MAP Unsi





## Budi Jatmiko

Alumni Peserta Pelatihan Fungsional Perencana Ahli Madya 2018 di MAP UGM, Pelatihan PPD-RPJMD 2019 di MAP UGM, Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran 2022 di MEP UGM; Perencana Ahli Madya di Bappeda Kabupaten Kebumen Jawa Tengah.

# BERALIH KE FUNGSIONAL PERENCANA DAN AKTIF MENGIKUTI PELATIHAN PERENCANAAN

**S**esuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Perencana, dijelaskan bahwa Jabatan Fungsional Perencana adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melaksanakan kegiatan perencanaan pembangunan di Instansi Pusat dan Instansi Daerah. Juga pada pasal 13 PermenPANRB 4 Tahun 2020 dijelaskan bahwa perpindahan Jabatan Fungsional (JF) Perencana dapat dilakukan melalui pengangkatan pertama, perpindahan dari jabatan lain, dan promosi.

### PELATIHAN DAN UJI KOMPETENSI JFP AHLI MADYA TAHUN 2018 DI MAP UGM

Saya mulai berkarier di Jabatan Fungsional Perencana pada bulan Mei tahun 2018 melalui jalur perpindahan dari jabatan (*inpassing*). Untuk menjadi perencana melalui jalur *inpassing* pada tahun 2018 tidaklah mudah. Pertama, kita harus lulus uji kompetensi yang dilaksanakan oleh Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas. Setelah dinyatakan lulus uji kompetensi, kegiatan yang harus ditempuh yaitu pelatihan dan Uji Kompetensi Jabatan Perencana sesuai dengan jenjang. Beberapa universitas unggulan ditunjuk oleh Pusbindiklatren untuk melaksanakan pelatihan dan uji kompetensi. Saya kebetulan mendapatkan tempat di Magister Administrasi Publik Universitas Gadjah Mada (MAP UGM) Yogyakarta. Jumlah peserta pelatihan kurang lebih 20 orang dari berbagai provinsi di Indonesia.

### Materi Pelatihan dan Uji Kompetensi

Materi pelatihan merupakan materi perencanaan sesuai jenjang JF

Perencana, yaitu Perencana Ahli Madya. Bagi pegawai yang menjalani proses *inpassing*, pelatihan dan uji kompetensi ini sangatlah sulit dan berat, mengingat kompetensi yang diajarkan merupakan kompetensi yang terstandar dan baru. Namun, banyak ilmu khususnya bidang perencanaan yang didapatkan dari pelatihan ini. Ilmu yang diperoleh dari pelatihan tentunya akan menjadi bekal seorang perencana dalam bekerja.

Interaksi dengan Dosen UGM yang berpengalaman dan interaksi dengan perencana dari beberapa provinsi memberikan pengalaman tersendiri. Banyak *best practice* dan strategi baru yang dapat kami adopsi dalam penyelesaian permasalahan di Kebumen. Materi Pelatihan Fungsional Perencana Ahli Madya yang dilaksanakan oleh MAP UGM Yogyakarta, yaitu (1) analisis lingkungan makro; (2) analisis lingkungan budaya; (3) identifikasi isu sosial; (4) isu dan kebijakan makro; (5) tata ruang; (6) perencanaan pembangunan; (7) penyusunan *policy brief*; (8) sistem evaluasi berkelanjutan;

(9) sistem kebijakan publik; (10) sistem perencanaan pembangunan; dan (11) studi kasus di Bandara Yogyakarta International Airport (YIA).

**Kunjungan Lapangan Pembangunan Bandara YIA**

Pada saat kami melakukan studi lapangan, bandara sedang proses pembangunan. Beberapa permasalahan yang timbul dan cukup hangat di antaranya proses pembebasan lahan. Konflik sosial terjadi dalam pembebasan lahan. Namun, langkah strategis yang jitu oleh Bupati Kulonprogo 2016–2019 pada waktu itu, Dr (HC). dr. Hasto Wardoyo, SP. OG., memberikan pelajaran yang berharga mengenai mengatasi konflik sosial secara persuasif sehingga tidak menimbulkan

polemik dan permasalahan secara berkepanjangan.

Sesuatu yang menarik dari kepemimpinan Bupati Kulon Progo pada waktu itu adalah pengembangan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kulon Progo untuk dapat mengakses ke dalam pasar modern. Dengan kebijakan tersebut, munculah toko-toko modern dengan label TOMIRA (toko milik rakyat). Toko retail yang akan membuka gerai di Kabupaten Kulonprogo harus melibatkan UMKM di kabupaten tersebut untuk dapat dijual dalam gerai yang dibuka. Selain itu, pengembangan produk lokal berupa produk air minum kemasan, dan dipergunakan sebagai air minum wajib di instansi Pemerintah

Kulonprogo, menjadi pembelajaran yang menarik dalam rangka memberikan perlindungan produk lokal dan pengembangan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

**PELATIHAN PPD-RPJMD TAHUN 2019 DI MAP UGM**

Selain Pelatihan Fungsional Perencana Ahli Madya, pelatihan yang difasilitasi oleh Pusbindiklatren dan saya ikuti pada tahun 2020 adalah Pelatihan Perencanaan Pembangunan Daerah-Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (PPD-RPJMD) di MAP UGM Yogyakarta. Kali kedua saya belajar di MAP UGM ini memberikan nuansa yang berbeda dan membawa motivasi yang tinggi untuk belajar.



Gambar 1. Menjadi Peserta Pelatihan JFP Madya MAP UGM



Gambar 2. Menjadi Peserta Diklat PPD RPJMD MAP UGM

Pelatihan PPD-RPJMD MAP UGM dilaksanakan pada bulan April 2019. Momen ini sangat tepat mengingat tahun 2020–2021, Kabupaten Kebumen mengadakan Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) dan menyusun dokumen RPJMD. Beberapa materi teknis yang didapatkan dari pelatihan ini, yaitu (1) filosofi perencanaan pembangunan; (2) sistem perencanaan pembangunan nasional; (3) kerangka logis dalam perencanaan pembangunan daerah; (4) praktik penyusunan kerangka logis pembangunan daerah; (5) metode, teknis, dan analisis pembangunan daerah; (6) praktik dan presentasi teknis dan analisis pembangunan daerah; (7) penyusunan RPJMD; dan (8) kunjungan lapangan.

Materi pelatihan yang diberikan oleh MAP UGM dapat langsung diaplikasikan dalam penyusunan RPJMD dan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah di Kabupaten Kebumen. Pembentukan kerangka berpikir dari perencanaan menjadi dasar berpikir dalam penyusunan dokumen RPJMD.

Permasalahan yang lazim dialami di berbagai daerah dalam penyusunan dokumen RPJMD adalah kebiasaan atau tidak mau keluar dari zona nyaman. Kadang kala, siapa pun pimpinan suatu daerah, apa pun keluaran programnya, kegiatannya tetap sama (*business as usual*). Tentunya ini bertentangan dengan prinsip perencanaan. Perencanaan memiliki prinsip dengan kemampuan terbatas, dapat menghasilkan sesuatu yang maksimal dan menjawab permasalahan serta isu strategis selama lima tahun ke depan. Strategi dan arah kebijakan yang tepat sesuai potensi dan permasalahan diperlukan sebagai solusi pemecahan masalah sehingga target yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) pada tahun ke-4 dapat dicapai.

#### Studi Komparasi Perencanaan Kabupaten Banyuwangi

Studi lapangan dilakukan dengan berbagi pengalaman perencanaan pembangunan di Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur. Pembangunan sektor pariwisata di

Banyuwangi dinilai sukses mengubah *image* masyarakat. Dulunya, Banyuwangi terkenal dengan kota mistis, tetapi berubah menjadi kota wisata.

Keberhasilan ini tidak lepas dari figur Bupati Banyuwangi, Abdullah Azwar Anas, yang mengusung slogan “Semua Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Pariwisata”. Ini dimaknai bahwa prioritas pengembangan Kabupaten Banyuwangi tahun 2019 adalah pariwisata sehingga semua perangkat daerah harus mendukung tujuan ini bersama-sama. Sinkronisasi kegiatan dan penganggaran dilakukan secara terpadu untuk membentuk destinasi wisata baru dan pengembangan destinasi yang telah ada. Pembangunan fisik infrastruktur dan kegiatan nonfisik diarahkan untuk pengembangan sektor pariwisata. Sektor ini dipandang oleh Kabupaten Banyuwangi sebagai sektor unggulan karena Banyuwangi merupakan kota yang dekat dengan Pulau Bali dan berfungsi sebagai kota penyangga pariwisata di sekitar Bali.

**PELATIHAN PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN TAHUN 2022 DI MEP UGM**

Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran (*Planning and Budgeting*) dilaksanakan di MEP UGM Yogyakarta tanggal 1–12 Agustus 2022. Sesuai tugas dan fungsi sebagai perencana di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda), kegiatan perencanaan dan penganggaran merupakan kegiatan yang dilakukan setiap hari. Penyusunan dokumen perencanaan seperti Rencana Kerja Organisasi Perangkat Daerah (Renja OPD) dan dokumen Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) di Bappeda merupakan tugas rutin bagi perencana sehingga pelatihan ini tentunya menjadi menu pokok bagi seorang perencana.

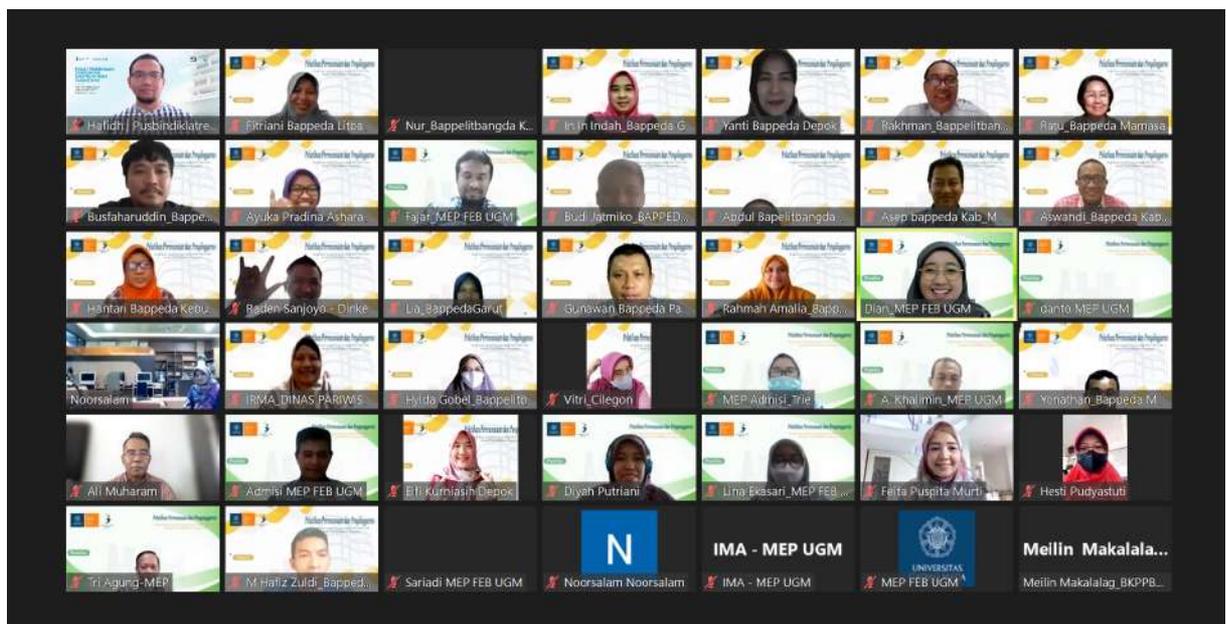
Pola pikir seorang struktural kadang kala berbeda dengan pola pikir seorang fungsional. Pola pikir ini harus diselaraskan dalam penyusunan dokumen perencanaan. Pejabat struktural cenderung berpikir secara

teknokratis dan kadang kurang berpikir secara teoretis. Sebaliknya, seorang perencana cenderung berpikir teoretis dan kurang memperhatikan prinsip teknokratis. Inilah sebabnya, menjadi penting bagi pejabat struktural dan fungsional yang menangani bidang perencanaan untuk dapat mengikuti pelatihan ini.

**Materi Diklat Perencanaan dan Penganggaran MEP UGM**

Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran dilaksanakan di MEP UGM secara daring. Pembelajaran menggunakan aplikasi Zoom Meeting dan presensi serta penugasan menggunakan aplikasi Sipena dari Pusbindiklatren. Pada hari pertama, pelatihan terasa canggung dan mendebarkan karena sinyal dan ruangan yang representatif kadang kala tidak tersedia. Peserta pelatihan berada di kantor sehingga kadang kala ada penugasan atau pekerjaan yang harus didiskusikan. Hal ini tentunya mengurangi konsentrasi peserta pelatihan.

Materi pelatihan yang diberikan oleh MEP UGM antara lain berupa (1) konsep kebangsaan bernegara dan perencanaan dalam pembangunan nasional; (2) teori pertumbuhan ekonomi pembangunan; (3) teori perencanaan pembangunan; (4) perkembangan sistem perencanaan di Indonesia; (5) sistem perencanaan pembangunan nasional dan penganggaran; (6) sinkronisasi perencanaan dan penganggaran; (7) sistem perencanaan dan penganggaran pembangunan daerah; (8) penyusunan analisis ekonomi makro; (9) kerangka kerja logika (*logical framework analysis*); (10) sistem penganggaran; (11) sinkronisasi perencanaan dan penganggaran pembangunan; (12) pendekatan penyusunan perencanaan dan penganggaran pembangunan daerah; (13) penyusunan kerangka ekonomi makro; (14) permasalahan pembangunan daerah, perencanaan, dan penganggaran daerah; dan (15) presentasi hasil praktik prima (*best practice*).



Gambar 3. Menjadi Peserta Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran MEP UGM secara daring

Sesuatu yang menarik dari materi yang disampaikan adalah mengenai *logical framework*. Logika ini bisa kita aplikasikan dalam berbagai perencanaan, khususnya perencanaan pembangunan daerah. Input yang terbatas diarahkan untuk menghasilkan capaian maksimum menggunakan pendekatan berpikir ilmiah sehingga akan didapatkan strategi yang efektif dan terstruktur dalam pencapaian tujuan.

### JABATAN FUNGSIONAL DALAM MASA ROBA

Dalam menghadapi beberapa tantangan, selain harus mengerjakan tugas sesuai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang diberikan atasan, seorang perencana harus mengumpulkan angka kredit untuk mencapai kinerja yang dijanjikan kepada atasan. Kadang kala, antara tupoksi dan angka kredit yang disusun tidaklah sinkron sehingga perlu menyelaraskan kegiatan yang diberikan atasan untuk dapat dijadikan angka kredit.

Upaya yang perlu dilakukan seorang perencana untuk dapat sukses dalam JF Perencana, yaitu (1) mengatur waktu yang tepat untuk mengerjakan pekerjaan dan menyusun dokumen angka kredit; (2) menargetkan hasil pemenuhan angka kredit dalam periode tertentu; (3) disiplin dalam pemenuhan target pekerjaan; (4) bekerja keras; (5) rajin; (6) mengaktualisasikan diri; dan (7) berinovasi dan selalu belajar.

Adanya beberapa tantangan yang harus dilewati. Hal ini sering kali membuat ketertarikan seorang PNS untuk menjadi seorang fungsional perencana berkurang. Seorang JF Perencana bahkan kadang kala tidak bisa menyelesaikan pemenuhan angka kredit yang harus dipenuhi tiap tahun.

Kebijakan Presiden Republik Indonesia, Joko Widodo, yang mencanangkan penyederhanaan

birokrasi berdampak dihapuskannya jabatan Eselon IV dan Eselon III di provinsi dan Eselon IV di kabupaten/kota. Dengan adanya kebijakan ini, Pejabat Eselon IV di kabupaten/kota dialihkan menjadi jabatan fungsional. Dengan adanya peralihan, penambahan jumlah fungsional (khususnya fungsional perencana) meningkat tajam. Jumlah JF Perencana Kabupaten Kebumen yang semula hanya 2 orang menjadi 25 orang. Keadaan ini menjadi berkah tersendiri bagi Jabatan Fungsional Perencana yang meningkat secara kuantitas. Namun, berbagai kendala muncul setelah dilantiknya JF perencana antara lain

1. Tim Penilai Perencana yang saat ini berada di Bappeda Provinsi tidak mampu menilai seluruh JF perencana di provinsi;
2. kemampuan JF perencana yang disetarakan (belum uji kompetensi);
3. masih adanya paradigma berpikir struktural pada sebagian JF perencana;
4. adanya JF perencana yang merangkap tugas sebagai sub-koordinator yang berakibat bertambahnya beban pekerjaan sebagai fungsional dan sub-koordinator;
5. kurangnya pemahaman JF Perencana dalam penyusunan angka kredit; dan
6. dinamisasi regulasi.

Beberapa kebijakan yang disusun oleh pemerintah melalui Kementerian PPN/ Bappenas dalam rangka menghadapi permasalahan JF Perencana tersebut:

1. penyelenggaraan pelatihan perencanaan dan uji kompetensi;
2. menerbitkan surat edaran untuk pembentukan Tim Penilai Angka Kredit di tingkat kabupaten/kota;
3. melakukan sosialisasi kebijakan JF Perencana; dan
4. melakukan penguatan kapasitas

JF Perencana melalui organisasi profesi perencana PPPI.

Pada awal tahun 2022, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) menerbitkan Peraturan Menteri Nomor PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang mengatur hubungan kerja JF Perencana. JF Perencana diharapkan bisa lebih *agile* dan dinamis. PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022 tersebut juga mempermudah dalam pengumpulan angka kredit. Jika dulunya harus mengumpulkan sesuai butir perencanaan, sekarang diubah dengan kinerja talenta. Perubahan ini perlu disikapi bersama, jangan sampai kompetensi seorang JF Perencana menurun.

### Mutasi dan Promosi JF Perencana

Sesuai dengan PermenPANRB Nomor 4 Tahun 2020 dan PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022, seorang dengan jabatan fungsional, khususnya JF Perencana, dapat dipindah ke jabatan fungsional baru atau dapat dipromosikan ke dalam jabatan struktural. Keadaan ini membuat kuantitas JF Perencana dikhawatirkan berkurang karena JF yang mempunyai potensi besar (ahli) dapat dipromosikan menjadi pejabat struktural. Keadaan ini perlu mendapatkan pemikiran bersama karena untuk membentuk seorang perencana, dibutuhkan waktu yang lama dan perlu pendidikan khusus (pelatihan dan uji kompetensi). Perpindahan ini lazim terjadi ketika pejabat struktural yang pensiun harus digantikan dengan pejabat baru, yang salah satunya dari JF Perencana. Perlu usaha pengangkatan JF Perencana baru, baik dari pengangkatan pertama maupun dari perpindahan jabatan (uji kompetensi). ■

# Imam Karyadi Aryanto

FUNGSIONAL PERENCANA AHLI MUDA, BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA), PEMDA D.I. YOGYAKARTA



## MIGUNANI TUMRAPING LIYAN: PEJABAT FUNGSIONAL PERENCANA BERKARYA UNTUK MEMBERI MANFAAT PADA SESAMA

**“Penulis bersyukur menempati jabatan sebagai fungsional perencana sampai dengan saat ini. Hal ini sesuai dengan tujuan pribadi untuk menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN), yakni untuk mengembangkan diri sebagai seorang profesional dengan *ngangsu kawruh* (belajar) terus menerus.”**

### AWAL KARIR SEBAGAI CALON PERENCANA

Imam Karyadi Aryanto (penulis) melamar formasi Calon Perencana Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Daerah Istimewa Yogyakarta (Bappeda DIY) pada tahun 2008. Keinginan untuk berkontribusi pada DIY dan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri sebagai profesional merupakan motivasi dari penulis setelah mengenyam pendidikan di Kota Pelajar sejak bangku SMA sampai menamatkan Sarjana Ilmu Politik, Universitas Gadjah Mada pada tahun 2006. Suasana dialektika intelektual, semangat reformasi, estetika, budaya Yogyakarta, dan perubahan sosial merupakan minat sekaligus tantangan bagi penulis untuk berkontribusi pada sektor publik di DIY.

Penulis memulai karier sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil dengan penugasan sebagai Penatalaksana *Monitoring* dan Evaluasi (Monev) pada Bidang Pengendalian pada tahun 2009. Sebagai Penatalaksana Monev, penulis bertugas

melakukan *monitoring*, pengendalian, dan evaluasi terhadap pelaksanaan program/kegiatan APBD yang dilaksanakan oleh seluruh perangkat daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, penulis juga mengelola dan mengembangkan sistem informasi pengendalian “Sistem Monev APBD/ APBN” sebagai alat bantu rekapitulasi data dan laporan.

Modul dari sistem tersebut dikembangkan oleh Bappeda DIY bersama tim tenaga ahli dari hibah sistem informasi Kementerian PPN/ Bappenas sekira tahun 2008. Sistem informasi ini telah dikembangkan dengan nama “Jogja Kendali” dan saat ini bernama “Sengguh” (<https://sengguh.jogjapro.go.id>). Selain menggunakan sistem informasi, penulis melakukan konfirmasi *progress* pelaksanaan pembangunan melalui mekanisme *desk monitoring* dan evaluasi terhadap perangkat daerah yang dilengkapi dengan *monitoring* lapangan untuk melihat kondisi lapangan. Berdasar hasil *desk monitoring* tersebut, Sekretaris Daerah memimpin

rapat koordinasi pengendalian dengan peserta seluruh Kepala Perangkat Daerah. Sekretaris Daerah mempertajam pengendalian terutama pada *progress* pelaksanaan program/kegiatan strategis Gubernur DIY. Rapat pimpinan tersebut berlangsung dari sore sampai dengan malam hari. Sebagai calon perencana waktu itu, penulis dilibatkan oleh pimpinan untuk menjadi pencatat dan penyusun bahan. Dari penugasan tersebut, penulis banyak belajar tentang detail dan dampak yang harus dipertimbangkan oleh setiap perangkat daerah baik dari *output* kegiatan sampai dengan manfaatnya terhadap publik. Untuk merespons pengendalian, *monitoring*, dan evaluasi yang dilaksanakan oleh Unit Kerja Presiden Bidang Pengawasan dan Pengendalian Pembangunan (UKP4), pada masa pemerintahan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono yang melakukan pemeringkatan realisasi fisik dan serapan anggaran antardaerah, Gubernur DIY mengarahkan seluruh perangkat daerah Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta (Pemda DIY) untuk memperoleh rapor

kinerja atas kinerja fisik dan keuangan per semester. Penulis terlibat dalam tim perumusan rapor kinerja perangkat daerah tersebut. Sistem pembagian rapor kinerja yang ditandatangani Gubernur DIY/Sekretaris Daerah berkelanjutan sampai dengan saat ini dan dibagikan per triwulan. Selain untuk perangkat daerah, rapor kinerja juga dibagikan kepada Bupati/Walikota per triwulan seiring dengan penguatan peran Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat. Hasil rapor kinerja tersebut dilaporkan kepada publik melalui publikasi media massa, situs resmi pemerintah daerah, dan media sosial.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Gubernur DIY menginstruksikan kepada Bappeda DIY dan perangkat daerah terkait untuk memperbaiki aspek-aspek kinerja yang dievaluasi Pemerintah Pusat/ KemenPANRB. Instruksi Gubernur DIY tersebut mengubah paradigma kerja yang berorientasi atas *progress* (proses) kerja kegiatan dan *output*/keluaran semata menjadi paradigma kinerja yang mengukur capaian pembangunan daerah dalam menghasilkan manfaat/ *outcome* serta pada gilirannya *impact*. Bidang Pengendalian, tempat penulis bertugas, mendapat penugasan untuk menguatkan perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, dan pelaporan kinerja. Dalam rangka meningkatkan kualitas pengukuran, pengelolaan data kinerja, dan pelaporan kinerja, rapor kinerja perangkat daerah dan Bupati/Wali Kota ditingkatkan kualitasnya. Rapor kinerja perangkat daerah dan Bupati/Wali Kota diperkuat dengan pengukuran kinerja sasaran setiap triwulan. Hal tersebut untuk menjaga kualitas program/kegiatan, menguatkan aspek akuntabilitas, serta menjamin aspek manfaat program pemerintah daerah dan kepublikan dari sasaran pemerintah daerah. Hasilnya, rapor kinerja tersebut menjadi salah satu instrumen pendukung capaian Pemda DIY memperoleh nilai AKIP AA (tertinggi di Indonesia) 4 kali berturut-turut sejak tahun 2018 dan nilai Reformasi Birokrasi A tiga kali berturut-turut sejak tahun 2019.

## BABAT ALAS MENJADI PERENCANA DI ANGKATAN PERTAMA

Setahun setelah diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil pada tahun 2011, penulis bersama tiga calon perencana yang lain ditugaskan Kepala Bappeda DIY untuk mengikuti Diklat Jabatan Fungsional Tingkat Pertama (Diklat JFP Pertama 2011) yang diselenggarakan oleh Pusbindiklatren Bappenas pada Magister Administrasi Publik, Universitas Gadjah Mada (MAP UGM) pada Bulan Juli-Agustus. Dua puluh peserta Diklat JFP Pertama 2011 berasal dari Pemerintah Daerah DIY (Bappeda DIY), Kementerian Agama, Kementerian PU, Kementerian ESDM, LIPI, BKN, Perpunas, dan Pemprov/Pemkab/ Pemkot di Pulau Jawa. Empat peserta dari Bappeda DIY (penulis, sdr. Sri Giyanti, sdr. Aris Widiyanto, dan sdr. Antarikso Trisno Bawono) lulus dalam diklat tersebut dan menduduki Jabatan Fungsional Perencana Ahli Pertama (JFP Pertama) pada tahun 2012. Penulis dan tiga rekan JFP Pertama di Bappeda DIY merupakan pionir (babat alas) yang diangkat menjadi fungsional perencana pasca-Diklat Penjenjangan di Pemda DIY bersama pengangkatan formasi perencana muda dan madya.

Dalam hal melaksanakan tugas, penulis dan rekan-rekan perencana pada awal karier sebagai fungsional perencana tidak mengalami kendala yang berarti karena pimpinan senantiasa melibatkan para fungsional dalam menghasilkan *output* Bappeda DIY berupa dokumen perencanaan, pengendalian, *monitoring*, dan evaluasi kinerja Pemerintah Daerah. Meskipun bertanggung jawab langsung kepada Kepala Bappeda DIY, para fungsional perencana di Bappeda DIY ditempatkan pada bidang-bidang di Bappeda DIY untuk memperkuat pengetahuan atas masalah dan meningkatkan kecepatan penyelesaian program/kegiatan. Suasana kerja *agile*, dinamis, dan lintas sektor. Penugasan dalam tim-tim kerja di Bappeda DIY/ Pemda DIY mendorong sinergitas antara fungsional dan struktural sekaligus mengurangi gap antarkelompok jabatan. Seiring kebutuhan organisasi, yaitu sebanyak 25 pejabat fungsional perencana, secara bertahap Bappeda DIY mengirimkan staf untuk mengikuti diklat penjenjangan dan menempatkan

personel sebagai fungsional perencana sesuai jenjangnya.

Sejak awal menjadi fungsional perencana pada tahun 2012, penulis bersama rekan-rekan telah memperoleh "Buku Hijau" berisi Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 16/Kep/M.Pan/3/2001 tentang Jabatan Fungsional Perencana dan Angka Kreditnya beserta peraturan-peraturan terkait. Namun, ketiadaan mentor/perencana senior di Pemda DIY pada awal karier penulis menjadi persoalan tersendiri dalam memahami sejilid "Buku Hijau" tersebut. Sebelum generasi penulis, terdapat beberapa staf Bappeda DIY yang telah dikirim pada diklat penjenjangan perencana, tetapi tidak menduduki jabatan sebagai fungsional perencana. Pengetahuan dan praktik tentang mengklaim angka kredit dan menyusunnya dalam Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK) tersebut menjadi kebutuhan awal karier penulis bersama rekan-rekan perencana di Pemda DIY. Terdapat banyak *output* pekerjaan yang dihasilkan penulis, tetapi mana saja yang boleh diklaimkan menjadi angka kredit sebagai bukti kinerja sebagai fungsional perencana menjadi persoalan tersendiri. Kendala lain pada awal karier penulis bersama rekan-rekan ialah belum tersedianya tim penilai angka kredit di Pemda DIY.

Kendala-kendala tersebut diatasi dengan berkonsultasi kepada Pusbindiklatren Bappenas dan Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia (AP2I). Dalam berbagai kesempatan sejak tahun 2011, Bappeda DIY berkonsultasi pada Dr. Haryanto, S.E., M.A., Ketua Umum Pengurus Nasional Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia (AP2I), Dr. Guspika, M.B.A., Perencana Madya pada Kementerian PPN/ Bappenas (yang kemudian menjadi Kepala Pusbindiklatren Bappenas), sampai dengan Randy R. Wrihatnolo M.ADM., Sekjen AP2I, berkaitan dengan pembentukan tim penilai angka kredit, penilaian angka kredit, tips klaim *output* pekerjaan menjadi angka kredit, hingga pengembangan profesi berupa penulisan karya ilmiah.



DAFTAR FILM UNGGULAN DARI 17 KATEGORI  
DALAM APRESIASI FILM INDONESIA 2015

- |   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>1 Film Fiksi Panjang</b><br/>1. Filosofi Kopi The Movie<br/>2. Tabularasa<br/>3. Siti</p> <p><b>2 Fiksi Anak</b><br/>1. Mak Cepluk<br/>2. Menunggu Kabar<br/>3. Takut Denda</p> <p><b>3 Fiksi Pendek Kategori Umum</b><br/>1. Sendiri Diana Sendiri<br/>2. Lemantun<br/>3. Sowan</p> <p><b>4 Fiksi Pendek Kategori Pelajar</b><br/>1. Cermin<br/>2. Sumbangan Dablongan<br/>3. Ijolan</p> <p><b>5 Fiksi Dokumenter Kategori Umum</b><br/>1. Nyalon<br/>2. Tumiran<br/>3. The Call of the Creator (Jalan Pulang)</p> <p><b>6 Fiksi Dokumenter Kategori Pelajar</b><br/>1. Jenitri<br/>2. Para Penggali Pasir<br/>3. Subakku Dipuja, Subakku Merana</p> <p><b>7 Film Biografi</b><br/>1. Love and Faith<br/>2. Merry Riana: Mimpi Sejuta Dollar</p> | <p><b>8 Pemerintah Daerah</b><br/>1. Bandung, Jawa Barat<br/>2. Denpasar, Bali<br/>3. Yogyakarta, DIY</p> <p><b>9 Lembaga Pendidikan</b><br/>1. Universitas Multimedia Nusantara<br/>2. Fakultas Komputer dan Media<br/>Universitas Bina Nusantara</p> <p><b>10 Komunitas Film</b><br/>1. Minikino Denpasar<br/>2. Montase Yogyakarta<br/>3. Pasir Putih Lombok</p> <p><b>11 Apresiasi Festival Film</b><br/>1. Festival Film Purbalingga<br/>2. Denpasar Film Festival<br/>3. Malang Film Festival</p> <p><b>12 Apresiasi Kritik Film</b><br/>1. Adrian Jonathan Pasaribu<br/>2. Makbul Mubarak<br/>3. Windu W Jusuf</p> <p><b>13 Apresiasi Media Cetak</b><br/>1. Gatra<br/>2. Kompas<br/>3. Tribun Jogja</p> <p><b>14 Apresiasi Poster Film</b><br/>1. Siti<br/>2. Sendiri Diana Sendiri<br/>3. Nyalon</p> | <p><b>15 Apresiasi Adi Karya</b><br/>Tidak ada unggulan,<br/>juri langsung memilih satu pemenang</p> <p><b>16 Apresiasi Adi Inansi</b><br/>Tidak ada unggulan,<br/>juri memilih satu pemenang.</p> <p><b>17 Kajian Akademik Film</b><br/>1. BI Purwanti<br/>2. Imam Karyadi<br/>3. Sofian Purnama</p> |
|---|---|---|

Sumber: Panitia Apresiasi Film Indonesia 2015



**NGANGSU KAWRUH, TERUS  
MENGEMBANGKAN DIRI**

Penulis bersyukur menempati jabatan sebagai fungsional perencana sampai dengan saat ini. Jabatan ini sesuai dengan tujuan pribadi menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN), yakni untuk mengembangkan diri sebagai seorang profesional dengan *ngangsu kawruh* (menimba ilmu/belajar) terus-menerus. Hal tersebut terefleksikan dalam Budaya Kerja SATRIYA (Selaras, Akal budi Luhur-Jati Diri, Teladan-Keteladanan, Rela Melayani, Inovatif, Yakin dan Percaya Diri, serta Ahli-Profesional) yang menjadi nilai budaya organisasi ASN Pemda DIY sejak pelaksanaan Reformasi Terpadu Pelayanan Publik (pasca 1998). Sejah pengalaman penulis, kualifikasi pendidikan gelar/non-gelar dan peningkatan kompetensi menjadi bagian penting dari pengembangan diri serta karier, sebagaimana telah diatur oleh Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 16/Kep/M.PAN/3/2001 yang terakhir diubah melalui PermenPANRB Nomor 4 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Perencana. Penulis sebagai fungsional perencana memperoleh kesempatan menempuh pendidikan pascasarjana melalui Program Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas bersama MAP UGM angkatan VIII tahun 2013–2015, dan mendapatkan angka kredit berdasarkan ijazah yang diperoleh.

Penulis mengoptimalkan waktu studi S-2 MAP UGM tersebut untuk menghasilkan karya bersama rekan karyasiswa yang berasal dari berbagai Pemerintah Daerah dan Kementerian/Lembaga. Karya tersebut diterbitkan dengan swadaya para karyasiswa secara kolektif dalam sebuah buku bertajuk *Menatap Masa Depan Aparatur Sipil Negara: Review UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Penulis (sebagai editor dan *layouter*) bersama rekan-rekan berinisiatif menggubah tugas *paperwork review* Undang-Undang pada mata kuliah Manajemen SDM yang diampu Dr. Ely Susanto, menjadi *draft* buku. Selanjutnya *draft* buku tersebut disampaikan pada para guru besar dan pengajar untuk memohon perkenannya memberikan Kata Pengantar. Buku tersebut diterbitkan dan diluncurkan pada bulan Mei 2014 melalui forum MAP Corner-Klub MKP dengan pemapar Sdr. Margono dan Sdr. Nursatyo Nugroho (Karyasiswa Program Pusbindiklatren-MAP UGM VIII) serta penanggap Prof. Dr. Warsito Utomo (profesor emeritus), dan Prof. Dr. Agus Pramusinto dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Sosial, UGM (Fisipol UGM).

Selain mendapatkan ijazah S-2 dari MAP UGM dan berkarya secara kolektif, penulis berkesempatan untuk mempublikasikan hasil penelitian melalui konferensi, penerbitan jurnal,

dan penerbitan menjadi buku. Fokus penelitian S-2 penulis adalah *governance* dalam pelaksanaan kebijakan urusan keistimewaan kebudayaan di Pemda DIY dengan studi kasus pengelolaan festival film yang dikelola Pemda DIY dan komunitas/masyarakat. Topik lintas disiplin ilmu tersebut merupakan lokus yang sangat jarang diambil oleh mahasiswa MAP UGM pada saat penulis menyusun tesis. Rekan-rekan seangkatan pada program MAP UGM sebagian besar menulis tentang isu makro kebijakan publik seperti kesehatan, pendidikan, perizinan, pelayanan publik, transportasi, sistem informasi, pengarusutamaan gender, ketenagakerjaan, manajemen SDM ASN, pertanian, dan isu besar lain.

Dengan naskah penelitian lintas disiplin tersebut, penulis mendapat keberuntungan menjadi nominator kategori “Kajian Akademik Film” dalam Apresiasi Film Indonesia Tahun 2015 yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Pada tahun 2016, naskah penelitian tersebut disunting dan diterbitkan menjadi buku berjudul *Festival Film di Daerah Istimewa Yogyakarta* (Dinas Kebudayaan DIY, 2016). Buku tersebut menjadi publikasi yang melengkapi riset yang dilakukan Dinas Kebudayaan DIY berjudul *Pemetaan Pembuat Film di Yogyakarta* (Herlina, 2015). Penulis menjadi asisten riset dari tim penelitian.

Berangkat dari pengalaman riset ini, penulis dapat memberikan sedikit kontribusi pemikiran terkait tata kelola yang partisipatif kepada komunitas film di DIY serta Dinas Kebudayaan DIY selaku pemangku kebijakan urusan kebudayaan dan pembina kegiatan perfilman di daerah. Pengalaman penulis menjadi relawan pada festival Jogja-Netpac Asian Film Festival (JAFF) pada saat masih duduk di bangku kuliah program sarjana pada Departemen Ilmu Komunikasi, Fisipol UGM, menjadi motivasi untuk berkontribusi melalui riset tersebut sebagai perencanaan. Festival film internasional tersebut didirikan salah satu maestro film berkelas internasional dari Yogyakarta, Garin Nugroho, bersama komunitas film, akademisi, dan didukung Pemerintah Kota Yogyakarta pascabencana gempa bumi Yogyakarta, 2006.

Sejak Undang Undang Nomor 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan DIY dilaksanakan dengan penganggaran Dana Keistimewaan (Danais), Urusan Kebudayaan memiliki proporsi belanja mayoritas bersama dengan urusan tata ruang dan pertanahan. Pada topik riset, penulis menemukan Pemda DIY

perlu memberikan ruang partisipasi untuk komunitas secara proporsional, membuka diri untuk bekerja sama kolaboratif untuk pencapaian tujuan kolektif publik, mengurangi tensi kompetisi untuk menyediakan layanan dan mengalirkan dukungan sumber daya dengan sistem akuntabel. Selama riset dan pascariset, penulis secara *voluntary* turut memberikan saran untuk rekan Dinas Kebudayaan (Kundha Kabudayaan) maupun komunitas untuk mencapai kesepahaman dalam mencapai tujuan bersama mengembangkan perfilman di DIY. Sejak 2015 dengan berbagai dinamikanya, festival-festival film komunitas dalam riset penulis mendapat dukungan kolaboratif dari Pemda DIY sebagai bagian dari agenda kebudayaan DIY. Pada tahun 2021, *Harian Kompas* pernah menulis liputan khusus yang komprehensif mengenai DIY, Dais, dan Perfilman dengan tajuk *Merekam Peradaban Yogyakarta Lewat Dana Keistimewaan* (6 Maret 2021). Dari liputan Kompas tersebut, tergambarkan Daerah Istimewa Yogyakarta saat ini memanen hasil dari pengembangan perfilman dengan sinergi dukungan dana pemerintah, melembaganya festival film di DIY, kemenangan film-film dari

DIY di berbagai festival film nasional dan internasional, tumbuhnya generasi baru sineas DIY yang saat ini bekerja di industri, dan tumbuhnya produksi yang dilaksanakan di DIY. Hal ini merupakan transformasi dari modal sosial kolektif produksi *indie* (independen) sejak pascareformasi 1998 sampai dengan perkembangan lebih lanjut dengan dukungan dana publik Danais untuk kebudayaan.

Selain memperoleh pendidikan gelar, penulis berkesempatan menempuh pelatihan non-gelar dari Pusbindiklatren Bappenas pada tahun 2017 berupa Diklat Fungsional Perencana Muda yang diselenggarakan MAP UGM dan *Training of Trainers (TOT) Planning and Budgeting* yang diselenggarakan oleh Magister Ekonomi Pembangunan UGM (MEP UGM) dan The National Graduate Institute for Policy Studies (GRIPS), Tokyo. Dalam Diklat Fungsional Perencana Muda yang diselenggarakan MAP UGM, penulis berlatih bersama 16 peserta dari beragam instansi, baik pusat maupun daerah. Penulis memperoleh banyak manfaat dari diklat tersebut dalam hal kompetensi perencanaan makro, spasial, ekonomi, sosial, *problem solving* lintas



sektor, dan transfer pengetahuan lintas daerah serta kementerian/lembaga.

Selanjutnya, penulis ditugaskan untuk mengikuti *Training of Trainers (TOT) Planning and Budgeting* yang diselenggarakan oleh MEP UGM dan GRIPS, Tokyo, Juli–Agustus 2017 dengan peserta akademisi dari perguruan tinggi negeri di seluruh Indonesia, unsur pejabat struktural/fungsional Kementerian PPN/Bappenas dan perwakilan dari daerah. Penulis mewakili Pemda DIY bersama perwakilan pemerintah daerah lain (Kota Batu dan Kabupaten Tabanan) yang telah memperoleh penghargaan Anugerah Pangripta Nusantara dari Kementerian PPN/Bappenas tahun 2016. Pelatihan TOT pada sesi GRIPS, Tokyo, dipimpin oleh Prof. Masahiro Horie (Prof. Emeritus, almarhum, wafat Maret 2022) dengan menghadirkan narasumber profesor dari GRIPS dan universitas lain di Jepang dan praktisi yang pernah/masih menjabat di Pemerintah Jepang. Penulis mempelajari sistem perencanaan dan penganggaran Pemerintah Jepang serta berkesempatan melihat langsung praktik tata kelola pemerintahan di Tokyo Metropolitan

Government dan mengunjungi Kantor Pusat Bank of Japan di Nihonbashi Mainoucho, Chuo-ku, Tokyo.

Selain ilmu, substansi, dan kompetensi, setelah TOT selesai, penulis memperoleh manfaat tambahan, yakni jejaring/*networking* yang membantu penyelesaian pekerjaan maupun *problem solving* di instansi. Pada awal Februari 2018, Prof. Masahiro Horie dari GRIPS, Tokyo, berkunjung ke Yogyakarta untuk beberapa agenda akademik dan liburan. Penulis beruntung dapat membersamai agenda beliau memberikan kuliah umum untuk mahasiswa MEP UGM, mengunjungi Prof. Dr. Agus Pramusinto dan Dr. Ag. Subarsono pada Departemen MKP-MAP UGM, Fisipol UGM, dan bertemu dengan Sekretaris Daerah DIY di Kantor Pemda DIY, Kompleks Kepatihan Danurejan. Dalam kunjungannya, Prof. Horie yang pernah menjadi Wakil Menteri Bidang Koordinasi Kebijakan pada Ministry of Internal Affairs and Communications, Jepang, itu berpesan pada penulis, “Yogyakarta perlu segera mengoptimalkan jalur kereta api menuju bandar udara. Jangan terlambat seperti

Ibu Kota Jakarta,” setelah melihat aksesibilitas dan kemacetan pada Bandara Adisucipto, Yogyakarta, saat itu (2018). Dengan dukungan Pemerintah Pusat, saat ini DIY telah memiliki jalur kereta api terpadu dengan pemadamoda untuk bandara baru, Yogyakarta International Airport (YIA), Kulon Progo, yang beroperasi sejak September 2021.

Sebagai alumni dari program pendidikan gelar dan pelatihan non-gelar dari Pusbindiklatren Bappenas, penulis berupaya terlibat berkontribusi dengan mengikuti Konferensi Nasional dan Temu Alumni Program *Professional Human Resource Development* dengan memaparkan gagasan melalui *policy paper* untuk menambah wawasan dan jejaring.

#### **BERSERIKAT DAN BERORGANISASI UNTUK MEWUJUDKAN TUJUAN MIGUNANI TUMPRAPING LIYAN**

Berkumpul, berserikat, dan berorganisasi dalam asosiasi profesi menurut penulis merupakan cara aktualisasi diri untuk tujuan bermanfaat bagi sesama atau dalam budaya Jawa disebut “*migunani tumpraping liyan.*” Pejabat



Fungsional Perencana berorganisasi dalam asosiasi profesi/perkumpulan profesi sebagaimana telah diatur terakhir dalam PermenPANRB Nomor 4 Tahun 2020 melalui Perkumpulan Perencana Pembangunan Indonesia (PPPI). Sebelumnya, wadah organisasi bagi pejabat fungsional perencana sesuai peraturan perundangan adalah Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia (AP2I). Asosiasi profesi komisariat tersebut dibutuhkan untuk mewadahi para pejabat fungsional perencana untuk meningkatkan dan mengembangkan profesi perencana pemerintah di DIY. Sesuai Permenkumham Nomor 10 Tahun 2019, organisasi AP2I melakukan perubahan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) dan disepakati dalam Munas Khusus untuk mengubah nama organisasi menjadi Perkumpulan Perencana Pembangunan Indonesia (PPPI).

Penulis bergabung dalam AP2I Komisariat Wilayah DIY setelah menyelesaikan studi pascasarjana pada program beasiswa Pusbindiklatren Bappenas-MAP UGM angkatan VIII pada tahun 2015. Wadah AP2I Komisariat Wilayah DIY mulai terbentuk sekira tahun 2014 dengan Ketua Komisariat A.A. Suwantoro, S.Psi., M.Si. Pendirian Komisariat Wilayah DIY banyak dimotivasi oleh Dr. Haryanto, S.E., M.A., Perencana Utama Kementerian PPN/Bappenas selaku Ketua Umum AP2I saat itu. Dalam pengelolaan organisasi, Komisariat Wilayah DIY banyak belajar dari Pemerintah Provinsi Jawa Tengah melalui Muji Purnomo, S.E., M.Si. (saat ini Perencana Ahli Utama Provinsi Jawa Tengah) tentang pengelolaan komisariat wilayah. Pada awal pembentukannya, AP2I Komisariat Wilayah DIY berupaya menjadi wadah bagi fungsional perencana untuk mengatasi persoalan-persoalan pengetahuan karier/profesi dan pengembangan profesi bersinergi dengan Bappeda DIY sebagai sekretariat tim penilai angka kredit.

Pada generasi kepengurusan kedua AP2I Komisariat Wilayah DIY 2016–2019 di bawah kepemimpinan Ketua Sugiyarto, S.H., M.M. (saat ini Perencana Ahli Madya, Paniradya Kaistimewan DIY), penulis duduk menjadi sekretaris komisariat. Pada generasi kepengurusan ketiga, penulis menjadi Ketua Komisariat untuk

kepengurusan 2019–2022. Penulis mengikuti dinamika perubahan AP2I menjadi PPPI yang berlangsung pada Munas Khusus tahun 2019. Kepengurusan AP2I Komisariat Wilayah DIY 2019 baru dikukuhkan dan dilantik oleh Ketua Umum PPPI Dr. Ir. Suprayoga Hadi, M.S.P. (saat ini menjabat sebagai Deputy Bidang Dukungan Kebijakan Pembangunan Manusia dan Pemerataan Pembangunan pada Kantor Sekretariat Wakil Presiden) bersama Sekretaris Daerah DIY Drs. R. Kadarmanta Baskara Aji pada 18 Februari 2020 sebagai Pengurus PPPI Komisariat Wilayah DIY 2019–2022.

Tokoh-tokoh yang dikukuhkan dan dilantik pada saat itu mencakup seluruh anggota komisariat yang terdaftar dalam Surat Keputusan Ketua Komisariat Wilayah DIY, berpedoman pada Surat Keputusan Ketua Umum Pengurus Nasional. Efeknya, pada kepengurusan 2019–2022, seluruh anggota PPPI yang terdaftar sampai dengan Februari 2020 menjadi pengurus organisasi. Penulis secara kolegal menyusun kepengurusan yang partisipatif agar seluruh anggota dapat melakukan klaim angka kredit penunjang profesi, yakni sebagai pengurus organisasi profesi. Dalam kepengurusan 2019–2022, program/kegiatan dari komisariat disusun dengan berpedoman pada AD/ART dan tujuan atau sasaran pengurus nasional.

Beberapa terobosan yang dilakukan oleh pengurus Komisariat Wilayah DIY tahun 2019–2022, antara lain mendorong instansi perangkat daerah/kementerian di DIY untuk mengoptimalkan JFP dalam tim-tim pokja substansi, mengembangkan ruang diskusi JFP *Corner* sebagai wahana untuk curah gagasan/pemikiran dan *sharing session*, pengembangan kapasitas JFP dengan menyelenggarakan pelatihan di kantor sendiri, mengoptimalkan penerbitan Jurnal Perencanaan, mengoptimalkan media komunikasi maupun media sosial, serta mengoptimalkan koordinasi dengan pengurus nasional. Salah satu tujuan dari terobosan-terobosan tersebut, yakni untuk mendukung perolehan angka kredit setiap anggota PPPI Komisariat Wilayah DIY. Penulis dan pengurus meyakini setiap aktivitas fungsional perencana dapat menghasilkan poin (angka kredit), seperti yang diungkapkan Sekjen PN PPPI Randy W. Wrihatnolo, M.ADM. Berangkat

dari pemahaman tersebut, bagi penulis, organisasi PPPI harus memberi manfaat untuk anggota sekaligus menjadi partner instansi dalam meningkatkan kapasitas profesional JFP dari berbagai aspek.

## PERUBAHAN ADALAH KENISCAYAAN

Gubernur DIY, Sri Sultan Hamengkubuwono X, selalu mengingatkan seluruh aparatur Pemda DIY untuk senantiasa bersiap menghadapi perubahan dalam rangka memberikan pelayanan terbaik dan akuntabel kepada masyarakat. Penulis sebagai ASN Pemda DIY dituntut bersiap untuk setiap perubahan yang ada. Saat ini, penulis menduduki jabatan sebagai Fungsional Perencana Ahli Muda serta ditugaskan oleh Kepala Bappeda DIY menjadi Sub-koordinator Pengendalian Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada Bidang Pengendalian, setelah Penyederhanaan Organisasi dan Penyetaraan Jabatan pada 31 Desember 2021. Sejak calon perencana, penulis telah mengalami berbagai dinamika dengan pengangkatan pertama sebagai Fungsional Perencana Pertama tanpa tim penilai dan *role model* di daerah, sampai dengan penyetaraan jabatan saat ini. Tahun 2020 adalah tahun yang sangat dinamis untuk penulis di tengah kondisi disrupsi penuh tantangan karena wabah global Covid-19. Bulan April 2020, penulis diberhentikan dari jabatan fungsional perencana untuk kali kedua setelah melaksanakan tugas belajar tahun 2013–2015 pada program Pusbindiklatren Bappenas-MAP UGM Angkatan VIII. Penulis dilantik menjadi pejabat pengawas dengan jabatan Kepala Sub-bidang Pengendalian APBD, Bappeda DIY, pada bulan April 2020 atau belum genap dua bulan dikukuhkan dan dilantik menjadi Ketua Komisariat Wilayah PPPI DIY pada bulan Februari 2020. Pada tahun yang sama, kepesertaan penulis dalam Diklat Penjenjangan Fungsional Madya Bidang Sosial pada triwulan III, 2020, ditunda karena kedudukan penulis sebagai pejabat pengawas.

Setahun kemudian, penulis diterima menjadi mahasiswa dalam program kerja sama Pemda DIY-UGM untuk izin belajar S-3 Administrasi Publik, Fisipol UGM. Pada akhir tahun 2021, 31 Desember, penulis diangkat kembali menjadi fungsional perencana dari jalur penyetaraan hasil



penyederhanaan organisasi terhadap 222 pejabat pengawas yang dialihkan menjadi pejabat fungsional dalam berbagai macam keahlian untuk menindaklanjuti kebijakan nasional untuk penyederhanaan organisasi. Terdapat lebih dari 40 pejabat fungsional perencana Pemda DIY yang dilantik dari penyetaraan organisasi pejabat pengawas. Sebagai pengurus PPPI Komisariat Wilayah DIY, penulis mengupayakan advokasi anggota dan adaptasi pada pejabat fungsional perencana hasil penyetaraan baik di Pemda DIY maupun kabupaten/kota. Situasi saat ini disebut Drs. Beny Suharsono, M.Si., Kepala Bappeda DIY (2022), sebagai situasi “*booming perencana*” yang harus dihadapi oleh semua pihak.

Penulis dan segenap JFP di DIY terus berupaya beradaptasi dengan perubahan regulasi tentang jabatan fungsional perencana. Berbagai forum diinisiasi oleh berbagai pihak untuk membantu adaptasi tersebut, baik BKD, PPPI Komisariat Wilayah DIY, dan Bappeda DIY selaku pembina perencana di daerah. Penulis dan Pengurus Komisariat juga memperoleh dukungan dari forum-forum yang disediakan Pusbindiklatren Bappenas dan Pengurus Nasional PPPI. Perkumpulan

PPPI, baik pengurus nasional dan komisariat di seluruh Indonesia menurut penulis telah dan terus berupaya mengadvokasi anggotanya baik dari aspek teknis maupun aspek psikologis. Advokasi tersebut meliputi aspek cara menuangkan SKP-DUPAK, sampai dengan memperjuangkan tunjangan jabatan sesuai kelasnya (sejak era AP2I), serta dukungan *mentoring* antar-anggota dalam mengurai kesulitan para JFP hasil penyetaraan. Upayanya antara lain dengan dukungan Komisariat Wilayah DIY untuk Departemen Centre of Excellence dari Pengurus Nasional PPPI dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional JFP di Indonesia.

Pada 26 Agustus 2022, bertempat di Gedung Radyo Suyoso, penulis selaku Ketua Komisariat Wilayah DIY PPPI periode 2019–2022 telah melaporkan dan mengakhiri masa kepengurusan kepada Ketua Umum PPPI, Drs. I Dewa Gde Sugihamretha, M.P.M. dan Pembina Komisariat, Kepala Bappeda DIY. Atas perkenaan dan mandat dari anggota, penulis terpilih menjadi Ketua Komisariat Wilayah DIY untuk periode 2022–2027 melalui musyawarah wilayah yang telah diatur oleh AD/ART organisasi. Saat ini, format kepengurusan dalam proses penyusunan.

Penulis meyakini dukungan dan kolaborasi baik dari instansi, sejawat fungsional perencana, asosiasi profesi, para kolega, jejaring, dan keluarga yang membuat penulis dapat terus beradaptasi dengan perubahan yang ada. Dalam suatu kesempatan, Sri Sultan Hamengkubuwono X telah menyampaikan arahan bahwa kolaborasi saat ini penting agar organisasi tidak kolaps, *Collabs or Collapse*, di tengah kondisi disrupsi, pemulihan pascapandemi, dan tuntutan untuk tangkas (*agile*) di era *volatility, uncertainty, complexity, ambiguity* (VUCA). Seperti ujaran Mahatma Gandhi, penulis ingin menjadi bagian perubahan yang ingin dilihat di dunia, alih-alih mengeluh pada situasi yang terjadi. Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis memilih untuk bersyukur pada rahmat Tuhan Yang Maha Esa sembari menghadapi perubahan untuk memberi manfaat kepada sesama. ■



Foto: pwk.ft.undip.ac.id

MAGISTER PERENCANAAN WILAYAH DAN KOTA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO (MPWK UNDIP)

# MENCETAK PERENCANA ANDAL UNTUK MENGATASI PERMASALAHAN WILAYAH DAN KOTA

**M**agister Perencanaan Wilayah Kota Universitas Diponegoro atau MPWK Undip berdiri sejak tanggal tahun 1998 dan memperoleh izin penyelenggaraan No. 129/DIKTI/Kep/2000 pada tanggal 1 Mei 2000. MPWK Undip bercita-cita menciptakan para perencana dan manajer pembangunan yang andal untuk mengatasi permasalahan wilayah dan kota di Indonesia.

## SEJARAH BERDIRI

Kota dan wilayah di Indonesia berkembang dengan pesat, khususnya sejak dekade 1970-an. Perkembangan yang pesat ini ditandai antara lain dengan berkembangnya ukuran fisik kota, penambahan penduduk, pertumbuhan ekonomi, serta perluasan jaringan infrastruktur.

Pembangunan tidak selamanya menimbulkan dampak positif. Realitas menunjukkan bahwa masih terdapat masalah di wilayah dan kota seperti kemiskinan, permukiman kumuh, kemacetan lalu lintas, rendahnya mutu fasilitas umum, dan sebagainya.

Menghadapi tantangan permasalahan ini, upaya-upaya interventif perlu dilakukan agar perkembangan yang terjadi tidak semakin memburuk. Perencanaan dan pembangunan wilayah dan kota adalah salah satu bentuk solusi. Perencanaan dan pembangunan wilayah dan kota pada dasarnya adalah upaya-upaya yang berhubungan dengan pengaturan alokasi sumber daya di dalam ruang geografis wilayah dan kota secara efektif, efisien, seimbang, dan berkelanjutan.

Untuk membuat perencanaan dan pembangunan lebih berdaya guna dan berhasil guna maka diperlukan para

perencana dan manajer pembangunan yang mumpuni. Untuk itulah, pada tahun 1998, Universitas Diponegoro membuka program studi Magister Perencanaan Wilayah dan Kota.

#### AKREDITASI

Saat ini, MPWK Undip memiliki dua jenis akreditasi, yaitu akreditasi nasional dan akreditasi internasional.

Akreditasi nasional dikeluarkan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT) dengan kategori Unggul melalui Surat Keputusan Nomor Nomor: 1964/SK/BAN-PT/Akred-PMT/M/III/2022. Akreditasi nasional ini memiliki masa berlaku 22 Maret 2022–22 Maret 2027.

Adapun akreditasi internasional dikeluarkan oleh ASSIN, lembaga akreditasi internasional dari Jerman. Akreditasi internasional ini memiliki masa berlaku 18 Maret 2022–30 September 2027.

#### MATERI PEMBELAJARAN

Materi pembelajaran terinci dalam Kurikulum MPWK UNDIP untuk program reguler (*Master by Course*) terdiri dari tiga bagian ([http://mpwk.ft.undip](http://mpwk.ft.undip.ac.id/kurikulum/)

[ac.id/kurikulum/](http://mpwk.ft.undip.ac.id/kurikulum/)) yang dirancang untuk menyalurkan Capaian Pembelajaran Lulusan/CPL (<http://mpwk.ft.undip.ac.id/capaian-pembelajaran-lulusan-cpl/>). Adapun rincian struktur kurikulum adalah sebagai berikut:

1. Bagian pertama adalah **mata kuliah inti** yang dirancang untuk semua mahasiswa dan memberikan pengetahuan konseptual perencanaan dalam mata kuliah seperti Teori Perencanaan dan Pembangunan, Isu Perencanaan dan Pembangunan, Proses Perencanaan dan Pembangunan, dan Metodologi Penelitian.
2. Bagian kedua adalah **mata kuliah peminatan**, yang memberikan pengetahuan mengenai peminatan atau konsentrasi. Terdapat enam pilihan konsentrasi yang dapat dipilih oleh mahasiswa, di antaranya konsentrasi Penataan Ruang (*Spatial Planning*), Perencanaan Pengembangan Wilayah (*Regional Development Planning*), Manajemen Kota (*Urban Management*), Rancang Kota (*Urban Design*), Sistem Informasi Perencanaan dan Pembangunan (*Planning and Development Information System*), dan Kota Cerdas

(*Smart City*). Di samping itu masih terdapat konsentrasi untuk kelas internasional yang disebut sebagai konsentrasi *Urban and Regional Planning* (URP).

3. Bagian terakhir, adalah **mata kuliah pilihan** yang berbeda antara satu spesialisasi dengan yang lain untuk menambah keahlian.

#### METODE PEMBELAJARAN DAN ASESMEN

MPWK Undip menerapkan dua metode pembelajaran, yaitu *Master by Course* dan *Master by Research*. Pada *Master by Course* (metode reguler), mahasiswa melakukan kegiatan pembelajaran secara penuh (*full time*) dan berada di kampus secara penuh selama jangka waktu pendidikan. Adapun program *Master by Research* (Mbr) lebih mengutamakan penelitian dan publikasi mahasiswa di bidang perencanaan wilayah dan kota.

#### PENGELOLA PRODI DAN DOSEN

Ketua Program Studi MPWK Undip dijabat oleh Wido Prananing Tyas, S.T., M.D.P., Ph.D. yang bertugas memimpin Program Studi dan bertanggung jawab langsung kepada Wakil Dekan Bidang



Foto: [mpwk.ft.undip.ac.id](http://mpwk.ft.undip.ac.id)

Akademik. Adapun Sekretaris Program Studi dipegang oleh Rukuh Setiadi, S.T., M.E.M., Ph.D. yang bertugas membantu Ketua Program Studi dalam urusan akademik. Di samping itu, terdapat sejumlah peran yang menunjukkan kepemimpinan profesi dan keilmuan dari pengelola sebagaimana terlihat pada Tabel 1.

Dosen memiliki tugas utama mentransfer, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen di MPWK Undip menunjukkan kepemimpinan di bidang profesi dan keilmuan yang menonjol, di antaranya seperti disampaikan pada Tabel 2.

#### DUKUNGAN FASILITAS

MPWK menyediakan sarana untuk kelancaran kegiatan pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang cukup, memadai dengan aksesibilitas yang baik. Prasarana perkuliahan disediakan oleh MPWK yang merupakan satu kesatuan dengan program studi lain di bawah DPWK. Prasarana yang tersedia di kampus MPWK UNDIP di Tembalang terdiri dari dua gedung. DPWK akan lebih memberi gambaran tentang DPWK dan fasilitasnya (<https://bit.ly/MPWKLampiranM>). Setiap kelas dilengkapi dengan papan tulis dan layar dan *projector* sebagai sarana dalam perkuliahan. Seluruh ruang kuliah, dosen, administrasi, perpustakaan, dan laboratorium komputasi dilengkapi dengan pendingin ruangan (AC) untuk menjamin kenyamanan. Secara lebih detail, penggunaan sarana dan prasarana untuk mendukung perkuliahan dan sarana dan prasarana penunjang.

#### Kecukupan dan Aksesibilitas Sarana Teknologi Informasi dan Komunikasi

Dalam upaya mewujudkan tata kelola Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), infrastruktur jaringan dan sistem informasi yang terintegrasi, maka ditetapkan *Blue Print* Teknologi Informasi dan Komunikasi Universitas

TABEL 1. KEPEMIMPINAN PROFESI DAN KEILMUAN PENGELOLA PRODI MPWK UNDIP

No.	Nama	Kepemimpinan Profesi dan Keilmuan
1	Wido Prananing Tyas, S.T., M.D.P., Ph.D.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketua Prodi S-2 MPWK</li> <li>Ketua Bidang Ekonomi Cerdas Pusat Studi Kota Cerdas FT UNDIP</li> </ul>
2	Rukuh Setiadi, S.T., M.E.M., Ph.D.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sekretaris Prodi S-2 MPWK</li> <li>Koordinator Bidang Infrastruktur SDGs Center Undip</li> <li>Sekretaris Center for Urban Resilience (CURE) FT UNDIP</li> </ul>

TABEL 2. KEPEMIMPINAN PROFESI DAN KEILMUAN DOSEN MPWK UNDIP

No	Nama	Kepemimpinan Profesi dan Keilmuan
1	Prof. Dr rer.nat. Imam Buchori, ST	<ul style="list-style-type: none"> <li>Majelis Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT)</li> <li><i>Editor-in-Chief</i> Journal of Geomatics and Planning (Terindex SCOPUS)</li> </ul>
2	Dr. Iwan Rudiarto, S.T., M.Sc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketua Asosiasi Sekolah Perencanaan Indonesia (ASPI)</li> </ul>
3	Dr. Ing. Wiwandari Handayani, S.T., M.T., M.P.S.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Koordinator Bidang Kerjasama SDGs Center Undip</li> <li>Ketua Center for Urban Resilience (CURE) Fakultas Teknik UNDIP</li> </ul>
4	Prof. Dr. Ir. Nany Yulastuti, M.S.P.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anggota Dewan Pertimbangan Pembangunan dan Arsitektur Kota (DP2AK) Semarang</li> </ul>
5	Prof Dr. Ir. Sunarti, M.T.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anggota Tim Juri HABITAT Provinsi Jawa Tengah dan Staf Ahli Dinas Kimpraswil Provinsi Jawa Tengah</li> </ul>

Diponegoro Tahun 2015-2034 (SK Rektor No. 12/ 2015). Dokumen ini mencakup rencana pengembangan prasarana dan sarana, sistem pengembangan unit pengelola TIK, yakni Biro Administrasi Perencanaan dan Sistem Informasi (BAPSI) dan Direktorat Data dan Sistem Informasi (DDSI), sistem aliran data dan otorisasi akses data, dan sistem *disaster recovery*. *Blue print* ini juga dilengkapi dengan peta jalan pengembangan TIK yang meliputi implementasi TIK pada (1) pendidikan dan pembelajaran; (2) penelitian dan PkM; (3) solusi *enterprise* TIK; (4) Internasionalisasi, kerjasama dan alumni; (5) infrastruktur; dan (6) tata kelola dan keamanan informasi. Di tingkat

universitas, Sistem Informasi dikelola oleh Direktorat Data dan Sistem Informasi (DDSI) Undip.

Salah satu fungsi TIK untuk pendidikan adalah pada penyediaan koneksi internet, penyediaan fasilitas perangkat keras, perangkat lunak, dan jaringan komputer internal yang sesuai dengan tuntutan kegiatan belajar mengajar. MPWK menyediakan jaringan internet internal (intranet) yang dilengkapi dengan koneksi berupa kabel UTP ke tiap-tiap ruangan dosen dan karyawan yang terpusat di *switch* dan komputer server di ruang server MPWK UNDIP. Akses internet *hot spot* Undip Connect tersedia untuk

mahasiswa dengan menggunakan *user login* dan *password* untuk *Single Sign On (SSO)*. SSO adalah buah sistem terintegrasi satu pintu sebagai sarana yang menghubungkan seluruh civitas akademika Undip dengan beragam layanan TI Undip. Sistem informasi yang tersedia di Universitas dapat diakses di <https://www.undip.ac.id/language/id/sistem-informasi-undip>. Adapun sistem informasi di Fakultas Teknik dapat dilihat pada Tabel 3.

TIK diterapkan dalam hal administrasi pembelajaran. Jenis data yang sudah bisa diakses melalui jaringan luas (WAN) meliputi data kemahasiswaan, rencana studi (KRS), jadwal mata kuliah, nilai mata kuliah, transkrip, lulusan, dosen dan pegawai, keuangan, inventaris, dan perpustakaan.

TIK juga diterapkan untuk mendukung administrasi publikasi, penelitian dan pengabdian. Untuk penelitian, Sistem Informasi Penelitian (<http://sip3mu.lppm.undip.ac.id>) digunakan untuk proses registrasi untuk dapat berkompetisi dalam usulan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, Sistem Informasi Penelitian digunakan untuk pendataan daftar penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh dosen, baik sumber dana PNPB maupun APBN. Untuk publikasi beberapa sistem informasi penyimpanan (<http://ejournal.undip.ac.id>, <http://digilib.undip.ac.id>) digunakan sebagai penguatan repositori Undip. Untuk pengabdian masyarakat, Sistem Informasi Kuliah Kerja Nyata/KKN (<http://kkn.undip.ac.id>) diterapkan untuk pengelolaan kegiatan KKN.

### MAHASISWA DAN LULUSAN

Calon mahasiswa yang akan mendaftar kuliah di MPWK Undip merupakan lulusan S-1 dan D-4 dari semua disiplin ilmu. Kurikulum pendidikan pada program magister terdiri dari 41 satuan kredit semester (SKS) yang dapat ditempuh dalam jangka waktu 3 semester, atau 15–18 bulan masa studi secara penuh (*full time*).

TABEL 3. WEBSITE SISTEM INFORMASI DI FAKULTAS TEKNIK UNZIP

No.	Sistem Informasi	Website
1	UPPM (Pengabdian dan Penelitian)	<a href="http://uppm.ft.undip.ac.id/">http://uppm.ft.undip.ac.id/</a>
2	SIAP (Sistem Informasi Akademik, Penelitian, & Pengabdian)	<a href="https://siap.undip.ac.id/">https://siap.undip.ac.id/</a>
3	SIPAS (Sistem Informasi Surat)	<a href="http://file-ft.undip.ac.id/sipas">http://file-ft.undip.ac.id/sipas</a>
4	SIDOKU (Sistem Informasi Dokumen Akademik)	<a href="http://sidoku.ft.undip.ac.id/">http://sidoku.ft.undip.ac.id/</a>
5	SISKA (Sistem Informasi Surat Keputusan)	<a href="http://file-ft.undip.ac.id/siska">http://file-ft.undip.ac.id/siska</a>
6	SIDAK (Sistem Informasi Agenda Kegiatan)	<a href="http://jadwal.ft.undip.ac.id/">http://jadwal.ft.undip.ac.id/</a>
7	PERPUS FT (Perpustakaan Fakultas Teknik)	<a href="http://perpus.ft.undip.ac.id/katalog/">http://perpus.ft.undip.ac.id/katalog/</a>
8	SIKER (Sistem Informasi Kerjasama)	<a href="http://kerjasama.ft.undip.ac.id/">http://kerjasama.ft.undip.ac.id/</a>
9	SIKU (Sistem Informasi Indikator Kinerja Utama)	<a href="http://file-ft.undip.ac.id/iku/">http://file-ft.undip.ac.id/iku/</a>
10	SIPRES (Sistem Informasi Prestasi Mahasiswa)	<a href="http://sipresma.ft.undip.ac.id/">http://sipresma.ft.undip.ac.id/</a>
11	Alumni Universitas Diponegoro	<a href="https://tracerstudy.undip.ac.id/">https://tracerstudy.undip.ac.id/</a>
12	SIKEPO (Sistem Informasi Kepegawaian <i>Online</i> )	<a href="http://sikepo.ft.undip.ac.id/">http://sikepo.ft.undip.ac.id/</a>
13	SILAMA (Sistem Informasi Layanan Administrasi Mahasiswa)	<a href="http://akademik.ft.undip.ac.id/">http://akademik.ft.undip.ac.id/</a>

Kurikulum MPWK Undip terdiri dari tiga bagian. Bagian pertama adalah muatan inti wajib (*compulsory courses*), bagian kedua adalah muatan konsentrasi (*specialisation courses*), dan bagian ketiga merupakan muatan pilihan (*elective courses*), dengan rincian (1) Mata Kuliah Inti Wajib sebanyak 24 SKS; (2) Mata Kuliah Konsentrasi sebanyak 13 SKS; dan (3) Mata Kuliah Pilihan sebanyak 4 SKS.

Mahasiswa yang lulus akan mendapatkan gelar Master Perencanaan Wilayah dan Kota (M.P.W.K.). Profil Lulusan MPWK Undip berdasar pada Peraturan Presiden RI Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia menjadi dasar dalam analisis kebutuhan kualifikasi, untuk program magister diatur dalam pasal 5g, yang menetapkan bahwa lulusan program magister paling rendah mempunyai kualifikasi yang setara dengan jenjang 8. Berikut ini adalah empat profil lulusan yang disasar oleh MPWK Undip.

1. **Perencana**, yang mampu menyusun dokumen perencanaan wilayah dan kota sesuai dengan proses, prosedur dan pendekatan yang dipilih serta mampu merumuskan program dan kebijakan pembangunan wilayah dan kota.

2. **Pengevaluasi kebijakan**, yang mampu menilai dan mengevaluasi program pembangunan wilayah dan kota sesuai dengan prinsip sosial, ekonomi, lingkungan, dan kelembagaan.
3. **Akademisi**, yang mampu melaksanakan dan mengelola kegiatan belajar mengajar di bidang ilmu dan pengetahuan perencanaan wilayah dan kota melalui pembelajaran yang kreatif dan inovatif.
4. **Peneliti**, yang mampu melakukan dan mengelola kegiatan penelitian di bidang tata wilayah dan kota sesuai kaidah ilmiah serta mempublikasikan hasilnya dalam forum dan jurnal ilmiah.

### KONTAK MPWK UNZIP

**Alamat Kampus:** Gedung Pascasarjana Universitas Diponegoro, Jln. Prof. Sudarto Kampus Tembalang, Kec. Tembalang, Kota Semarang, Jawa Tengah 50275  
**Alamat Website:** [mpwk.undip.ac.id](http://mpwk.undip.ac.id)  
**Alamat Email:** [mpwk@live.undip.ac.id](mailto:mpwk@live.undip.ac.id)  
**Telepon:** (024) 76486820, 7460054

[Penulis: Luluk Veria Maslakah, dkk./MPWK Undip] ■

Virda Triani Sulistyaningsih

# DESENTRALISASI FISKAL DAN ALOKASI BELANJA MODAL: KABUPATEN/KOTA KAYA DAN MISKIN DI PULAU JAWA

## TESIS PILIHAN

KARYA ALUMNI  
PENERIMA BEASISWA  
PROGRAM PENDIDIKAN  
PUSBINDIKLATREN  
KEMENTERIAN PPN/  
BAPPENAS



Foto: freepik.com

## ABSTRAK

Desentralisasi memberikan keleluasaan pada pemerintah daerah dalam mengelola pemerintahan termasuk pengelolaan keuangan. Peningkatan alokasi belanja pemerintah daerah pada sektor produktif melalui belanja modal diharapkan dapat mendorong peningkatan pertumbuhan ekonomi baik pada tingkat lokal maupun nasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan desentralisasi fiskal dengan alokasi belanja modal termasuk hubungannya pada kabupaten/kota kaya maupun miskin. Analisis data panel dalam penelitian ini menggunakan metode *fixed effect* dengan periode tahun 2015–2019. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada data agregat, variabel DBH per kapita, DAK per kapita, DID per kapita, SiLPA per kapita dan PDRB per kapita signifikan berhubungan dengan alokasi belanja modal per kapita. Adapun variabel PAD per kapita, DAU per kapita, dana desa per kapita, kepadatan penduduk dan persentase penduduk miskin tidak signifikan berhubungan dengan alokasi belanja modal per kapita. Hasil regresi dengan membagi sampel ke dalam subgrup menunjukkan bahwa pada kabupaten/kota kaya, variabel yang signifikan berhubungan dengan alokasi belanja modal per kapita adalah PAD per kapita, DID per kapita, dan SiLPA per kapita. Pada kabupaten/kota miskin, variabel yang signifikan berhubungan dengan alokasi belanja modal per kapita adalah DAK per kapita, SiLPA per kapita, dan PDRB per kapita. Variabel DBH per kapita, DAU per kapita, dana desa per kapita, kepadatan penduduk dan persentase penduduk miskin tidak signifikan berhubungan dengan alokasi belanja modal per kapita baik pada kabupaten/kota kaya maupun miskin.

**Kata kunci:** Desentralisasi fiskal, data panel, *fixed effect*, belanja modal

**JEL:** E62, O23, O11

## PENDAHULUAN

Desentralisasi memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah dalam mengatur dan mengurus pemerintahan serta kepentingan masyarakat setempat, termasuk mengelola sumber-sumber pendapatan daerah sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat. Pelimpahan wewenang kepada Pemerintah Daerah membuat Pemerintah Daerah dapat memenuhi kebutuhan penduduknya dengan baik dan melakukan efisiensi sumber daya yang dimiliki (Jia, Guo dan Zhang 2014). Secara teoritis, desentralisasi diharapkan memberikan dua manfaat, yaitu pemerataan pembangunan dan alokasi sumberdaya pada sektor yang produktif (Mardiasmo 2018, 8). Guna mendorong pertumbuhan ekonomi pada tingkat lokal dan nasional, desentralisasi merupakan alat yang efektif untuk meningkatkan efisiensi belanja publik (Grisorio dan Prota, 2015).

Dalam konteks pengeluaran daerah, belanja modal menjadi bagian dari belanja daerah yang langsung berkaitan dengan infrastruktur dan penyediaan fasilitas publik. Kappeler dkk. (2013) menyatakan bahwa semakin tinggi kewenangan daerah melalui otonomi, semakin besar belanja daerah di bidang infrastruktur (produktif). Lewis (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa belanja modal pemerintah daerah yang meningkat akan memperbesar ketersediaan modal publik, yang pada akhirnya akan mendorong mempercepat pertumbuhan ekonomi. Namun, studi yang dilakukan oleh Iheanacho (2016) menghasilkan penemuan berbeda yaitu adanya pengaruh negatif belanja modal dalam jangka panjang terhadap pertumbuhan ekonomi yang disebabkan oleh peningkatan pengeluaran pada sektor tersebut.

Belanja modal erat kaitannya dengan pembangunan daerah. Sebagai

sumber utama pembangunan daerah, Pendapatan Asli Daerah (PAD) merupakan sumber pendapatan yang diperoleh dari pemanfaatan potensi dan sumber daya yang dimiliki oleh daerah itu sendiri. PAD merupakan salah satu komponen kemandirian daerah. Dengan kemandirian yang kuat, daerah akan memiliki kondisi keuangan yang baik dan tidak rentan dari sumber keuangan dari luar daerah (Ritonga 2014, 148). PAD mempunyai dampak yang cukup kuat dalam mendorong peningkatan belanja modal (Lewis 2013).

Sesuai amanat konstitusi, selain PAD, pemerintah pusat memberikan dukungan pendanaan pembangunan melalui Transfer ke Daerah dan Dana Desa (TKDD). TKDD masih menjadi penopang utama bagi pembiayaan alokasi belanja modal dibandingkan dengan PAD. Selain PAD dan TKDD, Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2014 memberikan kewenangan penggunaan Sisa Lebih Perhitungan

Anggaran (SiLPA) tahun sebelumnya sebagai sumber pembiayaan belanja daerah. Dalam kaitannya dengan alokasi belanja modal, terdapat variabel sosio ekonomi lainnya yang diduga berhubungan dengan alokasi belanja modal. Lewis (2013) dana penelitian menyatakan bahwa variabel sosio ekonomi yang terdiri dari PDRB dan populasi secara signifikan berpengaruh terhadap belanja modal pemerintah daerah. Peningkatan *output* per kapita dan populasi akan meningkatkan belanja modal per kapita pada bidang infrastruktur, kesehatan, dan pendidikan.

Desentralisasi fiskal diterapkan berbeda-beda pada masing-masing daerah. Rasio belanja modal pemerintah daerah secara rata-rata masih berada dibawah target RPJMN sebesar 30 persen. Berdasarkan pembagian wilayah, Pulau Jawa menjadi wilayah dengan rasio belanja modal yang terus menurun dan terendah selama tiga tahun berturut-turut dibandingkan dengan wilayah lainnya (DJPK, 2018). Pulau Jawa pada tahun 2015–2019 memiliki alokasi belanja modal di bawah 20 persen dari total belanja daerah. Mengingat lebih dari separuh penduduk Indonesia tinggal di Pulau Jawa, persentase tersebut sangat kecil. Selain itu, berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, PDRB Pulau Jawa pada tahun 2018 menyumbang 60,50 persen terhadap PDRB nasional. Hal ini berarti bahwa Pulau Jawa merupakan tulang punggung bagi perekonomian utama di Indonesia. Ketersediaan infrastruktur dan sarana publik di Pulau Jawa melalui alokasi belanja modal akan mendorong pertumbuhan ekonomi di tingkat daerah dan tingkat nasional.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan desentralisasi fiskal dengan alokasi belanja modal pada pemerintah kabupaten/kota di Pulau Jawa. Selain itu, pembagian

sampel ke dalam subgrup dilakukan untuk mendapatkan analisa yang lebih mendalam terkait hubungan desentralisasi fiskal dan alokasi belanja modal pada kabupaten/kota kaya dan miskin. Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi gambaran pengelolaan keuangan daerah sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan masukan bagi pemerintah pusat untuk memilih intervensi guna mendorong peningkatan alokasi belanja modal pemerintah daerah dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam RPJMN.

### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi data panel. Data yang digunakan merupakan data dari 113 kabupaten/kota di Pulau Jawa pada periode tahun 2015–2019. Kabupaten/kota administrasi di Provinsi DKI Jakarta tidak dimasukkan dalam penelitian karena urusan keuangan bukan merupakan urusan yang dilimpahkan kepada kabupaten/kota administrasi sehingga pemeriksaan keuangan oleh Badan Pemeriksa Keuangan dilakukan pada level provinsi dan LHP yang dikeluarkan adalah LHP Provinsi DKI Jakarta.

Variabel desentralisasi fiskal meliputi PAD, DBH, DAU, DAK, DID, dan Dana Desa. Penelitian ini juga memasukkan variabel-variabel lain yang diduga berhubungan dengan kebijakan alokasi belanja modal pemerintah daerah yang terdiri dari SiLPA tahun sebelumnya, PDRB, kepadatan penduduk dan persentase penduduk miskin. Dalam melihat hubungan desentralisasi fiskal dan faktor sosio ekonomi pada daerah kaya dan miskin, rata-rata PRDB kabupaten/kota di Pulau Jawa digunakan sebagai *cutoff* untuk membagi sampel ke dalam subgrup. Kabupaten/kota yang mempunyai PDRB di atas rata-rata PDRB di Pulau Jawa masuk

dalam kelompok kaya, sedangkan kabupaten/kota yang mempunyai PDRB di bawah rata-rata PDRB di Pulau Jawa masuk dalam kelompok miskin.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data belanja modal, PAD, DBH, DAU, DAK, DID, Dana Desa dan SiLPA tahun sebelumnya diperoleh dari Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang dikeluarkan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Sementara data jumlah penduduk, PDRB, kepadatan penduduk, dan jumlah penduduk miskin diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS).

### Regresi Data Panel

Salah satu permasalahan yang dihadapi dalam melakukan estimasi data panel adalah adanya *unobserved effect* (ai). Metode yang tepat untuk mengatasi permasalahan *unobserved effect* dari penggunaan data panel adalah *fixed effect* (FE). Dibandingkan dengan *random effect* (RE), FE merupakan metode yang lebih baik dalam melakukan analisis kebijakan menggunakan data agregat (Wooldridge 2013, 445). Selain itu, FE merupakan alat analisis yang lebih meyakinkan dibandingkan RE dalam memperkirakan efek *ceteris paribus* karena memungkinkan adanya korelasi yang sewenang-wenang (*arbitrary*) antara *unobserved effect* (ai) dengan variabel independen (Wooldridge 2013, 444).

Mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Lewis (2013) dan Jia et al (2014), persamaan yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$\ln BM_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln PAD_{it} + \beta_2 \ln DBH_{it} + \beta_3 \ln DAU_{it} + \beta_4 \ln DAK_{it} + \beta_5 \ln DID_{it} + \beta_6 \ln DD_{it} + \gamma_1 \ln SiLPA_{it} + \gamma_2 \ln PDRB_{it} + \gamma_3 \ln KP_{it} + \gamma_4 \text{Persen } pov_{it} + \delta_t + ai + u_{it} \quad (1)$$

*subscripts* i dan t merujuk pada unit kabupaten/kota dan tahun penelitian;

BM belanja modal per kapita; PAD adalah pendapatan asli daerah per kapita; DBH adalah dana bagi hasil per kapita; DAU adalah dana alokasi umum per kapita; DAK adalah dana alokasi khusus per kapita; DID adalah dana insentif daerah per kapita; DD adalah dana desa per kapita; SiLPA adalah sisa lebih perhitungan anggaran per kapita tahun sebelumnya ( $t-1$ ); PDRB adalah pendapatan domestik regional bruto; KP adalah kepadatan penduduk; Persenpov adalah persentase penduduk miskin;  $\delta_t$  merupakan *year fixed effect*;  $\alpha_i$  merupakan *unobserved heterogeneity* dan  $u_{it}$  merupakan *idiosyncratic error*.

Untuk mengatasi permasalahan heteroskedastisitas dan/atau autokorelasi pada data panel dalam pengolahannya menggunakan stata, Hoechle (2017:285) memberikan alternatif berdasarkan hasil kerja dari Arellano (1997), Froot (1989) dan Rogers (1993). Jika diasumsikan

hanya terjadi heretoskedastik pada residual, digunakan opsi "xreg, fe vce (robust)". Namun, jika diasumsikan terjadi pelanggaran heteroskedastik dan/atau autokorelasi pada residual, untuk menghasilkan *standard error* yang *robust* digunakan opsi "xreg, fe cluster (j)". Arellano, Froot dan Rogers menunjukkan adanya kemungkinan untuk mengendurkan asumsi distribusi independen bagi residual. Estimasi umum akan memiliki *standard error* yang konsisten jika residual berkoreasi di dalam (*within*), tetapi tidak berkorelasi di antara (*between*) kluster (Hoechle 2017, 283).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Gambaran Umum Desentralisasi Fiskal dan Alokasi Belanja Modal

Total alokasi belanja modal meningkat seiring dengan peningkatan pada total transfer desentralisasi fiskal dari pemerintah pusat. Kabupaten/kota dengan alokasi belanja modal yang lebih rendah cenderung mendekati nilai perkiraan, sebaliknya kabupaten/

kota dengan alokasi belanja modal yang lebih tinggi memiliki variasi yang lebih banyak dengan beberapa pengamatan mempunyai nilai yang jauh dari perkiraan.

Secara parsial, variabel-variabel desentralisasi fiskal menunjukkan tren yang berfluktuatif. Dibanding dengan variabel desentralisasi fiskal lainnya, PAD menjadi variabel dengan perkembangan yang lebih berfluktuasi. Total PAD dari kabupaten/kota di Pulau Jawa meningkat signifikan pada tahun 2017, tetapi menurun pada tahun 2018 dan kembali meningkat pada tahun 2019. Fluktuasi tersebut terkait dengan kebijakan dan strategi yang diambil oleh setiap pemerintah daerah dalam mengelola potensi daerahnya untuk meningkatkan pendapatan. Variabel DBH dan DAU mempunyai tren yang lebih stabil dibandingkan dengan variabel desentralisasi fiskal lainnya. Kurang optimalnya pengelolaan pajak dan sumber daya yang dimiliki



Foto: freepik.com

oleh daerah mengakibatkan nilai DBH cenderung tidak berubah. Jumlah pegawai pemerintah daerah yang cenderung stabil berpengaruh terhadap jumlah transfer DAU juga tidak banyak berubah tiap tahunnya.

### Hubungan Desentralisasi Fiskal dan Alokasi Belanja Modal

Hasil estimasi dari model penelitian menunjukkan nilai *probability F-statistic* ( $\text{Prob}>F=0,000$ ) signifikan pada tingkat keyakinan 99 persen, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama seluruh variabel independen signifikan berhubungan dengan alokasi belanja modal per kapita. Sementara, nilai *probability t-statistic* masing-masing variabel menunjukkan bahwa pada data agregat, hanya variabel DAK per kapita yang mempunyai nilai  $p\text{-value}<\alpha$  pada tingkat keyakinan 95 persen. Artinya, hanya variabel DAK per kapita yang signifikan berhubungan dengan alokasi belanja modal per kapita.

Sejalan dengan hasil penelitian Nurlis (2016), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PAD per kapita dan DAU per kapita tidak signifikan berhubungan dengan alokasi belanja modal per kapita. PAD yang diperoleh kabupaten/kota di Pulau Jawa tidak dialokasikan pada pembiayaan belanja modal namun dialokasikan pada pos belanja lain seperti belanja barang dan jasa. Alokasi dasar dari DAU adalah jumlah dan belanja gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga realisasi DAU sebagian besar diperuntukkan bagi belanja pegawai dan tidak dialokasikan pada belanja modal. Selain PAD per kapita dan DAU per kapita, variabel dana desa per kapita juga tidak signifikan berhubungan dengan kebijakan alokasi belanja modal. Pertanggungjawaban APBDes disusun secara terpisah dari pertanggungjawaban pengelolaan APBD kabupaten/kota sehingga perubahan yang terjadi pada nilai dana desa tidak berhubungan dengan perubahan dari alokasi belanja modal di tingkat kabupaten/kota.

DBH per kapita berhubungan signifikan dengan alokasi belanja modal per kapita, tetapi mempunyai hubungan yang negatif. Dana bagi hasil merupakan transfer pemerintah yang bersifat *blockgrant* sehingga pengelolaannya diserahkan pada pemerintah daerah sesuai dengan kebutuhan pemerintah daerah. Hubungan yang negatif dari kedua variabel ini mengindikasikan bahwa DBH tidak sepenuhnya dialokasikan pada penyediaan infrastruktur dan sarana publik melalui belanja modal. Perlu upaya yang maksimal dari pemerintah daerah dalam pengelolaan pajak dan sumber daya alam agar memaksimalkan pendapatan dana DBH yang dapat dialokasikan pada sektor produktif untuk meningkatkan kesejahteraan baik bagi daerah penghasil maupun pada level nasional.

Variabel DAK per kapita dan DID per kapita berhubungan signifikan dengan alokasi belanja modal per kapita namun pada level keyakinan yang berbeda. Temuan dari variabel DAK per kapita sejalan dengan penelitian Lewis (2013), Mappanyuki (2015) dan Wulandari, Wahyudi dan Rani (2018). DAK diarahkan penggunaannya pada penyediaan dan pemeliharaan sarana pelayanan publik (BPK, 2011) sehingga wajar jika sebagian besar pendapatan DAK digunakan untuk pembiayaan belanja modal. Hubungan yang signifikan antara DID per kapita dan alokasi belanja modal mengindikasikan bahwa dengan keleluasaan dalam penggunaan DID, kabupaten/kota lebih banyak menggunakan pendapatan dari DID untuk penyediaan infrastruktur dan sarana publik melalui belanja modal dibandingkan belanja daerah yang lain.

Selain variabel desentralisasi fiskal, terdapat variabel sosio ekonomi yang juga berhubungan signifikan dengan alokasi belanja modal per kapita pada tingkat keyakinan 95 persen, yaitu SiLPA per kapita tahun sebelumnya dan PDRB per kapita. Variabel kepadatan

penduduk dan persentase penduduk miskin tidak signifikan berhubungan dengan alokasi belanja modal per kapita. Dibandingkan faktor-faktor sosial seperti kepadatan penduduk dan persentase penduduk miskin, faktor-faktor ekonomi seperti SiLPA tahun sebelumnya dan PDRB lebih dipertimbangkan oleh pemerintah kabupaten/kota di Pulau Jawa dalam mengambil kebijakan terkait dengan alokasi belanja modal.

Analisis sensitivitas dalam penelitian ini dilakukan dengan memasukkan variabel belanja modal per kapita t-1 pada model. Hasil dari Model (2) pada Lampiran 1 menunjukkan bahwa belanja modal per kapita t-1 tidak signifikan berhubungan dengan alokasi belanja modal. Pemerintah kabupaten/kota lebih mempertimbangkan kondisi keuangan dan ekonomi tahun berjalan dibandingkan kondisi pada tahun sebelumnya.

### Hubungan Desentralisasi Fiskal dan Alokasi Belanja Modal pada Kabupaten/Kota Kaya dan Miskin

Seperti halnya pada data agregat, pengujian *F-test* pada subgrup kabupaten/kota kaya dan miskin menghasilkan nilai *probability F-statistic* ( $\text{Prob}>F=0,000$ ) yang signifikan pada tingkat keyakinan 99 persen. Dapat disimpulkan bahwa baik pada kelompok kabupaten/kota kaya maupun kelompok kabupaten/kota miskin, variabel independen secara bersama-sama berhubungan dengan alokasi belanja modal per kapita. Di sisi lain, pengujian *t-test* pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan bahwa secara parsial, variabel independen yang signifikan berhubungan dengan alokasi belanja modal per kapita pada kabupaten/kota kaya berbeda dengan kabupaten/kota miskin.

Pada kabupaten/kota kaya, variabel PAD per kapita dan DID per kapita secara signifikan berhubungan dengan alokasi belanja modal per kapita.

Variabel DBH per kapita, DAU per kapita, DAK per kapita, dan dana desa per kapita tidak signifikan berhubungan dengan alokasi belanja modal per kapita. Sementara pada kabupaten/kota miskin, variabel desentralisasi fiskal yang berhubungan signifikan dengan alokasi belanja modal per kapita hanya DAK per kapita. Variabel PAD per kapita, DBH per kapita, DAU per kapita, DID per kapita, dan dana desa per kapita tidak signifikan berhubungan dengan alokasi belanja modal per kapita. Perbedaan karakteristik daerah antara kabupaten/kota kaya dan miskin menghasilkan perbedaan arah hubungan dan magnitudo pada masing-masing variabel.

Variabel PAD per kapita pada kabupaten/kota kaya mempunyai arah hubungan yang positif. PAD menjadi sumber pembiayaan belanja modal pada kabupaten/kota kaya. Namun, pada kabupaten/kota miskin PAD bukan menjadi sumber pembiayaan belanja modal. Kabupaten/kota dengan PDRB yang tinggi cenderung mempunyai

PAD yang tinggi pula sehingga pendapatan PAD dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan infrastruktur dan sarana publik melalui belanja modal. Sebaliknya, pada kabupaten/kota dengan PDRB yang rendah, PAD tidak digunakan untuk memenuhi kebutuhan belanja modal seperti infrastruktur dan sarana publik. Kabupaten/kota miskin lebih mengandalkan pendapatan transfer dari pemerintah pusat seperti DAK untuk membiayai kebutuhan infrastruktur dan sarana publik.

Dilihat dari nilai *standard error* variabel PAD per kapita, kabupaten/kota miskin mempunyai nilai *standard error* yang lebih kecil dari kabupaten/kota kaya. Meskipun signifikan berhubungan dengan alokasi belanja modal, pengalokasian PAD per kapita pada kabupaten/kota kaya lebih bervariasi dibandingkan dengan kabupaten/kota miskin. Dengan jumlah PAD yang tinggi, kabupaten/kota kaya lebih leluasa dalam melakukan alokasi anggaran termasuk untuk belanja modal sehingga nilai alokasi belanja modal pada kelompok

tersebut mempunyai perbedaan yang cukup besar antardaerah. PAD pada kabupaten/kota miskin cenderung dialokasikan pada kebutuhan utama sehingga alokasi belanja modal relatif tidak bervariasi.

Variabel DBH per kapita, DAU per kapita dan dana desa tidak berhubungan signifikan dengan alokasi belanja modal per kapita pada kabupaten/kota kaya maupun miskin. Pemerintah Daerah pada kabupaten/kota kaya dan miskin di Pulau Jawa tidak menggunakan DBH, DAU dan dana desa sebagai sumber pembiayaan belanja modal. DAU dan dana desa merupakan dana transfer dengan peruntukan yang telah ditetapkan sehingga pemerintah daerah tidak leluasa dalam mengalokasikannya termasuk untuk meningkatkan belanja modal. DBH mempunyai nilai yang relatif kecil dibandingkan dengan nilai alokasi belanja modal sehingga pendapatan DBH belum dapat mendorong peningkatan belanja modal pada Pemerintah Daerah.





Foto: freepik.com

Variabel DAK signifikan berhubungan dengan alokasi belanja modal hanya pada kabupaten/kota miskin. Rendahnya nilai PDRB membuat kabupaten/kota miskin lebih mengandalkan pendapatan dari transfer DAK untuk memenuhi kebutuhan infrastruktur dan sarana publiknya dibandingkan sumber pendapatan lain seperti PAD. Di sisi lain, nilai PDRB yang tinggi pada kabupaten/kota kaya dapat mendorong peningkatan PAD yang untuk dialokasikan kepada kebutuhan belanja modal. Kabupaten/kota kaya lebih mempertimbangkan pendapatan PAD dibandingkan pendapatan DAK karena lebih leluasa dalam mengambil kebijakan. Semakin besar pendapatan PAD, semakin banyak pula kebutuhan infrastruktur dan sarana publik dapat terpenuhi sesuai kebutuhan dan aspirasi masyarakatnya.

Selain PAD, variabel DID per kapita juga berhubungan signifikan dengan alokasi belanja modal per kapita pada kabupaten/kota kaya. Pendapatan DID pada kabupaten/kota kaya dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan infrastruktur dan sarana publik melalui peningkatan alokasi belanja modal. Namun, pada

kabupaten/kota miskin variabel DID per kapita tidak berhubungan signifikan dengan alokasi belanja modal. Kabupaten/kota miskin menggunakan sebagian besar pendapatan DID pada pos belanja lain seperti belanja barang dan jasa. Sama halnya dengan *standard error* pada PAD per kapita, nilai *standard error* kabupaten/kota kaya lebih besar dibandingkan *standard error* pada kabupaten/kota miskin. Kabupaten/kota kaya mengalokasikan pendapatan dari DID pada kebutuhan yang lebih bervariasi dibandingkan kabupaten/kota miskin.

Variabel sosio ekonomi yang signifikan berhubungan dengan alokasi belanja modal per kapita pada kabupaten/kota kaya dan miskin adalah SiLPA per kapita tahun sebelumnya. Variabel PDRB signifikan berhubungan dengan alokasi belanja modal hanya pada kabupaten/kota miskin, sedangkan pada kabupaten/kota kaya, nilai PDRB per kapita tidak dipertimbangkan dalam kebijakan alokasi belanja modal. Variabel sosial yang terdiri dari kepadatan penduduk dan persentase penduduk miskin tidak berhubungan signifikan dengan alokasi belanja modal pada kabupaten/kota kaya

maupun miskin. Faktor ekonomi lebih dipertimbangkan daripada faktor sosial dalam pengambilan kebijakan belanja modal.

### KESIMPULAN

Hasil studi tentang desentralisasi fiskal dan alokasi belanja modal kabupaten/kota kaya dan miskin di Pulau Jawa dapat disimpulkan sebagai berikut:

**Pertama**, variabel desentralisasi fiskal dan sosio ekonomi yang signifikan berhubungan dengan alokasi belanja modal kabupaten/kota di Pulau Jawa adalah DBH per kapita, DAK per kapita, DID per kapita, SiLPA per kapita dan PDRB per kapita. Sementara PAD per kapita, DAU per kapita, dana desa per kapita, kepadatan penduduk dan persentase penduduk miskin tidak signifikan berhubungan dengan alokasi belanja modal. Pemerintah kabupaten/kota di Pulau Jawa masih mengandalkan pendapatan transfer sebagai sumber pembiayaan alokasi belanja modal. Selain itu, faktor-faktor ekonomi lebih dipertimbangkan dalam pengambilan kebijakan alokasi belanja modal dibandingkan dengan faktor-faktor sosial.

**Kedua**, alokasi belanja modal pada kabupaten/kota kaya dibiayai dari sumber pendapatan dengan keleluasaan pengelolaan yang tinggi seperti PAD dan DID, sedangkan pada kabupaten/kota miskin, pembiayaan alokasi belanja modal mengandalkan pada pendapatan transfer dengan keleluasaan yang terbatas seperti DAK. Baik kabupaten/kota kaya maupun miskin menggunakan SiLPA tahun sebelumnya sebagai sumber pembiayaan alokasi belanja modal. PDRB menjadi bahan pertimbangan kebijakan alokasi belanja modal hanya pada kabupaten/kota miskin, sedangkan faktor sosial seperti kepadatan penduduk dan persentase penduduk miskin tidak dipertimbangkan dalam pengambilan kebijakan alokasi belanja modal pada kabupaten/kota kaya maupun miskin.

#### SITASI DAN DAFTAR PUSTAKA

- del Granado, F. J. A., Martinez-Vazquez, J., & McNab, R. M. (2018). Decentralized governance, expenditure composition, and preferences for public goods. *Public Finance Review*, 46(3), 359-388.
- Ditjen Perbendaharaan Kementerian Keuangan. (2018). Ringkasan APBD 2018. Ditjen Perbendaharaan Kementerian Keuangan. Diakses pada 26 Juli 2021. <https://www.kemenkeu.go.id>
- Gerdes, C. (2010). Using 'Shares' vs. 'Log of Shares' in Fixed-Effect Estimations. IZA Discussion Paper No. 5171. Institute for the Study of Labor.
- Grisorio, M. J., & Prota, F. (2015). The impact of fiscal decentralization on the composition of public expenditure: panel data evidence from Italy. *Regional Studies*, 49(12), 1941-1956.
- Gujarati, D. N., dan Porter, D. C (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika Edisi 5*. Salemba Empat. Jakarta.
- Hoechle, D. (2007). Robust standard errors for panel regressions with cross-sectional dependence. *The stata journal*, 7(3), 281-312.
- Iheanacho E (2016) The Contribution of Government Expenditure on Economic Growth of Nigeria Disaggregated Approach. *International Journal of Economics & Management Sciences. Int J Econ Manag Sci* 5:369.
- Jia, J., Guo, Q., dan Zhang, J. (2014). Fiscal decentralization and local expenditure policy in China. *China Economic Review*, 28, 107-122.
- Kappeler, A., Sole-Olle, A., Stephan, A., & Väilä, T. (2013). Does fiscal decentralization foster regional investment in productive infrastructure?. *European Journal of Political Economy*, 31, 15-25.
- Lewis, B. (2013). Local Government Capital Spending in Indonesia: Impact of Intergovernmental Fiscal Transfer. *Public Budgeting dan Finance*, 76-94.
- Mangkoesebroto, G. (1993). *Ekonomi Publik Edisi ke-3*. BPFE. Yogyakarta.
- Mappanyuki, M. R (2015). The effect of Surplus Budget Financing, Special Allocation Fund, General Allocation Fund, Regional Revenue, and Characteristics of Local Government on Decision of Capital Expenditure (Survey in Local Government in Indonesia). *Research Journal Of Finance and Accounting*, Vol. 6, No. 9: 14-21.
- Mardiasmo. (2018). *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Nurlis. (2016). The Factors Affecting of the Capital Expenditure Allocation Case: The Local Government of Indonesia. *Research Journal of Finance and Accounting*, Vol. 7, No. 1: 107-113.
- Ritonga, I. T. (2014). *Analisis Laporan Keuangan Pemda*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Torres-Reyna, O. (2007). Panel Data Analysis Fixed and Random Effects Using Stata (v. 4.2). *Data & Statistical Services*, Princeton University, 112.
- Wooldridge, Jeffrey M. (2016). *Introductory Econometrics A Modern Approach*. CENGAGE Learning. Boston USA.
- Wulandari, Eva, Wahyudi, Muhamad & Rani, Utpala. 2018. Effect of Original Local Government Revenues, General Allocation Funds, Special Allocation Funds, Share Funds, Other Legal Revenues, Budget Surplus/ Deficit to Human Development Index Through Capital Expenditures: Case Study of Regencies/Municipalities in Indonesia. *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol. 7, Supplementary Issue 2.

---

#### PROFIL PENULIS

##### **Virida Triani Sulistyarningsih**

merupakan alumni penerima beasiswa S-2 Dalam Negeri Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas di Magister Ekonomika Pembangunan, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada ■



Suasana kawasan pesisir dan laut Labuan Bajo (2019)

Foto: dok. penulis

Irfan Thofiq Firdaus

# PERENCANAAN RUANG LAUT, AMANAT PENGELOLAAN SUMBER DAYA UNTUK KEMAKMURAN RAKYAT

Catatan Pembelajaran Pelatihan Perencanaan Ruang Laut Tingkat Dasar –  
Program COREMAP – CTI Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana  
Kementerian PPN/ Bappenas

**Intensitas dan aktivitas pemanfaatan sumber daya laut dalam beberapa dekade terakhir mengalami peningkatan seiring dengan peningkatan kebutuhan hidup manusia. Potensi yang dimiliki lautan mendorong adanya eksplorasi sumber daya laut yang didukung kemajuan teknologi.**

Kekosongan instrumen pengelolaan atas sumber daya berdampak pada eksploitasi yang tidak terkendali dan mengakibatkan kerusakan ekosistem. Selain itu, batas-batas laut yang imajiner menimbulkan konflik atas penggunaan ruang oleh berbagai sektor yang saling bersinggungan. Contohnya, wilayah penangkapan ikan dengan wilayah eksplorasi migas lepas pantai, atau jalur pelayaran dengan kawasan konservasi yang memiliki nilai ekosistem tinggi, dan lain sebagainya.

Pengelolaan sumber daya laut kontemporer memperkenalkan

perencanaan ruang laut sebagai upaya untuk menjembatani kepentingan antarsektor. Ehler dan Douvre (2009) mendefinisikan perencanaan ruang laut sebagai suatu proses publik untuk menganalisis dan mengalokasikan distribusi spasial dan temporal kegiatan manusia di wilayah laut untuk mencapai tujuan sosial, ekologi, dan ekonomi yang ditetapkan menjadi suatu instrumen kebijakan mengikat melalui proses politis. Ehler, et al (2019) mencatat perencanaan ruang laut telah berkembang dalam 20 tahun terakhir, dari sekadar konsep menjadi suatu



**Gambar 1.** Keramba jaring apung perairan Flores Timur (2018)

praktik pendekatan untuk mencapai pembangunan berkelanjutan di laut. Perkembangan perencanaan ruang laut berawal dari sebuah inisiasi konsep alat untuk membentuk zonasi kawasan konservasi perairan menjadi sebuah pendekatan multidimensi untuk membentuk suatu tata kelola ruang laut.

### **PERENCANAAN RUANG LAUT DI INDONESIA**

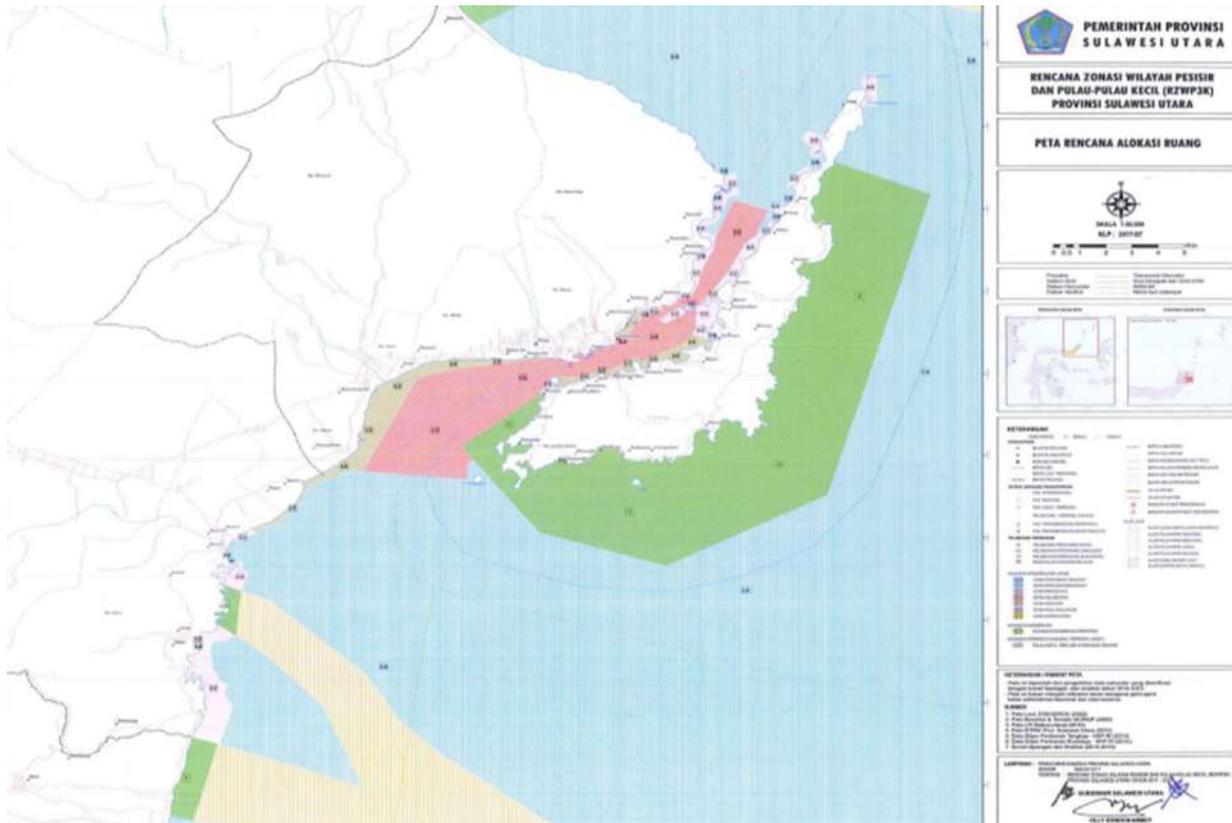
Undang-undang Dasar 1945 pada pasal 33 merupakan landasan penting dalam pembangunan ekonomi dan sumber daya yang berorientasi pada kemakmuran rakyat. Hal ini ditegaskan pada ayat tiga berbunyi “bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat”. Dengan demikian, negara memiliki kewajiban untuk mengelola sumber daya alam (SDA) termasuk yang ada di laut, salah satunya melalui perencanaan ruang laut.

Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil menjadi dasar dalam penyusunan perencanaan ruang laut yang kemudian ditetapkan melalui Dokumen Rencana Zonasi Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil (RZWP3K). Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014, melengkapi perencanaan ruang laut yang meliputi perencanaan tata ruang laut nasional yang menghasilkan rencana tata ruang laut nasional dan perencanaan zonasi kawasan laut yang menghasilkan rencana zonasi kawasan strategis nasional, rencana zonasi kawasan strategis nasional tertentu, dan rencana zonasi kawasan antarwilayah.

Penyusunan perencanaan ruang laut memperhatikan pembagian kewenangan urusan pengelolaan antara pemerintah pusat dan daerah yang ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 23 Tahun

2014 tentang Pemerintah Daerah, di mana Pemerintah Pusat memiliki kewenangan pengelolaan ruang laut di atas 12 mil dan kawasan strategis nasional, sedangkan Pemerintah Daerah memiliki kewenangan dari surut terendah sampai dengan 12 mil di luar minyak dan gas bumi.

Seiring dengan diperlukannya keselarasan dan untuk mendorong pembangunan berkelanjutan, perencanaan tata ruang nasional mengamanatkan integrasi rencana tata ruang baik ruang darat, laut, udara dan dalam bumi menjadi satu kesatuan produk perencanaan tata ruang. Saat ini dimulai dengan pengintegrasian ruang darat dan ruang laut sesuai amanat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2021 Penyelenggaraan Penataan Ruang. Selaras dengan hal tersebut, Dokumen Rencana Pembangunan



Gambar 2. Peta Rencana Alokasi Ruang RZWP3K Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2017–2037 (Perda No. 1 Tahun 2017)

Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020–2024 mendorong integrasi antara matra darat dan laut. RPJMN 2020–2024 juga telah memuat perencanaan ruang laut melalui penyelesaian rencana zonasi laut, pengendalian pemanfaatan ruang laut dan pulau-pulau kecil, serta penyalarsan RZWP3K dan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) sebagai salah kegiatan prioritas untuk peningkatan pengelolaan kemaritiman, perikanan dan kelautan sehingga dapat mendorong pertumbuhan yang inklusif dan berkualitas yang ditunjukkan dengan keberlanjutan daya dukung sumber daya ekonomi bagi peningkatan kesejahteraan secara adil dan merata.

### KONSULTASI PUBLIK UNTUK KEBERLANJUTAN SOSIAL

Penyusunan perencanaan ruang laut melalui berbagai tahapan dari mulai persiapan, pengambilan data, konsultasi publik, hingga penetapan dokumen. Sebagai proses publik, perencanaan ruang laut memerlukan perhatian khusus dalam konsultasi publik untuk mendorong adanya dialog guna menyelaraskan kebijakan, tujuan dan strategi antarsektor yang berbeda serta mendorong inklusivitas perencanaan. Selain itu, konsultasi publik juga berperan untuk mengakomodasi tiga elemen penting dalam kerangka keberlanjutan sosial, yaitu pengakuan, representasi, dan distribusi.

- **Pengakuan:** pengakuan dan penghormatan terhadap pengaturan sejarah tata kelola yang sudah ada sebelumnya, serta hak-hak yang berbeda dan perbedaan kebutuhan, gaya hidup dan pengetahuan, dan budaya adat istiadat.
- **Representasi:** tingkat partisipasi dan inklusivitas dalam pengambilan keputusan, waktu dan kualitas dalam pengambilan keputusan.
- **Distribusi:** keadilan dalam distribusi manfaat, risiko dan kerugian keputusan, serta akses ke sumber daya, dengan penekanan khusus pada kelompok rentan (Saunders, et al, 2020).

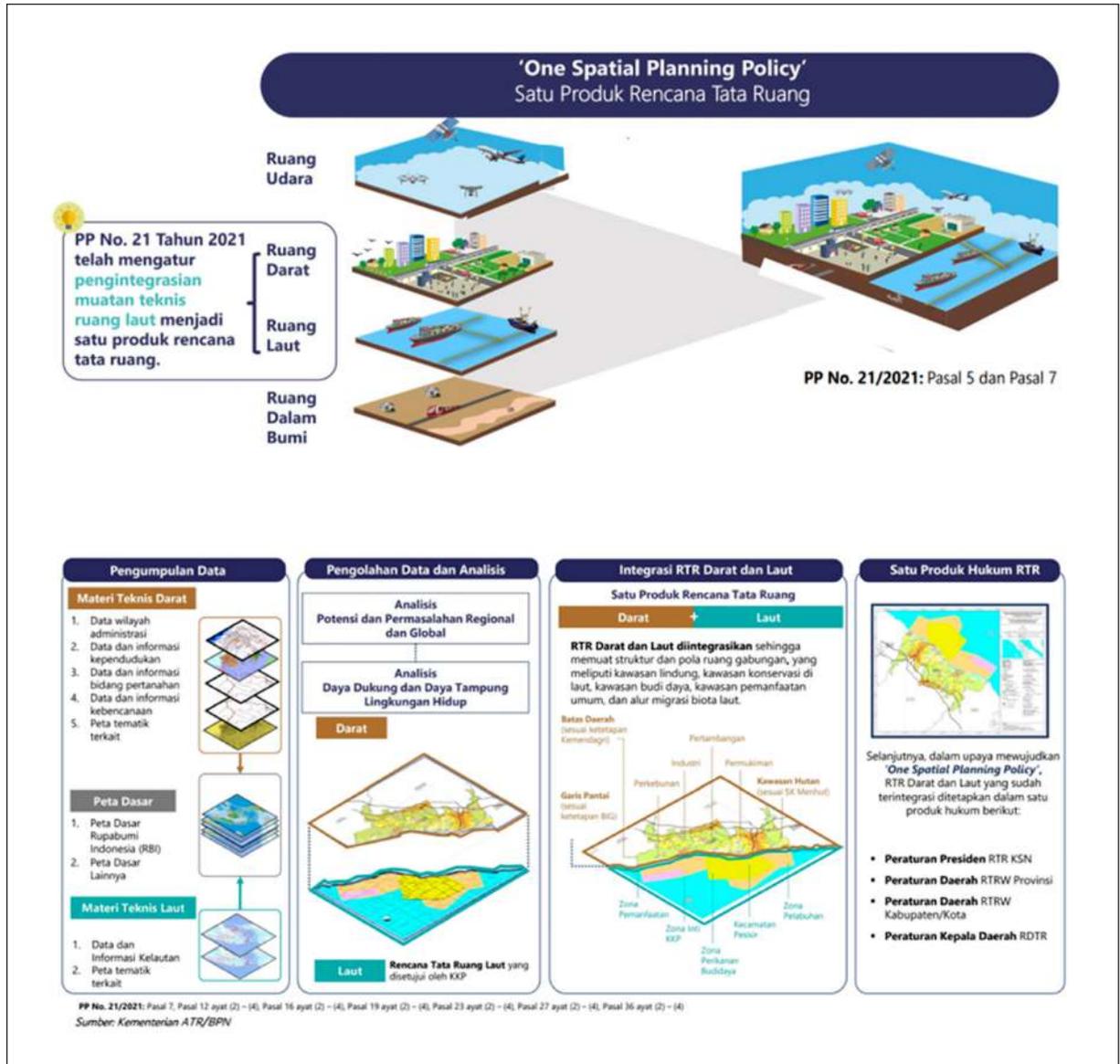
Proses inilah yang menjadi tantangan dalam perencanaan

ruang laut dan menjadi seni tersendiri untuk mengompromikan berbagai keinginan. Untuk itu, perlu dipastikan konsultasi publik tidak semata sebagai formalitas, tetapi benar-benar telah melibatkan stakeholder dari berbagai unsur. Selanjutnya, peran aktif dalam forum

tersebut sangat penting untuk membangun skenario bersama sebagai solusi atas isu dan tumpang tindih keinginan serta melakukan manajemen risiko yang mungkin terjadi pada masa yang akan datang.

**TANTANGAN**

Untuk menghasilkan perencanaan ruang laut berkualitas, holistik, dan selaras, perlu disusun dengan pendekatan berbasis bukti. Namun, terdapat beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian dalam penyusunan perencanaan ruang



Gambar 3. Konsep integrasi rencana tata ruang darat dan ruang laut dalam paparan materi pelatihan rencana ruang laut tingkat laut oleh Kemenko Bidang Perekonomian RI (2021)



**Gambar 4.** Aksi warga Pulau Komodo yang menolak dipindahkan seiring dengan rencana pengembangan kawasan Taman Nasional Komodo (2019)



**Gambar 5.** Aksi nelayan dari Pulau Kodingareng Makassar melakukan aksi penghadangan kapal Boskalis di Laut Perairan Spermonde, Sulawesi Selatan

laut, antara lain ketersediaan dan kualitas data, perubahan fisik kawasan yang cepat dan perbedaan dengan peta dasar, kewenangan antara pusat dan daerah, serta kesenjangan kualitas kapasitas SDM aparatur pusat dan daerah. Lebih lanjut, tantangan berikutnya adalah memastikan perencanaan dapat diimplementasikan dengan baik dan menjadi instrumen bersama untuk mengatur dan mengendalikan usaha yang dilakukan.

## PENUTUP

Mengutip Alan Lakein, perencanaan adalah membawa masa depan ke masa kini sehingga kita dapat melakukan sesuatu tentang hal tersebut sekarang. Perencanaan ruang laut dapat berarti bagaimana akan memandang laut pada masa depan melalui dan memberikan arah yang ingin dituju. Gambaran tujuan perencanaan ruang laut sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya laut diamankan dalam UUD 1945 agar dikelola sebaik-baiknya untuk kemakmuran rakyat. Kerangka regulasi lainnya mengamankan tujuan perencanaan ruang laut untuk mencapai pembangunan berkelanjutan, mengurai konflik yang mungkin terjadi, dan mengatur berbagai tekanan terhadap sumber daya laut yang semakin meningkat untuk menciptakan pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan.

Proses penyusunan perencanaan ruang laut perlu memperhatikan tiga dimensi, yaitu sosial, lingkungan, dan ekonomi, dan mengedepankan dialog partisipatif melalui konsultasi publik yang berkualitas. Sebagai penutup, perencanaan ruang laut menjadi ikhtiar bersama untuk mengelola sumber daya laut yang

telah diamanatkan dunia kepada Indonesia. Untuk itu, perencanaan ruang laut dalam prosesnya perlu dilaksanakan sebaik-baiknya, agar menghasilkan instrumen yang bijak, adil, dan lestari.

## EPILOG

Pengelolaan sumber daya laut bukan merupakan suatu hal yang baru. Bagi beberapa komunitas masyarakat dalam skala yang kecil, hal tersebut merupakan suatu praktik yang telah dilakukan secara turun-menurun dan menjadi bagian dari kehidupan peradabannya. Pengelolaan yang dilaksanakan tidak hanya bertumpu pada aspek ekonomis dalam artian untuk mendapatkan keuntungan, tetapi juga menjadi bagian kearifan dalam tatanan bermasyarakat dan menjadi bagian kepercayaan yang dianut sebagai rasa syukur dan tanggung jawab terhadap alam semesta untuk menjaga keseimbangan dan tanggung jawab sosial terhadap sesamanya dan meneruskan peradaban.

Pengelolaan sumber daya laut, khususnya pada sektor perikanan dalam beberapa catatan berkuat salah satunya terkait peraturan larangan untuk menangkap ikan pada wilayah dan waktu tertentu. Sebagai contoh, dalam agama samawi terdapat ayat yang mencatatkan adanya larangan menangkap ikan pada hari tertentu, tetapi larangan itu dilanggar oleh suatu kaum sehingga kaum tersebut dikutuk. Selain itu, dalam konteks adat dan budaya di Indonesia juga mengenal beberapa istilah seperti *sasi* atau *yot* sebagai cara pengelolaan sumber daya pesisir dan laut di Maluku dan Papua, yang juga berupa larangan menangkap

ikan pada waktu atau wilayah tertentu. Panglima Laot di Aceh juga menjadi salah satu kelembagaan lokal yang mengatur sumber daya laut agar dimanfaatkan secara bijak. Di Jawa, Larung Saji menjadi salah satu budaya dimana nelayan pun berhenti melaut dan bersuka cita seraya bersyukur dengan caranya.

## REFERENSI

- Ehler, C. and Douvère, F. (2009) *Marine spatial planning: a step-by-step approach*. Paris, France, Unesco, 99pp. (IOC Manuals and Guides 53), (ICAM Dossier 6). DOI <http://dx.doi.org/10.25607/OBP-43>
- Ehler, C., Zaucha, J., Gee, K. (2019). *Maritime/Marine Spatial Planning at the Interface of Research and Practice*. In: Zaucha, J., Gee, K. (eds) *Maritime Spatial Planning*. Palgrave Macmillan, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-98696-8\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-98696-8_1)
- Saunders, Fred, Michael Gilek, Anda Ikauniece, Ralph Voma Tafon, Kira Gee, and Jacek Zaucha. 2020. "Theorizing Social Sustainability and Justice in Marine Spatial Planning: Democracy, Diversity, and Equity" *Sustainability* 12, no. 6: 2560. <https://doi.org/10.3390/su12062560>

## PROFIL PENULIS

**Irfan Thofiq Firdaus** merupakan Perencana Ahli Pertama, Direktorat Kelautan dan Perikanan, Kementerian PPN/Bappenas ■



# PPPI-BAPPENAS: SEKARANG DAN HARAPAN KE DEPAN

Hanan Nugroho

**P**erkumpulan Perencana Pembangunan Indonesia (PPPI) adalah wadah asosiasi perencana pembangunan di Indonesia, terdapat di pusat dan beberapa komisiariat, termasuk di Kementerian PPN/Bappenas. Dipercaya bahwa keberadaan perencana pembangunan yang andal akan membantu meningkatkan kualitas perencanaan, khususnya yang dilakukan pemerintah, serta lebih jauh memberi manfaat bagi pembangunan bangsa. Makalah ini mendeskripsikan PPPI-Bappenas, hal-hal yang sedang dikerjakan, serta harapan bagi pengembangannya ke depan.

## PENDAHULUAN

Perkumpulan Perencana Pembangunan Indonesia (PPPI) adalah organisasi/wadah di mana para perencana pemerintah berkumpul, meningkatkan kapasitas, mengembangkan profesionalitas, memperluas jaringan dan kerja sama, serta membantu memenuhi kewajiban profesi. PPPI bekerja berdasarkan azas kekerabatan, kesetaraan, saling asah-asih-asuh, serta berbagi pengetahuan berdasarkan ilmu dan pengalaman. Demikian garis besar tujuan dari organisasi PPPI yang didirikan pada 17 Juni 2007, dengan nama semula Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia (AP2I)<sup>1</sup>. Pendirian asosiasi ini terjadi sekitar enam tahun sejak dibentuknya Jabatan Fungsional (JF) Perencana berdasarkan KepmenPAN No. 16/KEP/M.PAN/3/2001 tentang

<sup>1</sup> <https://www.perencanapembangunan.or.id/2015/01/asosiasi-perencana-pemerintah-indonesia-ap2i-2/>



PPPI

JF Perencana dan Penetapan Angka Kreditnya.

PPPI didirikan di tingkat pusat, diikuti dengan komisiariat yang telah berdiri di sejumlah kementerian dan lembaga, serta di beberapa daerah, khususnya provinsi. PPPI Bappenas adalah salah satu dari komisiariat yang berada di Bappenas, dengan jumlah anggota yang terus berkembang dan sekarang termasuk terbesar.

Presiden Joko Widodo, khususnya dalam masa pemerintahannya yang kedua (2019–2024) memberi perhatian besar terhadap penguatan JF<sup>2</sup>. Presiden meminta agar di bawah eselon dua, tidak ada lagi jabatan struktural, digantikan dengan jabatan fungsional. Menteri PANRB merespons arahan itu dengan menerbitkan Permen PANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional. Hal ini dengan cepat memperbanyak jumlah pejabat fungsional. Di Bappenas, hal ini berarti meningkatkan jumlah pejabat fungsional perencana.

Indonesia memiliki sejumlah pekerjaan rumah besar untuk memperbaiki kualitas perencanaannya di tengah makin kompleksnya pembangunan di

2 Komitmen untuk memperkuat JF juga ditunjukkan dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS). PP tersebut mempertegas JF sebagai kelompok jabatan yang mensyaratkan keahlian atau keterampilan tertentu yang dibuktikan dengan sertifikasi tertentu, dan dapat menjadi karier utama Aparatur Sipil Negara (ASN). PP 11 Tahun 2017 telah disempurnakan dengan PP 17 Tahun 2020. Semangat dari PP-PP tersebut adalah untuk meningkatkan kualitas jabatan fungsional di dalam birokrasi dan mendorong ASN untuk masuk ke dalam JF dengan mekanisme yang lebih sederhana.

dunia yang berubah cepat. Salah satu tantangan terbesar bagi pemerintah adalah bagaimana memproduksi perencanaan yang unggul termasuk penerapan kebijakan berbasis bukti (*evidence based policy*), dan seterusnya. Hal-hal ini tidak mudah dicapai tanpa penguatan sumber daya manusia serta cara bekerja yang unggul di bidang perencanaan, khususnya di kalangan pemerintah.

Meskipun dalam sistem kepegawaian Indonesia jumlah pejabat fungsional kini telah jauh lebih banyak dibandingkan pejabat administrasi, tetapi jumlah pejabat fungsional perencana (PFP) belumlah besar, dibandingkan misalnya dengan pejabat fungsional peneliti, analis kebijakan, apalagi dosen<sup>3</sup>.

Bappenas adalah organisasi di mana

3 Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN), JF tersusun dalam 27 rumpun yang terbagi dalam 288 jenis. JF Perencana adalah salah satu jenis, termasuk dalam rumpun jabatan manajemen. Di antara berbagai JF tersebut, JF guru adalah yang jumlahnya terbanyak (62%), diikuti fungsional di bidang medis (19%), teknis (15%), dan dosen (4%). Menurut Badan Kepegawaian Negara, jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia per 30 Juni 2022 adalah 3.992.766. Dari seluruh PNS sebesar itu, 9% (359.253) orang adalah pejabat administrasi/struktural, 52% (2.083.250) pejabat fungsional, dan 39% (1.550.263) pelaksana.

sebagian pejabat fungsional perencana di tingkat pusat/nasional berkumpul. Bappenas juga adalah organisasi di mana kegiatan-kegiatan perencanaan pembangunan diorganisasikan, dimulai dari perencanaan survei, implementasi, evaluasi, hingga pembuatan berbagai laporan dan penerbitan. Menteri Perencanaan Pembangunan adalah pembina jabatan fungsional perencana se-Indonesia.

### PPPI-BAPPENAS: FOKUS KE DALAM

Seperti halnya PPPI Pusat yang mengalami dinamika kegiatan dan kepengurusan, PPPI-Bappenas mengalami hal serupa. Hal ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya jumlah pejabat fungsional perencana yang semula masih sangat kecil serta belum berkembangnya perhatian pada pengembangan Jabatan Fungsional (JF) di kalangan birokrasi pemerintah umumnya. Orientasi, termasuk fasilitas kerja, masih pada jabatan administrasi.

Arahan Presiden yang dioperasionalkan melalui Permen PANRB 28 Tahun 2019 telah menambah jumlah pejabat fungsional



secara cukup besar di Bappenas, khususnya perpindahan dari pejabat eselon tiga menjadi Perencana Ahli Madya. Penambahan cukup banyak juga terjadi dari perpindahan pejabat eselon dua maupun satu menjadi Perencana Ahli Utama. Sementara itu, CPNS di Bappenas yang diangkat menjadi PNS secara otomatis menjadi Perencana Ahli Pertama. Jumlah pejabat fungsional perencana meningkat 3–4 kali lipat terutama untuk jenjang Ahli Madya dan Ahli Utama, dengan peningkatan terbanyak di jenjang Ahli Madya.

Banyaknya pejabat fungsional perencana yang berada di Bappenas membangkitkan kembali kegiatan AP2I yang sebelumnya kurang aktif, tertelan oleh kegiatan-kegiatan kantor Bappenas yang sibuk. Pengurus baru PPPI Bappenas dibentuk awal tahun 2020. Sayangnya, di tengah tantangan perubahan yang cukup besar tersebut, kepengurusan baru tidak dapat langsung bergerak cepat, khususnya karena datangnya pandemi Covid-19. Namun, beberapa kegiatan tetap dilaksanakan, sebagian secara *on-line*.

Organisasi PPPI-Bappenas disusun berdasarkan bidang-bidang, koordinator penghubung berdasarkan kedeputian, serta jenjang perencana (ahli pertama, muda, madya, utama). Persilangan di antara bidang, kedeputian dan jenjang tersebut diharapkan dapat menjadi pertemuan informasi di antara pengurus, yang selanjutnya mengalir ke anggota. Dalam persilangan tersebut diharapkan akan muncul beberapa *champion* yang akan menjadi model bagi anggota untuk bersama terus mengembangkan profesionalitas, melalui karya-karya perencanaan yang dikomunikasikan bersama.

Kegiatan PPPI-Bappenas dalam tahap awal lebih berfokus ke dalam, dengan melakukan pelatihan mengenai hal-hal dasar, seperti penyusunan Angka Kredit. Ini dengan pertimbangan

bahwa sebagian besar dari pejabat fungsional perencana yang baru bergabung (termasuk untuk jenjang ahli madya dan ahli utama) belum memiliki pengalaman melakukan pekerjaan tersebut, sehingga membutuhkan semacam pengenalan dan agar segera akrab dengan sistem penilaian Angka Kredit, misalnya. Ini juga dengan pertimbangan agar pejabat fungsional perencana segera unggul sebagai profesional perencana dalam melakukan tugas-tugasnya. Narasumber untuk pelatihan berasal dari internal, dari perencana yang telah memiliki pengalaman dan nilai/prestasi tinggi dalam hal-hal itu sebelumnya. Di dalam pelatihan, selain peraturan dasar, juga diberikan beberapa tip dan trik untuk pekerjaan-pekerjaan penulisan makalah perencanaan, artikel kebijakan, hingga penulisan *op-ed* untuk media massa, dan seterusnya.

PPPI-Bappenas menggandeng pejabat struktural Bappenas, termasuk dari Biro Sumber Daya Manusia serta Pusbindiklatren untuk menjelaskan peraturan-peraturan baru berkenaan dengan pembinaan jabatan fungsional perencana. Ini juga merupakan bagian yang menantang, karena begitu banyaknya peraturan baru, sedangkan peraturan-peraturan tersebut juga cepat berubah. Yang dapat disyukuri, meskipun pada awalnya terdapat sejumlah “keluhan”, pejabat fungsional perencana di Bappenas dapat cepat beradaptasi dengan peraturan yang ada, serta terus meningkatkan profesionalitas mereka.

Pengurus PPPI-Bappenas memahami pentingnya keterampilan menulis dalam pekerjaan sebagai pejabat fungsional perencana. Pengurus memfasilitas pelatihan untuk hal ini, termasuk dengan mengembangkan “klinik menulis”, meskipun belum ramai karena masih diterapkannya pola kerja *WfH* (*work from home*) maupun *WfA* (*work from anywhere*) di lingkungan Bappenas.

Soal penulisan dan publikasi ini, JF Perencana belajar dari JF Peneliti maupun dosen yang telah mengembangkan kemampuan publikasi dengan lebih cepat dan antusias, yang dimungkinkan karena dikembangkannya sistem SINTA oleh Kemenristekdikti<sup>4</sup>. PPPI-Bappenas mengurus penerbitan Jurnal Perencanaan Pembangunan (JPP) dan Bappenas Working Papers (BWP) yang telah diindeks dalam sistem SINTA. Penerbitan ini menampung tulisan-tulisan dari pejabat fungsional perencana Bappenas, serta penulis-penulis dari kalangan lainnya, dari dalam maupun luar negeri. PPPI-Bappenas juga telah menerbitkan beberapa buku berisi kumpulan tulisan pejabat fungsional perencana Bappenas, yang diterbitkan dalam JPP, BWP, maupun *The Journal of Indonesian Sustainable Development Planning* (JISDeP) yang juga diterbitkan di lingkungan Bappenas.

PPPI-Bappenas menyadari bahwa karya perencanaan yang baik membutuhkan kolaborasi dengan sesama perencana, baik di pusat, daerah, maupun internasional. Jaringan kerja sama, yang telah dibangun oleh kantor, dikembangkan atau dimanfaatkan untuk menghasilkan produk-produk perencanaan yang lebih baik oleh pejabat fungsional perencana untuk memenuhi angka kreditnya. Sambil menyelam minum air; sekali mendayung, dua-tiga pulau terlampaui. Untuk itu, PPPI-Bappenas juga mengadakan kegiatan bersama dengan PPPI komisariat lainnya, di beberapa kementerian/lembaga maupun provinsi. Namun, sejauh ini kerja sama tersebut masih dalam bentuk pertukaran informasi, saling memahami permasalahan dan tantangan yang dihadapi JFP, dan belum diwujudkan dalam proyek-proyek riset maupun kerja sama untuk mendapatkan angka kredit bersama, misalnya.

4 <https://sinta.kemdikbud.go.id/>



## POTENSI, PELUANG, DAN HARAPAN

Kemajuan bangsa berkorelasi erat dengan keberadaan “dapur pemikir” (*think tank*) yang berada di negara itu<sup>5</sup>. Dapat pula dikatakan, kemajuan pekerjaan-pekerjaan pemerintah berkorelasi erat dengan banyaknya (dan profesionalnya) pejabat fungsional dalam birokrasi pemerintah itu. Birokrasi pemerintah Indonesia telah meletakkan tekad untuk mengembangkan pejabat fungsionalnya, dan ini harus diwujudkan.

Potensi JFP untuk berkembang di Bappenas sangat besar, karena selain memiliki staf/pejabat fungsional perencana dengan kecerdasan rata-rata tinggi, JFP didominasi oleh anggota dengan pendidikan rata-rata pascasarjana, terbiasa dengan etos kerja keras, dan dilengkapi dengan fasilitas kerja cukup baik. Di samping melakukan pekerjaan mereka sebagai perencana, pejabat fungsional perencana di Bappenas terbiasa dengan melakukan pekerjaan lainnya, termasuk sebagai PPPK maupun Bendahara. Kemampuan bekerja *multitasking*, termasuk dengan melakukannya “tidak harus di kantor” atau mengorganisasikan berbagai event yang bersifat nasional maupun internasional termasuk potensi yang dimiliki oleh pejabat fungsional

perencana di Bappenas sejak jenjang ahli pertama. Selain itu, sebagian besar mereka, terutama generasi milenial, memiliki kemampuan bahasa asing yang baik, tidak terbatas pada bahasa Inggris saja.

Karena peranannya sebagai kordinator kegiatan perencanaan nasional, Bappenas memiliki hubungan kerja yang sangat luas, baik dengan berbagai instansi nasional, daerah, maupun internasional. Hubungan yang luas ini juga menjadi peluang untuk terus meningkatkan kualitas produk-produk perencanaan di mana PFP ikut menyumbang, baik untuk keperluan dinas maupun pemenuhan angka kredit jabatan fungsional perencana.

Peluang untuk terus meningkatkan sumbangan dalam bentuk produk-produk perencanaan maupun bagi pemenuhan Angka Kredit Perencana juga berasal dari pekerjaan-pekerjaan perencanaan yang mengikuti siklus tahunan, 5 tahunan, dan 20 tahunan di mana kantor Bappenas menjadi muara dari berbagai macam informasi perencanaan. PFP perlu jeli melihat hal ini sebagai peluang untuk meningkatkan kinerjanya.

Indonesia akan menerbitkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) 2025–2045. Beberapa pekerjaan untuk menyiapkan dokumen resmi itu sudah mulai dilakukan, termasuk evaluasi dari RPJP sebelumnya (200–2025) serta pembuatan beberapa skenario untuk RPJP 2025–2045. Lagi-

lagi, berbagai peluang untuk bekerja sebagai profesional perencana pembangunan banyak tersedia. Penyiapan RPJP 2025–2045, yang segera diikuti dengan pembuatan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) I dari RPJP 2025–2045 tersebut akan merupakan kegiatan yang “ramai” dengan interaksi antara perencana-perencana pembangunan di seluruh Indonesia. Itu juga akan merupakan kesempatan untuk melakukan perbaikan-perbaikan, di mana pejabat fungsional perencana mempunyai peranan besar.

Berharap bahwa PPPI-Bappenas akan terus tumbuh berkembang membawa semangat perbaikan dalam persoalan-persoalan perencanaan, bahkan hingga menjadi rujukan, tidak saja di tingkat nasional, tetapi juga internasional. Penulis juga membayangkan bahwa kepengurusan PPPI-Bappenas ke depan akan lebih didominasi oleh perencana-perencana dalam jenjang ahli muda dan ahli madya. Mereka berada dalam semangat tinggi, berada dalam puseran kegiatan yang banyak, dan menjadi motor dalam pelaksanaan peraturan-peraturan mengenai jabatan fungsional perencana. Semoga PPPI-Bappenas berjaya. ■

## PROFIL PENULIS

**Hanan Nugroho** merupakan Ketua PPI-Bappenas (Email: nugrohohn@bappenas.go.id)

5 Hanan Nugroho and Eko Purwanto, 2018. *Policy Think Tanks in Indonesia: Significance, Challenges and Prospects: BAPPENAS as a case*. Journal of Policy Science, ISSN 1881-6703. vol. 12., pp.19–28

# TANYA-JAWAB JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA

Sumber:



Edisi Oktober 2022



## [01]

### LETTI SILVIA HANDAYANI

Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kab. Pesisir Selatan, Sumatera Barat

#### Pertanyaan:

- Saya sekarang III/c dan sudah menjabat sebagai struktural lebih dari 4 tahun. Terkait JFP penyetaraan dari Jabatan Administrasi pada tanggal 31 Desember 2021, apakah ada pelatihannya sesuai jenjang jabatan yang disetarakan tersebut? Saya Perencana Ahli Muda penyetaraan dari jabatan Kasubag Perencanaan, Keuangan, dan Pelaporan. Bagaimana caranya supaya saya bisa mengikuti pelatihan JFP Ahli Muda yang diselenggarakan Bappenas? Bagaimana pembiayaan diklat tersebut?
- Terkait Perpres 97/2022 tentang tunjangan JFP, apakah ada syarat khusus agar tunjangan ini bisa dibayarkan? Saya Perencana Ahli Muda hasil penyetaraan pada tanggal 31 Desember 2021, sampai saat ini belum menerima tunjangan JFP, tunjangan yang saya terima setara tunjangan jabatan eselon IV.

#### Jawaban:

- Ketentuan dasar penyetaraan jabatan diatur dalam PermenPANRB 28/2019 dan diperbarui PermenPANRB 17/2021. Penyetaraan ke Jabatan Fungsional khusus untuk di daerah, yang terkena dampak adalah eselon IV dan eselon V, yang disetarakan adalah jabatan terakhirnya bukan golongan. Ibu tidak perlu mengikuti pelatihan JFP Ahli Muda. Selanjutnya saat ingin mengubah atau kenaikan jenjang jabatan, wajib mengikuti dan lulus uji kompetensi. Syarat pendaftaran uji kompetensi adalah angka kredit (AK) minimal sebanyak 90% dari 200 (Angka Kredit Integrasi). Sebagaimana SE MenPANRB No. B/653/M.SM.02.03/2021 pada poin nomor 4, Ibu dapat dipertimbangkan untuk kenaikan golongan setingkat lebih tinggi (karena lebih dari 4 tahun). Tidak ada biaya untuk seluruh kegiatan yang diselenggarakan Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas.
- Tunjangan yang diberikan untuk JFP hasil penyetaraan jabatan diatur dalam Perpres 50/2022. Besar tunjangannya mengikuti saat waktu lalu yang bersangkutan masih menjadi struktural. Setahun setelah Ibu diamanatkan menjadi subkoordinator dan Perencana Ahli Muda akan ada

evaluasi. Subkoordinator bukan nama jabatan tetapi Ibu diamanatkan untuk mengawal, terkait dengan tuis yang waktu lalu ditinggal. Ketika Ibu menjadi fungsional Perencana seutuhnya, nanti mengacu pada Perpres 97/2022 dan ketika daerah sudah menyesuaikan ketentuan aturan tersebut pada APBD.

## [02]

### ABDUL GAFUR

Bagian Administrasi Pembangunan, Sekretariat Daerah Kalimantan Utara

#### Pertanyaan:

- Saya baru saja naik pangkat golongan dari III/b ke III/c, karena penyetaraan jabatan saat saya III/b (Desember 2021), saya menjadi jabfung perencana. Pada bulan April 2022 sudah naik ke III/c, di SK kembali menjadi kasubbag penyusunan program dan pengendalian program. Bagaimana status JFP saya?
- Saat penyetaraan saya dapat SK Bupati terkait AK yang saya peroleh. Lalu untuk naik ke III/C, nanti AK nya berapa?

**Jawaban:**

- Konfirmasi ke bagian organisasi terlebih dahulu dan paralel ke BKD. Penyetaraan jabatan di daerah itu ditunggu sampai akhir bulan Mei 2022. Khawatirnya jabatannya itu masih Kasubbag, tetapi sebenarnya sudah disetarakan.
- Mengacu pada surat dari MenPANRB No. B/59/M.SM.02.03/2021 tentang Angka Kredit untuk pejabat fungsional yang diangkat melalui penyetaraan, Bapak termasuk pada kategori eselon IV, tetapi Bapak III/b lebih dari 3 tahun sehingga AK konvensional menjadi 225 atau integrasi 75 AK.

**[03]****NILA OKTATIA NUR**

Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bombana, Prov. Sulawesi Tenggara

**Pertanyaan:**

- Saya sekarang sudah golongan IV/a. Saya telah menjadi Kasubag Perencana di DLH Kabupaten sejak tahun 2012 (10 tahun). Alumni diklat perencana pertama tahun 2013. Kabupaten belum menjadikan fungsional perencana. Bulan ini saya akan pindah jadi staf Bappeda kota lain. Apa saya tetap bisa ikut diklat fungsional perencana?
- Apakah kabupaten boleh meminta diklat untuk semua perencana kabupaten/kolektif? Bila iya, bagaimana persyaratannya?

**Jawaban:**

- Dengan pangkat/golongan Ibu sekarang, Ibu dimungkinkan untuk mengikuti Uji Kompetensi Ahli Madya. Kalau tidak ada formasi JFP Ahli Madya di instansi yang baru, itu agak sulit untuk diangkat ke dalam JFP. Sebaiknya setelah bergabung di instansi yang baru, Ibu koordinasikan ke organisasi instansi untuk menanyakan apakah ada formasi jafung di instansi, apabila jawabannya ada maka dapat melanjutkan bertanya ke BKD. Dengan demikian, pada tahun 2023, Ibu bisa mendaftar Uji Kompetensi Ahli Madya. Untuk surat rekomendasi didapatkan dari BKD kota.

- Silakan ajukan permintaan pengikutsertaan untuk pelatihan ke BKD. Pelatihan JFP hanya berlaku untuk CPNS formasi perencana ahli pertama. Sementara itu, pelatihan peningkatan kapasitas JFP terdiri dari perencanaan dan penganggaran, monev, PPD-RPJMD, dan LERD.

**[04]****ADHITYA BHUANA KARANA**

Kecamatan di Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat

**Pertanyaan:**

Saya berusia di bawah 55 tahun dan sekarang bertugas sebagai Sekretaris Kecamatan sudah 1 tahun lebih. Sebelumnya saya pernah menjadi Kabid pada DPMPSTP dan Dinas Perhubungan, pangkat saya sekarang IV/a, dua tahun pada bulan Oktober 2022. Saya ada rencana untuk menjadi Fungsional Perencana, bagaimana langkah yang harus ditempuh? Mungkinkah bisa jadi fungsional madya?

**Jawaban:**

Sebaiknya berkoordinasi dengan Bappeda Kota Bogor mengenai sebaran formasi. Untuk jenjang madya biasanya ada di Bappeda Kota Bogor. Bapak harus mendaftar secara daring untuk uji kompetensi jenjang madya.

**[05]****AMIN ARIYANTI**

Bapelitbang Kab. Batang, Jawa Tengah

**Pertanyaan:**

- Adanya penyederhanaan birokrasi, yang tadinya struktural eselon IV menjadi fungsional perencana ahli muda sementara golongan masih III/b, apakah langsung mengajukan kenaikan pangkat III/c melalui pengajuan penilaian angka kredit? Saya III/b saat bulan April 2021, kemudian dilantik menjadi eselon IV saat Oktober 2021. Kemudian pada Mei 2022 menjadi JFP Ahli Muda dengan AK 175.
- SK pengangkatan menjadi JFP Ahli Muda tidak mencantumkan sebagai subkoordinator, saya sebaiknya bagaimana?

- Pengajuan penilaian angka kredit, apakah satu tahun setelah SK Pengangkatan ke dalam JFP?

**Jawaban:**

- Ibu kurang angka kredit 25 lagi untuk naik ke III/c dan diperoleh melalui pengajuan penilaian kinerja. Ibu juga punya bonus AK sebagai subkoordinator yaitu sebesar 25% dari kenaikan pangkat/ golongan. Surat Tugas atau SK sebagai subkoordinator biasanya dibuat oleh PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian). Jika di tingkat kabupaten adalah Bupati, sedangkan di tingkat provinsi adalah Gubernur. Ketika diserahkan ke satu tingkat di bawahnya berarti Sekda.
- Tanyakan kepada organisasi mengenai siapa yang membuat SK subkoordinator, biasanya dibuat oleh PPK, yakni Bupati, atau setingkat di bawahnya yakni Sekda atau Kepala BKD. Dukungan untuk penilaian AK itu diberikan AK 25% dari kebutuhan satu kali kenaikan pangkat/golongan setingkat lebih tinggi dengan menunjukkan SK Subkoordinator, untuk Ibu sebesar 25 AK.
- Karena ibu baru diangkat bulan Mei maka AK minimal adalah sebesar 8/12 dikali 25. Untuk Angka Kredit maksimal, 8/12 dikali 37.5. AK bonus dari jabatan Subkoordinatornya baru bisa diklaim setelah 1 tahun menjabat sebagai sub koordinator.

**[06]****RAHMAH AMALIA**

Bappeda Kabupaten Mamuju Tengah, Sulawesi Barat

**Pertanyaan:**

- Apakah untuk eselon IV dengan pangkat III/b (per April 2019), eselon IV golongan III/B pada Oktober 2021, kemudian disetarakan menjadi Fungsional Perencana Ahli Muda per 30 Desember 2021. Di SK tercantum 150 AK. Apakah saya dapat mengikuti kenaikan pangkat III/b pada periode April 2023?
- Apakah tunjangan perencana sesuai Perpres 97 Tahun 2022 juga berlaku untuk Perencana ahli muda hasil

penyetaraan? BKD menyatakan bahwa yang penyetaraan mengajukan penyelesaian tunjangan dengan fungsional masing-masing.

**Jawaban:**

- a. Ibu kurang 50 AK lagi untuk menjadi III/c. Untuk JFP Ahli Muda AK minimal sebesar 25 per tahun dan AK maksimal sebesar 37.5, sehingga Ibu dalam dua tahun lagi paling cepat menjadi III/c yakni April 2024.
- b. Kalau di pusat, berkiblat pada APBN yang mengacu pada PMK. Kalau di daerah, pengelolaan anggarannya berbeda, mereka menggunakan APBD.

**[07]**

**YAYAN ARAINO**

Kantor Kecamatan Katingan Hilir,  
Kalimantan Tengah

**Pertanyaan:**

Tahun 2006–2019 saya bertugas di Bappeda sebagai pelaksana bidang perencanaan dan TMT 2 Agustus 2019 dilantik sebagai Kasubag Umum dan Kepegawaian di Kantor Kecamatan, TMT 15 Januari 2021 sebagai Kasubag Keuangan, Program, Evaluasi dan Pelaporan di Kantor Kecamatan dengan gol. III/c. Apakah saya bisa mengikuti Uji Kompetensi dan beralih ke JFP serta formasi JF Perencana di Bapelitbang di daerah saya?

**Jawaban:**

Bapak berkoordinasi dengan organisasi mengenai formasi tersebut ada atau tidak? Jika formasi tersebut ada, silakan ke BKD untuk menanyakan di unit apa saja formasi Jabatan Fungsional Perencana tersebar. Selain itu, sudah terisi atau belum jabatan tersebut, jika masih kosong silakan Bapak minta rekomendasi kepada BKD untuk mengikuti uji kompetensi, kalau masih ada pun Bapak berpeluang untuk mengikuti uji kompetensi.

**[08]**

**I MADE SWASTIKA BUDIARTA**

Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I  
Denpasar, Bali

**Pertanyaan:**

- a. Apabila terlambat mengajukan DUPAK tahun 2021 bagaimana solusinya dan bagaimana proses pengajuan DUPAK untuk periode Januari-Juni 2022)?
- b. Saya pegawai Gol.IV, karena penyetaraan jabatan struktural ke fungsional, maka diangkat dalam jabatan fungsional perencana ahli muda dengan angka kredit 300. Untuk mencapai jenjang ahli madya apakah masih harus ikut Uji Kompetensi? Apa saja prosedur/persyaratan lainnya?

**Jawaban:**

- a. Batas waktu pengumpulan DUPAK 2021 sudah tidak bisa di proses karena batas waktu pengumpulannya dibatasi pada 10 Mei 2022 dan penerimaan berkas setelah itu tidak bisa dinilai. Jadi untuk penilaian kinerja selanjutnya penilaian kinerja 2022 yang nanti dokumen penilaiannya dikirimkan ke Sekretariat tim penilai paling lambat 10 Januari 2023.
- b. Angka kredit yang diterima 300 (konvensional) nantinya perlu dirubah ke Angka Kredit integrasi sebesar 100, dan untuk naik ke jenjang Ahli Madya tetap mengikuti uji kompetensi Ahli Madya dengan syarat Angka Kredit minimal 90% dari Angka Kredit kenaikan jenjang jabatan, dalam hal ini 90% x 200 AK.

Untuk persyaratan harus ada formasi Jenjang ahli madya, adanya usulan dari BKD, rekomendasi dari BKD, serta pernyataan bahwa pernah bekerja 2 tahun di bagian perencanaan.

**[09]**

**ARSAD RAHIM ALI**

Balitbangren Polewali Mandar,  
Sulawesi Barat

**Pertanyaan:**

- a. Saya Perencana Fungsional Ahli Muda hasil penyesuaian, Desember 2021. Saya mau membuat laporan harian, mingguan, bulanan, dan semester dan kemudian dapat ditetapkan PAK untuk 6 bulanan. Sebagaimana PermenPANRB No.4 Tahun 2020 tentang jabatan fungsional perencana. Apa Saya bisa lakukan tanpa harus mengikuti pelatihan karena

sebelumnya saya sudah pengalaman sebagai fungsional epidemiologi kesehatan?

- b. Di kabupaten saya Polewali Mandar setiap OPD yang sebelum menjabat Kasubag perencanaan telah diangkat sebagai pejabat fungsional perencana. Apakah Balitbangren sebagai badan perencana yang mengoordinasi mereka tahu ada BKKD, dan bagaimana cara mengorganisasikan para fungsional perencana tersebut?

**Jawaban:**

- a. Untuk penyusunan laporan sebagai bukti dukung penyusunan penilaian angka kredit dapat dilakukan secara mandiri oleh para perencana tanpa adanya pelatihan terlebih dahulu dan jika berkas dukung ini sudah selesai dikumpulkan paling lambat 10 Januari 2023. Semua berkas penilaian diajukan ke kepegawaian dan kemudian dinilai ke tim penilai angka kredit. Untuk penetapan PAK tidak dilakukan oleh perencana yang menetapkan PAK dari kepegawaian dan tugas perencana disini menyusun laporan saja.
- b. Memang untuk pengorganisasian perencana di daerah diserahkan sepenuhnya kepada daerah, apakah nantinya di bawah Bappeda, Balitbangren atau BKD diserahkan kembali ke daerah. Namun, untuk penilaian angka kredit, pengusulan uji kompetensi, pengusulan diklat perencanaan harus di usulkan oleh BKD.

Untuk penilaian angka kredit yang menilai tim penilai angka kredit. Adapun persyaratan menjadi tim penilai harus lulus sertifikasi tim penilai. Untuk Sulawesi belum ada tim penilai jadi penilaian angka kredit di Pusbindiklatren. Sebelum 10 Januari 2023 harus mengirim dokumen/berkas penilaian untuk diajukan penilaian.

Untuk kenaikan ke Ahli Madya, syaratnya harus memenuhi AK Kumulatif kenaikan jabatan dan lulus uji kompetensi. Persyaratan mendaftar uji kompetensi adalah AK Kumulatif 90% dari kenaikan jenjang jabatan, yaitu 20% x 200 AK.

Jadi dari jenjang jabatan ahli muda ke madya membutuhkan AK kumulatif

200, sehingga jika sudah memiliki AK Kumulatif 100 maka harus mengumpulkan AK 100 lagi.

Penilaian AK berlaku 1 tahun sekali. Setelah lulus uji kompetensi dan angka kredit sudah memenuhi semua baru bisa naik ke jenjang ahli madya dan harus tersedia formasi jenjang ahli madya.

## [10]

### FAISAL HASAN

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Selayar, Sulawesi Selatan

#### Pertanyaan:

- Apakah dari instansi daerah yang tidak berada pada instansi Bappeda dapat mengikuti JFP?
- Apakah yang belum memiliki jabatan fungsional dapat mengikuti JFP yang berasal dari instansi lain (misalnya dari Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman)?

#### Jawaban:

- JFP tidak hanya terbatas dari Bappeda saja dan dinas-dinas di daerah juga memiliki JFP sebagai contoh dinas peternakan, dinas kesehatan, dll yang bekerja di bidang perencanaan pembangunan.
- Bisa, perpindahan di daerah kalau memang ada formasi silahkan mendaftar uji kompetensi untuk menjadi JFP.

## [11]

### PIUS MITHE

Bappeda Kabupaten Ende, Nusa Tenggara Timur

#### Pertanyaan:

- Mengapa kami yang di Kabupaten Ende - NTT mengalami penyetaraan ke jabatan fungsional, walaupun memiliki pendidikan S-2, tapi diangkat dalam jabatan fungsional perencana ahli muda? Kapan kami diangkat/disetarakan dalam jenjang yang seharusnya (fungsional perencana ahli madya)?

- Mengapa tunjangan jabatan kami di Kabupaten Ende - NTT masih mengikuti tunjangan jabatan lama (eselon IV, IV/a), sedangkan sudah ada Perpres 97 tahun 2022 yang mengatur tunjangan yang baru untuk jabatan fungsional perencana? Mohon penegasan dari Bappenas agar daerah melaksanakan secepatnya Perpres 97/2022.

#### Jawaban:

- Sesuai dengan PermenPAN No. 17 2021 bahwa penyetaraan memang disetarakan sesuai dengan jabatan strukturalnya. Jadi mungkin saat itu Bapak eselon IV pangkatnya IV/a, jadi penyetaraan dilihat dari jabatan strukturalnya disetarakan dengan jabatan fungsional.

Walaupun pada saat itu golongan IV/a disetarakan tetap ke JFP Ahli Muda karena jabatan pada saat itu adalah eselon IV.

Penyetaraan tidak melihat jenjang pendidikan S-2, tetapi harus sesuai dengan persyaratan pendidikan di fungsionalnya. Dalam hal ini, persyaratan JF Perencana minimal S-1.

Angka Kredit (AK) ada dua tipe, yaitu AK Konvensional dan AK Integrasi.

AK Konvensional masih mengacu ke peraturan lama, yaitu sebelum PermenPAN Nomor 13 Tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional.

Untuk JF Perencana sudah menyesuaikan ke PermenPAN 13 2019, sehingga menggunakan memakai AK Integrasi. Dengan demikian, jika AK konvensional 300 maka di AK Integrasi menjadi 100, dengan jumlah kebutuhan AK kenaikan pangkat/ jabatan sama.

JFP penyetaraan dan JFP eksisting tidak ada perbedaannya karena masing-masing tugasnya sama, butir kegiatan dan pengacuan tugasnya sama. Jadi mengapa disetarakan karena ini mandat dari Presiden. Di dalam SKP tidak ada AK, AK terdapat pada lampiran SKP.

- Karena tunjangan yang bersangkutan berdasarkan Perpres 50 Tahun 2022, jadi tunjangan penyetaraan ini masih disamakan menjabat eselon IV struktural.

## [12]

**DHELI AFARIMAWAN PRATOMO**  
Litbangkes Baturaja, Sumatera Selatan

#### Pertanyaan:

Saya ikut ujian kompetensi perencana pertama dan dinyatakan lulus. Saat ini pangkat saya III/a TMT Februari 2019 dan per tahun 2023 akan naik ke III/b. Apakah tugas sebelumnya sejak tahun 2019 dapat dikonservasikan/ diklaim sebagai angka kredit? Atau apakah dapat dilakukan pelantikan setelah naik ke pangkat III/b?

#### Jawaban:

Pastikan terlebih dahulu ke BKD bahwa benar pada Februari 2023 dapat kenaikan pangkat reguler ke III/b. Untuk diangkat ke dalam JFP harus mencantumi surat pengalaman perencanaan berdasarkan Peraturan BKN Nomor 11 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Pembinaan Kepegawaian Jabatan Fungsional. Untuk pangkat/golongan III/b, angka kredit dasar sebesar 50 AK

## [13]

### NIRMAYA

Badan Pendapatan Daerah, Kalimantan Timur

#### Pertanyaan:

Saya golongan III/d pendidikan S-2. Saat ini menjabat fungsional umum (Penata Laporan Keuangan), tetapi dari awal CPNS tahun 2010 juga mengerjakan tupoksi perencanaan. Saat ini, saya sudah mutasi ke Dinas Pendapatan yang formasi jabatan fungsional perencana nya masih kosong. Mohon arahnya apa langkah yang harus saya ambil?

#### Jawaban:

Mendaftar ke dalam JF Perencana melalui perpindahan jabatan dengan jenjang jabatan setara dengan Perencana Ahli Muda (golongan III/c dan II/d). Persyaratan untuk perpindahan jabatan tersebut adalah memiliki pengalaman di bidang perencana minimal dua tahun, tersedia formasi perencana ahli muda, rekomendasi dari pimpinan, dan lulus uji kompetensi.

Beda dengan jalur penyetaraan jabatan, sebelumnya adalah struktural sekarang menjadi fungsional dan regulasinya berbeda.

Kalau untuk Ibu Maya mengacu pada PermenPAN Nomor 4 Tahun 2020 tentang JF Perencana, sedangkan penyetaraan mengacu pada Permenpan RB Nomor 28 Tahun 2019 direvisi menjadi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2020 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional

## [14]

### WEDIYA

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan, Provinsi Lampung

#### Pertanyaan:

Saya ingin mendaftar Jabatan Fungsional Perencana. Sejak tahun 2000 s.d. 2011, saya bekerja di subbagian perencanaan. Sejak 2011–2019, saya di bidang teknis peternakan. Pada awal tahun 2022, saya kembali ditempatkan sebagai analis perencanaan, evaluasi, dan pelaporan di subbagian perencanaan. Akan tetapi, sejak April 2022 s.d. sekarang, saya di bidang teknis peternakan. Apakah saya bisa mendaftar sebagai JFP dengan menggunakan rekomendasi atasan pernah bekerja di bagian perencanaan? Saat ini, pangkat/golongan saya III/d akan naik pangkat/golongan reguler menjadi IV/a.

#### Jawaban:

Ibu lebih baik mendaftar uji kompetensi dengan menunggu kenaikan pangkat IV/a, di mana Ibu akan langsung mendaftar pada jenjang JF Perencana Ahli Madya.

Untuk pengalaman di bidang perencanaan tersebut dapat digunakan, selama memenuhi persyaratan minimal dua tahun.

## [15]

### TENGGU NATASYA ILMA

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Riau, Prov. Riau

#### Pertanyaan:

Pada bulan Juli 2021, saya mendaftar

untuk mengikuti Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Perencana (JFP) jenjang Ahli Muda. Saat itu, saya masih menjabat sebagai Kepala Seksi Perencanaan Teknis Cipta Karya. Pada saat saya mengikuti ujian pada akhir Oktober 2021, saya menjabat sebagai Pj. Kepala Bidang Cipta Karya. Pada saat hasil Uji Kompetensi JFP disampaikan pada awal bulan Desember, saya menjadi staf umum. Surat rekomendasi dari Bappenas untuk pengangkatan ke JFP saya serahkan ke BKD, tetapi sampai saat ini saya tidak diangkat menjadi JFP. Pada Januari 2022, saya diangkat menjadi Kepala Seksi Sarana dan Prasarana hingga sekarang, tetapi pekerjaan saya saat ini tidak banyak berhubungan langsung dengan perencanaan kecuali berkaitan dengan Renja dan Renstra bidang. Apakah saya masih bisa diangkat menjadi JFP dan haruskah saya mengajukan diri kembali untuk diangkat menjadi JFP (saat ini golongan ruang III/c sudah selama 2 tahun 6 bulan). Jika saat ini saya bisa diangkat menjadi JFP, berapa AK yang saya dapat?

#### Jawaban:

AK baru bisa diklaim pada saat Ibu sudah diangkat menjadi JFP (memiliki SK pengangkatan JFP). Berdasarkan Surat Edaran Menteri PANRB No. 400 Tahun 2022, nanti kami juga akan mengeluarkan SE Sesmen PPN/Sestama Bappenas tentang tata cara uji kompetensi versi terbaru dengan salah satu pasalnya berbunyi sertifikat uji kompetensi JFP berlaku selama dua tahun.

Dalam kasus ini maka sertifikat Ibu berakhir di Desember 2023, tetapi masih bisa diperbaharui. Misalnya Ibu akan diangkat kembali menjadi staf pada pertengahan 2024 maka tiga bulan sebelum ada rencana untuk dikembalikan ke staf, Ibu sudah bisa memperbaharui sertifikat tersebut ke kami. Namun, apabila rencana dikembalikan ke staf pada sebelum Desember 2023 maka Ibu boleh langsung diangkat dengan mengajukan ke BKD berdasarkan sertifikat uji kompetensi.

AK pengalaman Ibu dengan golongan ruang III/c selama 3 tahun 6 bulan (anggap satu tahun dari sekarang baru diangkat menjadi JFP) sebesar 33, ini berdasarkan Peraturan BKN No. 11

Tahun 2022. Untuk naik ke III/d, Ibu perlu mengumpulkan 67 AK lagi.

## [16]

### SAID FAISYAL KURNIAWAN

Bappeda Kab. Kepulauan Anambas, Prov. Kepulauan Riau

#### Pertanyaan:

- Saya adalah perencana, CPNS TMT bulan Februari 2019, PNS bulan Januari 2020, dan dilantik menjadi fungsional pada Januari 2022. Apakah tiga tahun pekerjaan saya bisa diklaim tanpa melihat aturan AK maksimal per tahun? karena ditakutkan saya rugi periodisasi penilaian angka kredit, padahal saya sudah bekerja selama tiga tahun. Namun, karena terlambat dilantik fungsional, saya terpaksa terlewat periodisasi penilaian untuk kinerja 2019 dan 2020.
- Karena BKPSDM terlambat melantik fungsional, kami jadi tidak bisa menyusun DUPAK pada tahun 2020. Apakah ada kebijaksanaan lain untuk JFP yang terlambat dilantik oleh daerah itu agar bisa mengklaim AK sejak 2019? BKPSDM tidak mau melantik fungsional pada tahun 2020 karena mereka membaca PP 17/2020 tentang Manajemen PNS yang menyatakan untuk dilantik menjadi fungsional, PNS harus mengikuti pelatihan terlebih dahulu. Di September 2020, MenPANRB mengeluarkan SE Nomor B/563/M. SM.02.00/2020 yang menyatakan PNS calon fungsional dilantik dahulu menjadi fungsional dengan pelatihannya menyusul. SE tersebut kurang dikenal pada saat itu. Seharusnya angkatan kami secara reguler dapat naik pangkat pada April 2023, kami tanyakan ke BKN jawabannya silakan dikonsultasikan ke instansi pembina.

#### Jawaban:

- Untuk kinerja dari CPNS memang bisa diklaim dalam tiga tahun, tetapi tetap dihitung berdasarkan AK minimal dan maksimal pertahun. AK tiga tahun dapat diklaim tahun 2022, tetapi tetap dihitung maksimumnya adalah 18.75 AK. Jika lebih dari 18.75 maka

AK kelebihan itu bisa ditabung untuk penghitungan AK tahun setelahnya.

- b. Untuk kasus ini, kinerja tahun 2019, 2020, dan 2021 bisa diklaim per tahun 18.75 AK. Kepala BKPSDM harus sampaikan dahulu ke kami melalui surat dengan detail, baru kami menyampaikan ke Kapokja Pengembangan dan Pembinaan JFP serta Kapusbindiklatren. Suratnya menjelaskan bahwa Bapak seharusnya dilantik pada tahun 2020, tetapi baru dilantik pada tahun 2022.

## [17]

### YUNITA DEWI

Inspektorat Kota Banda Aceh, Prov. Aceh

#### Pertanyaan:

- a. Saya menduduki JFP Ahli Muda sejak 30 Desember 2021 melalui penyetaraan jabatan eselon IV, tetapi di SK kelas jabatan 9. Sementara sesuai surat Nomor 11929/SES/BD.04/B/09/2021 tanggal 27 September 2021 tentang Penetapan Kelas Jabatan Fungsional Perencana yang ditujukan salah satunya kepada Sekda Kabupaten/Kota, seharusnya kelas jabatan JF Perencana Ahli Muda adalah 10. Apakah bisa Kementerian PPN/Bappenas selaku Pembina JFP melakukan sedikit penekanan agar aturan tersebut dijalankan? Saya saat ini subkoordinator.
- b. Saya sudah register pada aplikasi Sikeren untuk penyusunan DUPAK sejak bulan Agustus 2022, tetapi sampai sekarang status saya belum di *approved* sehingga saya tidak bisa membuka menu aplikasi, padahal DUPAK tahun 2022 harus selesai di Januari 2023.

#### Jawaban:

- a. Dalam PermenPANRB 28/2019 dan PermenPANRB 17/2020 tentang penyetaraan jabatan, di sana ada klausul dinyatakan bahwa pada saat pejabat struktural disetarakan ke fungsional, baik eselon IV, eselon III, maupun eselon V, tidak ada perubahan terkait dengan tunjangan jabatan. Dengan asumsi pada saat itu adalah tunjangan jabatan struktural kelasnya lebih tinggi dari tunjangan

jabatan fungsional. Mungkin baru bisa dilaksanakan saat PermenPANRB 6/2022 diberlakukan, karena pada peraturan ini sudah tidak mengenal koordinator dan subkoordinator. Jadi dari level eselon 2 langsung turun menjadi fungsional (pusat). Baik secara kinerja maupun tunjangan, sudah berlaku ketentuan fungsional masing-masing. Silakan nantinya saat PermenPANRB 6/2022 sudah berlaku, sampaikan kepada BKD bahwa tidak ada lagi pembedaan kelas jabatan dan tunjangan untuk fungsional baik itu melalui jalur penyetaraan jabatan maupun yang sebelumnya sudah menjadi fungsional. Aturan ini berlanjut dengan adanya peraturan tentang tunjangan JF Perencana dari Kemenkeu Nomor SE-40/PB/2022.

- b. Harus diusulkan per instansi. Dari BKD Kota bersurat kepada kami yang menyatakan mengusulkan agar JFP di instansinya dibuatkan akun aplikasi Sikeren untuk penilaian tahun 2022. Nanti staf kami akan menyampaikan *form* yang harus diisi oleh masing-masing JFP tersebut. Setelah kami buat akunnya baru bisa digunakan.

## [18]

### PAULINUS J ANDJELICUS

Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif  
Provinsi Nusa Tenggara Timur

#### Pertanyaan:

- a. Saya sudah naik jabatan menjadi JFP Ahli Madya sesuai keputusan Gubernur NTT tanggal 22 Agustus 2022. Ini berdasarkan hasil pencapaian penilaian angka kredit sampai tahun 2020 yang tercantum dalam PAK dengan angka kredit 415, dan hasil uji kompetensi tanggal 27 Juni 2022. Sementara untuk Dokumen Penilaian Angka Kredit tahun 2021, sesuai SKP yang disusun, sudah diajukan untuk dinilai sejak November 2021, tetapi belum dapat dinilai karena Tim Penilai sudah berakhir masa tugasnya pada Desember 2021 dan sampai saat ini belum ada tim penilai baru yang dibentuk oleh Bappelitbangda. Untuk kegiatan tahun 2022 sudah disusun dalam lampiran SKP seperti pada SKP

tahun 2021. Apakah kegiatan tahun 2021 yang sudah dilakukan pada saat masih menjabat sebagai fungsional perencana muda dapat diajukan untuk penilaian?

- b. Seperti pada poin a, apakah kegiatan tahun 2022 yang sudah dilakukan dari Januari sampai Agustus dapat dilakukan penilaian untuk mendapatkan AK yang dapat ditambahkan pada AK yang sudah ada?
- c. Kegiatan penulisan artikel opini terkait perencanaan yang diterbitkan media *online* termasuk situs *web* dinas, apakah bisa mendapatkan AK dan masuk pada butir kegiatan pengembangan profesi yang mana?
- d. Bisakah untuk penilaian AK menggunakan aplikasi Sikeren, pengajuannya langsung inisiatif dari JFP? Karena kalau dari tim penilai AK mungkin terlalu lama.

#### Jawaban:

- a. JF Perencana sudah menggunakan PermenPANRB 4/2020 dan AK Konversi Integrasi, sehingga kegiatan pada 2021 saat menjadi JFP Ahli Muda sudah tidak bisa diajukan karena Bapak sudah menjadi JFP Ahli Madya. Sekarang AK Bapak sebenarnya dikembalikan menjadi 0. Untuk naik ke IV/b, Bapak memerlukan 150 AK lagi. Pada tahun 2022, Bapak mengumpulkan AK berdasarkan *output* atau satu dokumen. Ada juklak untuk pengumpulan dan penilaian dokumen keluaran kinerja perencana yakni Surat Edaran Kapusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas No. 1 Tahun 2022.
- b. Bisa nanti pada Desember 2022 hingga 10 Januari 2023. Dalam hal di NTT, tim penilainya belum diperpanjang maka Bapak bisa mengusulkan penilaian ke Tim Penilai Pusat, yakni di Pusbindiklatren. Ada tiga cara mengumpulkan, yakni mengumpulkan manual secara fisik, *softcopy* melalui Google Drive, dan aplikasi Sikeren.
- c. Bisa secara daring, tetapi Angka Kreditnya berbeda-beda tergantung penerbitan terindeks/terakreditasi level nasional atau internasional.

No	Jenis Jabatan	Pangkat	AK saat pangkat		Angka Kredit Pengalaman	
			0 s.d 10 tahun	11 s.d 15 tahun	0 s.d 10 tahun	11 s.d 15 tahun
1	Diklat	T/1/1	100	50	67	100
			100	50	67	100
2	Madya	T/1/1	150	50	50	75
			150	50	50	75
3	Muda	M/1/1	100	25	33	50
			100	25	33	50
4	Pertama	M/1/1	50	13	13	25
			50	13	13	25



Apabila ada proses editorial pada penayangan artikel di situs web OPD maka bisa mendapatkan sebanyak 2 AK karena bukan dalam bentuk makalah terstruktur.

- d. Untuk pengajuan pembuatan akun Sikeren, kami hanya menerima kolektif dari kepegawaian. Namun, misalnya di tempat Bapak belum ada tim penilai maupun sekretariat tim penilai, Bapak tetap bisa menggunakan Sikeren, yang melakukan penilaian adalah Tim Penilai Pusat yang mempunyai sekretariat di Pusbindiklatren. Yang terpenting adalah kepegawaian daerah atau kementerian atau badan bersurat dengan melampirkan nama-nama yang akan diajukan pembuatan akunnya ditambah lampiran formulir yang bisa dilihat pada SE Kapusbindiklatren No. 1 Tahun 2022.

**[19]**  
**BAMBANG SETIAWAN**  
Bappeda Litbang Kota Bima, Prov. Nusa Tenggara Barat

**Pertanyaan:**

- a. Saya adalah PNS golongan III/c di Pemkot X, disetarakan menjadi JFP TMT 31 Desember 2021, CPNS TMT 1 Januari 2011 dan seharusnya tahun 2023 nanti akan naik golongan III/d. Akan tetapi, oleh karena telah diangkat menjadi JFP, kami tidak bisa diusulkan untuk kenaikan pangkat/golongan secara reguler. Langkah-langkah apa saja yang harus saya lakukan terkait hal ini?
- b. Walaupun telah diangkat menjadi JFP yang disetarakan, apakah kami harus tetap mengikuti uji kompetensi

terlebih dahulu untuk mendapatkan sertifikat sebagai fungsional perencana?

**Jawaban:**

- a. Sebenarnya ada sedikit kelonggaran. Jika disetarakan pada Desember 2021 dan ada kenaikan pangkat secara reguler pada bulan April atau Oktober, itu bisa diusulkan, mungkin Bapak terlewat dan tidak memenuhi syarat. Apabila ingin naik ke III/d, memerlukan 100 AK, per tahunnya minimalnya 25 AK dan maksimalnya 37,5 AK.

Untuk naik jenjang jabatan ke ahli madya, memerlukan AK Kumulatif sebanyak 200 AK. Jika dalam tiga tahun Bapak mampu mendapatkan AK maksimal, Bapak akan mendapatkan 112,5 AK, Bapak bisa naik ke III/d. Dengan demikian, untuk naik ke jenjang ahli madya, Bapak cukup mendapatkan 87,5 AK lagi. Dokumen untuk penilaian AK dan dokumen bukti pekerjaan kegiatan laporan yang tercantum dalam SKP sebenarnya sama, yang membedakan hanya sedikit. Untuk dokumen penilaian AK, karena Bapak masih JFP Ahli Muda, pengumpulan menggunakan standar kelengkapan yang mana satu dokumen dapat berisi beberapa butir kegiatan. Butir kegiatannya dapat dilihat dalam lampiran PermenPANRB 4/2020. Apabila nanti ada butir kegiatan yang ternyata milik JFP Ahli Pertama, tetap boleh diklaim dan dimasukkan ke dalam laporan Bapak.

- b. Tidak perlu, tetapi uji kompetensi diperlukan apabila jenjang pendidikan Bapak di bawah D-4/S-1.

**[20]**  
**NADIA**  
Kementerian PUPR

**Pertanyaan:**

Terkait penempatan CPNS JFP dengan latar belakang pendidikan S-1 Perencanaan Wilayah dan Kota, apakah pasti ditempatkan pada unit organisasi teknis terkait perencanaan yang berhubungan dengan penataan ruang atau bagaimana? Karena saat ini saya ditempatkan OJT pada Setditjen dan saya merasa tugas dan fungsi di sini tidak sesuai dengan JFP khususnya latar belakang pendidikan saya. Saya khawatir penempatan setelah diangkat menjadi PNS nanti tetap di Setditjen dan akan menyulitkan saya untuk mengisi DUPAK dan jenjang karier.

**Jawaban:**

Tidak ada kewajiban ditempatkan pada unit organisasi teknis. Hal itu merupakan kewenangan instansi Ibu di posisi mana saja. Ketika unit kerja membuka untuk formasi perencana, artinya unit kerja tersebut memang membutuhkan adanya JFP. Dalam PermenPANRB 4/2020 memang tidak spesifik jurusan pendidikannya, namun dibatasi pada D-4/S-1 baik rumpun ilmu humaniora, ilmu sosial, ilmu alam, formal, terapan, maupun rumpun lainnya yang sesuai dengan kebutuhan bidang perencanaan.

**[Penulis: Roseiga Retno Anggarani/Staf Pokja PP-JFP Pusbindiklatren]**



**Anda memiliki  
masalah/pertanyaan  
seputar Jabatan  
Fungsional Perencana  
atau Program Diklat  
Pusb̄indiklatren  
Kementerian PPN/  
Bappenas?**

Konsultasikan secara daring dengan  
Tim Pusb̄indiklatren Kementerian PPN/Bappenas melalui

**KLINIK ASN  
PERENCANA**



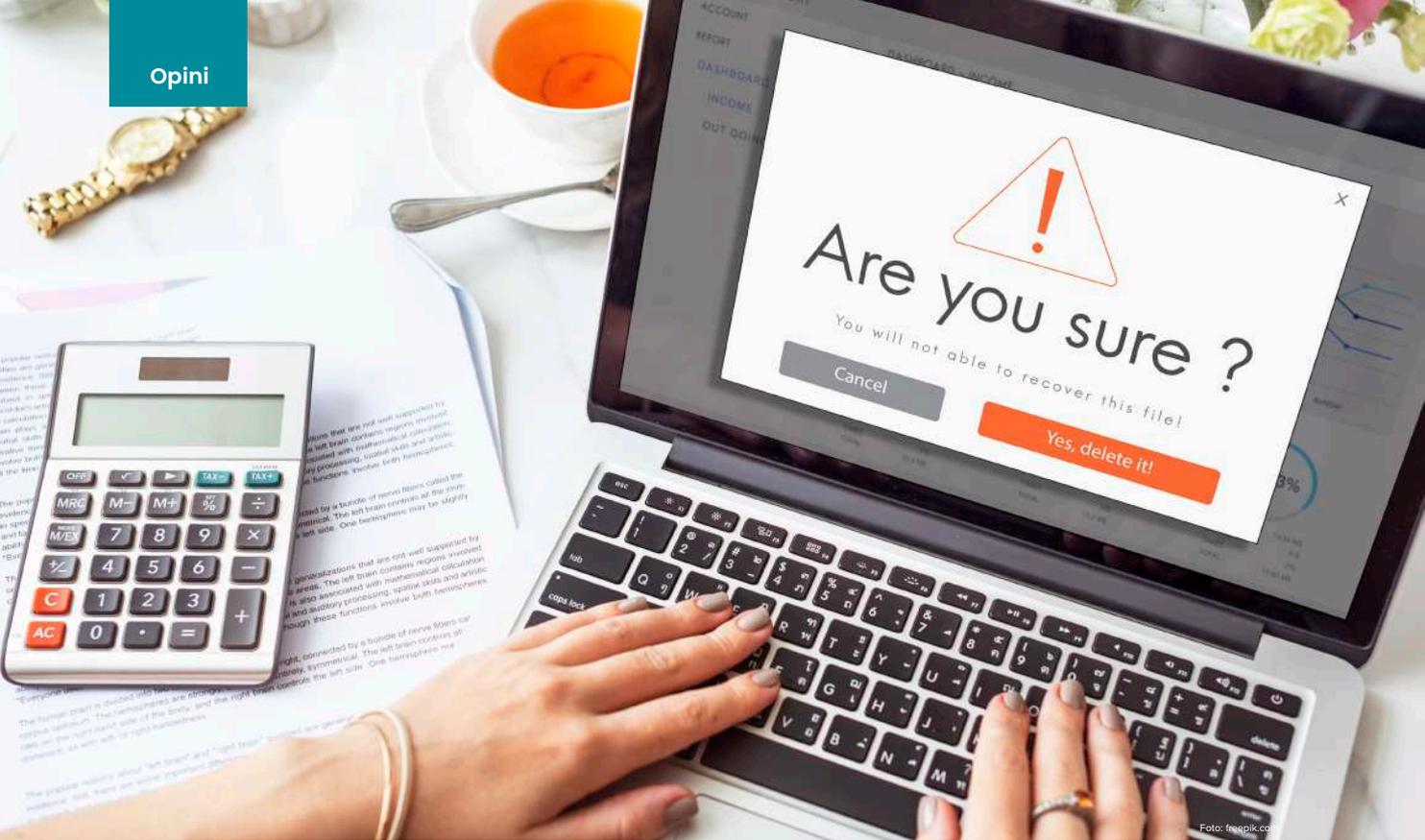
Setiap Jumat Terakhir Tiap Bulan  
Pukul 14.00–16.00 WIB

Via



Info lengkap & Pendaftaran:

**[bit.ly/klinik-asn-perencana](https://bit.ly/klinik-asn-perencana)**



# PENGHAPUSAN TENAGA KONTRAK: ENTRY POINT DIGITALISASI BIROKRASI DI DAERAH

Oleh: Budi Mulyono

**D**iterbitkannya Surat Edaran KemenPANRB terkait penghapusan jenis kepegawaian selain PNS dan PPPK telah memantik respons negatif khususnya di kalangan Pemerintah Daerah. Rencana penghapusan tenaga kontrak menimbulkan keresahan bagi instansi di daerah, “kiamat kecil”, dalam istilah mereka.

## LATAR BELAKANG

Dengan terbatasnya tenaga PNS yang dimiliki, tenaga kontrak menjadi tulang punggung berjalannya pelayanan publik. Sebagian besar berada pada level operasional dan bersentuhan langsung dengan masyarakat. Suara penolakan berulang kali disampaikan oleh para Bupati/Walikota. Kepala Daerah kompak meminta penundaan penghapusan honorer setidaknya setelah terlaksananya pemilu serentak pada tahun 2024 mendatang. Namun, Pemerintah Pusat nampaknya tetap

akan menjalankan kebijakan ini. Tahapan sudah dilaksanakan dan ditargetkan pada bulan November 2023 penghapusan tenaga honorer diharapkan dapat selesai dilakukan.

## PERMASALAHAN DAN TUJUAN

Tenggat penghapusan honorer telah di depan mata. Diperlukan upaya dalam mengantisipasi dampak dari kebijakan ini, sebuah langkah *win-win solution*.

Tindakan ekstrem penghapusan tenaga kontrak dapat berakibat

kelumpuhan masif pada pelayanan publik. Namun, penundaan penataan honorer berarti juga membiarkan praktik maladministrasi.

Salah satu solusi yang perlu dielaborasi adalah mempercepat digitalisasi birokrasi, upaya yang coba digagas dan menjadi harapan Presiden.

Presiden Joko Widodo berulang kali menginginkan perubahan signifikan dalam birokrasi di Indonesia, termasuk mengganti jasa PNS dengan robot atau kecerdasan buatan. Namun, implementasinya masih belum menggembirakan. Salah satunya hasil survei yang dirilis oleh PBB melalui *e-Government Survey 2020* yang menunjukkan peringkat Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) di Indonesia yang masih berada di peringkat ke-88 dari 193 negara.

Dikaitkan dengan penghapusan honorer, kebijakan ini harusnya bisa dijadikan momentum untuk mengakselerasi implementasi

digitalisasi birokrasi. Langkahnya seperti apa? tulisan ini akan mencoba memberikan penjelasan.

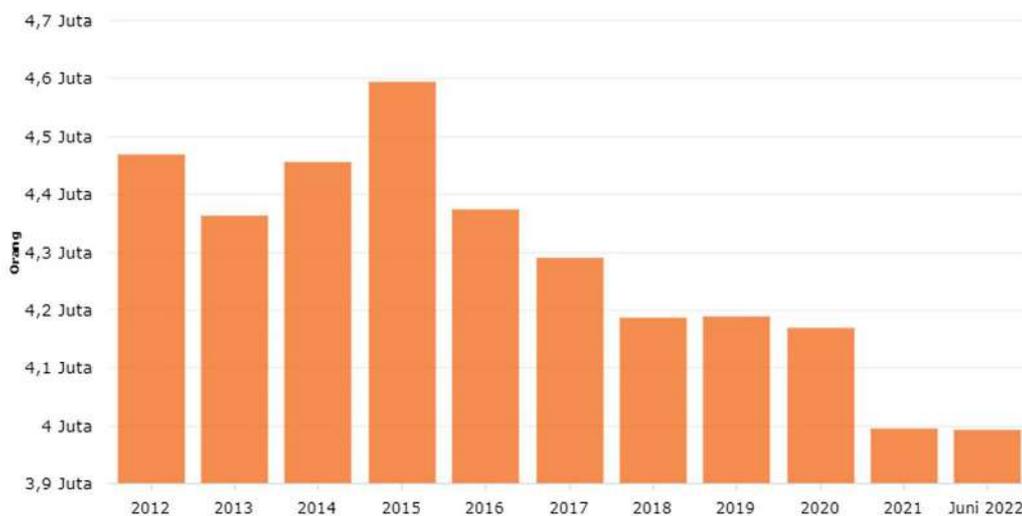
Keberadaan tenaga honorer, diakui atau tidak, mengacaukan manajemen kepegawaian di daerah. Perekrutan mereka menjadi jalan pintas pengisian kekosongan peta jabatan tanpa dibarengi perencanaan yang matang. Belum lagi praktik politik dalam rekrutmen tenaga honorer. Menjadi tenaga kontrak kerap dijadikan balas jasa dari kepala daerah atau anggota legislatif usai kontestasi politik. Hal ini tersampaikan dalam diskusi *Collaboration Forum - City Leaders Community* bersama Ketua Asosiasi Pemerintah Kota Seluruh Indonesia (APEKSI).

Jumlah tenaga kontrak yang terus membengkak menyedot anggaran APBD. Manajemen pegawai di daerah menjadi kehilangan sistem merit, tidak ada kompetisi dan *mismatch* kompetensi serta penerapan punishment tidak pernah berjalan maksimal.

Akibatnya, muncul praktik orientasi pelayanan padat karya, satu pekerjaan dikerjakan banyak orang. Soal profesionalitas juga dipertanyakan, dengan gaji rata-rata di bawah UMR, sulit mengharapkan *output* kinerja tenaga kontrak sesuai dengan standar mutu yang ditargetkan.

Karena sering kali bersifat politis, tidak banyak yang bisa dilakukan oleh para pembina kepegawaian di daerah. Kebijakan penghapusan tenaga honorer menjadi semacam *blissing in disguise*. Walaupun terlihat pahit, tapi merupakan jawaban atas soal masih kacaunya pengelolaan birokrasi di daerah yang terjadi selama ini.

Setelah kebijakan penghapusan honorer dilakukan, sistem kerja birokrasi akan mengalami pergeseran. Akan banyak bidang-bidang pekerjaan yang tidak bisa lagi dikerjakan dengan sistem gotong royong. Apalagi jumlah PNS secara bertahap dikurangi dan saat ini mengalami penurunan. Menurut keterangan resmi BKN, pada tahun 2021 jumlah PNS turun hingga



Gambar 1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil 2012–2022

Sumber: Katadata.co.id dari data BKN

4%. Hal ini terjadi karena jumlah pegawai pensiun lebih besar dari rekrutan baru.

Kekhawatiran terkait lumpuhnya pelayanan akibat kekurangan SDM harusnya dapat dikesampingkan. Selama pandemi COVID-19, kita sudah banyak belajar bagaimana pelayanan publik dapat berjalan dengan baik. Pekerjaan dilakukan *online*, bekerja dari rumah, rapat jarak jauh, atau pelayanan tanpa sentuh adalah metode kerja baru yang lahir dari kondisi keterbatasan.

Implementasi digitalisasi birokrasi menawarkan opsi terbaik. Elektronifikasi dapat menggantikan peran manusia sebagai aktor utama pekerjaan. Mutu keluaran dapat dikontrol dan diatur sesuai dengan kondisi dan permintaan. Kesalahan prosedur atau *human error* dapat diminimalkan. Tidak perlu bekerja dengan banyak orang, hanya perlu menyiapkan sedikit tenaga yang sesuai dengan kebutuhannya.

Melalui fungsi otomatisasi beberapa manfaat dapat dirasakan melalui penerapan *e-government*. Menurut laporan yang dipublikasikan oleh OECD tahun 2005, manfaat tersebut antara lain, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas serta peningkatan layanan. Intinya, birokrasi dapat bekerja secara lebih profesional dengan penggunaan sumber daya yang lebih efisien.

Sebagai contoh, instansi pemerintah tak perlu khawatir ketika kekurangan tenaga untuk melaksanakan tugas administrasi karena tugasnya digantikan sistem aplikasi. Pun demikian pada pengawasan ketertiban umum yang tak perlu bergantung pada jumlah petugas atau banyaknya kegiatan patroli karena penggunaan CCTV dan teknologi pengawasan dapat digunakan untuk kerja yang lebih efektif.

Penerapan *e-government* ke depannya bukan sebuah pilihan, tetapi harusnya menjadi sebuah kewajiban. Tuntutan eksternal akan digitalisasi semakin tinggi. Aktivitas masyarakat dan dunia usaha semakin bergantung dengan teknologi. Sektor pemerintah sebagai pemberi layanan perlu segera menyesuaikan diri agar memiliki spektrum yang sama dengan pihak yang dilayaninya.

Kebijakan penghapusan honorer dapat diposisikan sebagai sebuah tindakan “pemaksaan” untuk mempercepat implementasi digital dari sisi internal. Jika di swasta mereka mengenal Program Pengakhiran Kerja Sukarela (PPKS) atau Program Pensiun Dini (PPD) sebagai bagian dari digitalisasi, pemerintah seharusnya tidak ragu untuk melakukan program yang sama.

Lalu, seperti apa langkah pengurangan tenaga honorer bila dikaitkan dengan implementasi digitalisasi? Langkah awalnya adalah pemetaan jenis pelayanan atau pekerjaan yang bisa digitalisasi. Tahapan ini penting karena menjadi dasar dalam melakukan perhitungan kebutuhan sumber daya manusia, alokasi anggaran, dan penyiapan infrastruktur. Tidak semua pekerjaan dapat diotomatisasi karena ada beberapa sifat pekerjaan yang tidak mampu tergantikan oleh komputer atau mesin.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah mengidentifikasi sifat pekerjaan yang dapat digantikan oleh kecerdasan buatan, antara lain administratif, repetitif, rutinitas, dan memiliki SOP yang jelas menurut peraturan perundang-undangan.

Profesi guru dan tenaga kesehatan misalnya, tidak serta merta dapat tergantikan. Pemanfaatan teknologi diposisikan untuk mengurangi beban kerja atau meningkatkan kualitas pekerjaan. Namun, pekerjaan lain



Foto: freepik.com

seperti *front office* atau pengantar surat dapat digantikan tugasnya melalui pemanfaatan teknologi informasi.

Selanjutnya harus ada modifikasi dalam proses seleksi. Penilaian kompetensi digital perlu ditambahkan dalam penyeleksian tenaga kontrak. Hasilnya akan digunakan untuk menggambarkan kemampuan adaptasi dan keterampilan dalam menggunakan teknologi. Ini penting karena aparatur selanjutnya akan diintegrasikan dan bekerja berdampingan dengan sistem digital. Selain itu, adanya kompetensi yang baik dalam hal teknologi akan memberikan iklim kompetisi digital di kalangan birokrat. Aparatur yang tidak mampu bersaing dan beradaptasi dengan teknologi fungsinya akan tergantikan oleh orang lain.

Seleksi dan kompetensi perlu dilakukan secara bijak. Bila seleksi ini dilakukan, akan banyak tenaga kontrak yang harus tersisih karena, khususnya di daerah, kompetensi digital masih sangat kurang. Namun, pemerintah punya tanggung jawab sosial dan moral. Banyak dari mereka yang telah mengabdikan dan bekerja sepenuh hati selama puluhan tahun. Kondisi ini tentunya tidak bisa dikesampingkan. Pemerintah perlu bersepakat untuk memberikan perlakuan khusus dengan tidak menurunkan kualitas seleksi.

Pakar Kebijakan Publik Universitas Airlangga (Unair), Dr. Falih Suaedi, memberikan gagasannya tentang perlunya mempertimbangkan aspek pengabdian dalam melaksanakan seleksi tenaga honorer. Beliau menyarankan adanya bobot masa dan prestasi kerja dalam syarat mendaftar menjadi PNS atau PPPK.

Untuk menutup kelemahan di dalam kemampuan digital, tenaga kontrak yang lulus seleksi wajib mengikuti program *upgrading* atau *reskilling* kemampuan digital sesuai bidang tugasnya. Cara itu merupakan bentuk perhatian dan penghargaan pemerintah atas dedikasi yang selama ini telah mereka berikan.

Langkah penting lainnya adalah soal perencanaan dan penganggaran. Harus ada perubahan fokus belanja daerah. Implementasi digitalisasi harus berbanding lurus dengan penghematan anggaran. Sistem elektronik atau otomatisasi wajib memiliki *trade off* dengan penurunan anggaran operasional pegawai. Pengalihannya harus digunakan untuk kepentingan penyiapan fasilitas dan infrastruktur teknologi.

Soal fasilitas dan infrastruktur teknologi adalah salah satu hambatan besar penerapan *e-government* di Indonesia sebagaimana diidentifikasi

oleh Kumorotomo (2008). Kurangnya dukungan selama ini disebabkan timpangnya struktur anggaran yang kurang berpihak pada aspek infrastruktur.

Ada banyak keluhan soal infrastruktur, dari hal dasar seperti jumlah perangkat komputer yang pada hampir sebagian besar instansi daerah rasionya sangat terbatas. Buruknya kualitas jaringan dan masih banyaknya *blank spot* internet juga menjadi pekerjaan rumah yang harus diselesaikan dengan alokasi anggaran yang lebih memadai.

Bagaimana dengan para pegawai kontrak yang tidak lulus seleksi dan tidak dapat melanjutkan pekerjaannya? Ekses negatif pengurangan tenaga honorer salah satunya adalah risiko peningkatan pengangguran. Isu ini selalu mengemuka dalam setiap penolakan penghapusan tenaga kontrak. Di banyak daerah, menjadi pegawai di kantor pemerintahan menjadi mata pencaharian utama bagi mayoritas penduduk.

Mengatasinya tentu tidak mudah, tetapi bisa dilakukan. Aspek belanja pemerintah kembali mengambil peran. Saatnya mereformasi dan menempatkan belanja pemerintah sebagai pemacu ekonomi dan mendorong terciptanya lapangan kerja. Gunakan belanja untuk kegiatan yang lebih produktif. Tidak usah ragu untuk mengalokasikan belanja dengan menggunakan jasa pihak ketiga/swasta.

Pola pengadaan barang pemerintah perlu diperhatikan agar lebih berkeadilan, transparan, dan mengutamakan UMKM. Jika mereka berproduksi, tentunya akan berdampak pada peningkatan belanja di masyarakat. Para eks-tenaga kontrak dapat berkontribusi dan terlibat di sana.

## SARAN DAN REKOMENDASI

Kebijakan pengurangan tenaga kontrak akan berujung pada terbatasnya ketersediaan SDM di instansi pemerintah. Lumpuhnya roda pemerintahan adalah ancaman nyata, belum lagi dampak pada aspek ekonomi dan sosial.

Digitalisasi birokrasi adalah pilihan terbaik, tetapi progres implementasinya berjalan kurang maksimal. Pengurangan tenaga kontrak dapat dijadikan momentum percepatannya. Harus ada sistem yang mampu menggantikan tenaga manusia dan bekerja secara efisien, *e-government* memberikan manfaat tersebut.

Agar mampu mendukung penerapan digitalisasi, kebijakan penghapusan honorer harus memperhatikan hal-hal berikut ini.

1. Perlu adanya pemetaan layanan dan fungsi birokrasi yang fokus pada orientasi digital. Petakan layanan dan fungsi yang bisa diotomatisasi dan digantikan oleh teknologi informasi.
2. Seleksi berbasis kompetensi dilakukan dengan memasukkan unsur kemampuan penguasaan teknologi guna menciptakan iklim kompetisi di antara para anggota birokrasi.
3. *Refocusing* anggaran untuk perbaikan infrastruktur digital.
4. Perlunya penganggaran yang pro terhadap pencetakan lapangan kerja dan sektor produktif serta UMKM sebagai wadah eks honorer untuk dapat bekerja dan mendapatkan manfaat ekonomi.

## PROFIL PENULIS

**Budi Mulyono, S.Si.T., M.UR.P.**

merupakan perencana pada Dinas Perhubungan Kota Mataram ■



# KOLABORASI PNS DAN PPPK: LANGKAH MODERNISASI MANAJEMEN PELAYANAN PUBLIK DI ERA DISRUPSI

Oleh: Martimbul Simbolon

**D**ahulu, tukang sapu jalan pun bisa diangkat menjadi PNS. Proses rekrutmen PNS seperti ini mungkin diharapkan kembali dapat terjadi sehingga banyak orang bersedia menjadi ASN dengan status Pegawai dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ataupun sebagai honorer/ pegawai non-ASN di instansi pemerintah.

## LATAR BELAKANG

Era disrupsi saat ini menuntut perubahan mekanisme seleksi, dari cara-cara klasik menjadi semakin modern, kompetitif, dan akuntabel. Seleksi ASN benar-benar dituntut tidak tertinggal oleh zaman dan diharapkan dapat menghasilkan ASN yang sanggup menghadapi persaingan karena perubahan-perubahan yang telah dan akan terjadi sesungguhnya menuntut layanan publik yang modern, efektif, dan efisien. Mengacu pada Rencana Strategis Kementerian PANRB (2020:7), peningkatan efektivitas pelaksanaan reformasi birokrasi menuntut (1) penerapan sistem perekrutan aparatur secara

terbuka; (2) manajemen anggaran pemerintah yang lebih efektif dan efisien dengan memprioritaskan akuntabilitas dan transparansi; (3) implementasi *e-government*; (4) layanan publik yang mengarah pada layanan prima; dan (5) meningkatnya integritas aparatur.

### 1. Penataan Pegawai Non-ASN

Pemerintah telah membuat kebijakan terkait penanganan tenaga honorer melalui PP No.48/2005 jo PP No.43/2007 dan terakhir diubah dengan PP No.56/2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS. Setelah tahun 2012, rekrutmen pegawai non-ASN

seharusnya tidak lagi dilakukan oleh Kementerian/Lembaga/Daerah (K/L/D), tetapi faktanya masih tetap terjadi.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPANRB) Tjahjo Kumolo mengeluarkan Surat Edaran Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 tertanggal 31 Mei Tahun 2022 tentang Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, untuk menata dan mengelola sumber daya manusia di instansi pemerintah. Menteri PANRB menginstruksikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menyusun langkah strategis penyelesaian pegawai non-ASN, yang tidak memenuhi syarat atau tidak lulus seleksi Calon PNS maupun Calon PPPK sesuai ketentuan perundang-undangan sebelum batas tanggal 28 November 2023.

Sebagai tindak lanjut dari langkah-langkah yang telah dilakukan sebelumnya, pada tanggal 22 Agustus 2022, Kementerian PANRB melaksanakan sosialisasi Pendataan Tenaga Non-ASN di lingkungan instansi pemerintah, yang ditindaklanjuti dengan kegiatan Pendataan Tenaga Non-ASN secara nasional pada seluruh instansi pemerintah.

## 2. Dasar dan Arah Kebijakan Keberadaan PPPK

Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara (BKN) hingga periode sampai dengan Desember 2021, jumlah PPPK adalah sebanyak 50.533 orang seperti ditampilkan pada Tabel 1. Jumlah PPPK diperkirakan akan semakin meningkat sejalan dengan rencana Pemerintah Pusat yang ingin mengadopsi sistem ASN di negara maju dengan komposisi ASN lebih didominasi oleh PPPK (*civil workers*) dibandingkan PNS (*civil servants*).

Pelaksana tugas (Plt.) Kepala Badan Kepegawaian (BKN), Bima Haria Wibisana, menyampaikan hal tersebut dalam Rakornas Kepegawaian yang ditayangkan secara virtual pada tanggal 21 Juli 2022.

Pasal 4 ayat 5 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan kebutuhan PPPK yang bekerja pada instansi pemerintah secara nasional ditetapkan oleh menteri pada setiap tahun setelah memperhatikan pendapat Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan dan pertimbangan teknis Kepala BKN. Berpedoman pada isi pasal tersebut, instansi pemerintah seharusnya tidak lagi melakukan rekrutmen

tenaga non-ASN dan memahami langkah strategis pemerintah pusat untuk membangun fondasi birokrasi pemerintah yang efektif dan efisien dalam melaksanakan fungsi pelayanan terhadap masyarakat.

Tindakan tersebut perlu dilakukan sebagai langkah strategis untuk membangun SDM ASN yang lebih profesional dalam menjalankan tugas pelayanannya selaku aparatur negara. Menurut Pedoman LAN (2008: 50) untuk bisa mewujudkan *good and clean governance*, dua hal berikut ini perlu diperhatikan:

1. orientasi ideal negara yang diarahkan pada pencapaian tujuan nasional; serta
2. pemerintahan yang berfungsi secara ideal, yaitu secara efektif dan efisien melakukan upaya pencapaian tujuan nasional.

Mengutip pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dikenal dua jenis Aparatur Sipil Negara (ASN), yakni (1) Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan (2) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Status masing-masing dinyatakan pada pasal 7: PNS merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara

TABEL 1. JUMLAH PPPK BERDASARKAN JABATAN DAN JENIS KELAMIN S.D. DESEMBER 2021

JABATAN	PRIA	WANITA	TOTAL
JPT Madya	4	1	5
Tenaga Guru	10.556	23.428	33.984
Tenaga Dosen	793	556	1.349
Tenaga Pendidik	920	522	1.442
Tenaga Kesehatan	593	2.735	2.328
Tenaga Penyuluh Pertanian	7.748	3.681	11.429
Tenaga Teknis	10	6	16
<b>TOTAL</b>	<b>20.624</b>	<b>30.929</b>	<b>50.553</b>

Sumber: Deputi Bidang Sistem Informasi BKN

nasional, sedangkan PPPK merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan Undang-Undang.

### PERMASALAHAN DAN TUJUAN

Sikap untuk mengerem laju rekrutmen ASN harus dilakukan jika tidak ingin beban biaya komponen belanja pegawai semakin tahun semakin berat. Pada 31 Desember 2021, berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara, jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Republik Indonesia yang berstatus aktif adalah 3.995.634 orang, mengalami penurunan 4,1 persen dibandingkan jumlah PNS pada 31 Desember 2020 (Gambar 1).

Penurunan jumlah PNS tersebut disebabkan oleh jumlah PNS yang pensiun setiap tahunnya lebih banyak dibandingkan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang diselenggarakan dalam tahun tersebut.

Hal ini seiring dengan kebijakan yang ingin diadopsi oleh Pemerintah Indonesia, yaitu komposisi antara *civil servant* atau pembuat kebijakan (PNS)

yang lebih sedikit, sementara jumlah *government worker/public services* (PPPK) lebih banyak. Langkah ini dimaksudkan untuk memodernisasi birokrasi secara cepat. Hingga tahun 2023, pemerintah akan menata kembali kebutuhan jenis pekerjaan ASN di berbagai lini di semua instansi, sejalan dengan transformasi digital yang sedang berlangsung menuju implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sepenuhnya (BKN, 2022:9).

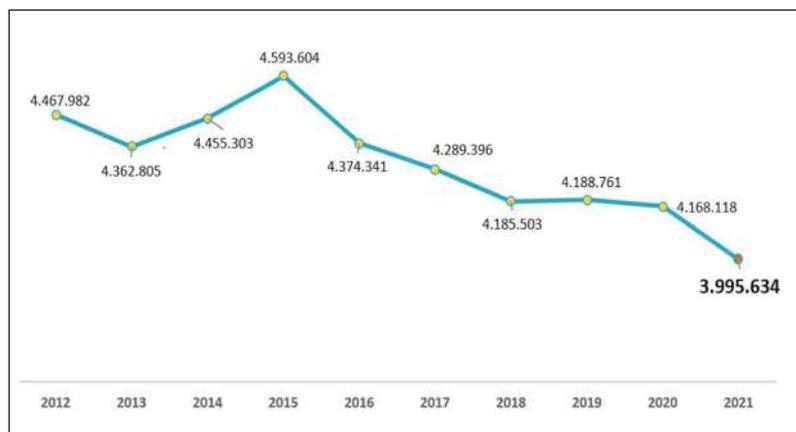
Komponen belanja pegawai Pemerintah Pusat cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya seperti ditampilkan pada Tabel 2, meskipun ada tren penurunan proporsi belanja pegawai pemerintah pusat dibandingkan total seluruh belanja pemerintah pusat sejak tahun 2020 hingga tahun 2023 pada kisaran di bawah 20 persen (Gambar 2).

Pusat Kajian Anggaran DPR RI tahun 2020–2021 (2020:5) mengemukakan bahwa komposisi anggaran berdasarkan jenis mulai mengalami perubahan dengan adanya *extraordinary condition* karena pemerintah harus mengalokasikan anggaran untuk mendukung upaya penanggulangan pandemi Covid-19

melalui rasionalisasi anggaran belanja pemerintah, salah satunya pada komponen belanja pegawai. Kondisi tersebut masih berlanjut sampai pada RABPN 2023.

Untuk menciptakan iklim *good and clean governance*, pemerintah tidak bisa mengabaikan kondisi eksternal. Todaro & Smith (2011:6) mengemukakan tanpa adanya campur tangan pemerintah pada pasar, akan terjadi misalokasi penggunaan sumber daya saat ini dan pada masa yang akan datang. Ada kemungkinan pasar akan menyuburkan pola alokasi sumber daya yang tidak memperhatikan kepentingan-kepentingan sosial. Kesalahan sebaliknya juga dapat dilakukan oleh pemerintah apabila para politisi dan birokrat menempatkan kepentingan pribadi sebagai prioritas utama di atas kepentingan masyarakat (Todaro & Smith, 2011: 7). Tindakan mengutamakan kepentingan pribadi di atas kepentingan masyarakat akan sering kali mengakibatkan terjadinya inkonsistensi pemerintah terhadap kebijakan atau keputusan pengelolaan birokrasi yang telah diambil pada periode pemerintahan sebelumnya sehingga *road map* yang telah ditetapkan sebelumnya tidak dilaksanakan.

Kondisi pengupahan tenaga non-ASN pada pemerintah pusat dan daerah yang nilainya tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) dapat dikategorikan sebagai bentuk pengangguran terselubung. Mengutip pendapat Prof. Dr. Didik J. Rachbini (Kemenperin, 2012), pengangguran terselubung dengan pemasukan rendah, jam kerja sedikit, dan produktivitas yang rendah akan menciptakan dua hal sekaligus, yaitu rapuhnya tingkat kesejahteraan dan semakin tingginya kesenjangan. Tingginya kesenjangan, menurut Kuncoro (2012:257), dapat menjadi bom waktu gejala sosial karena ketimpangan tersebut akan direspons



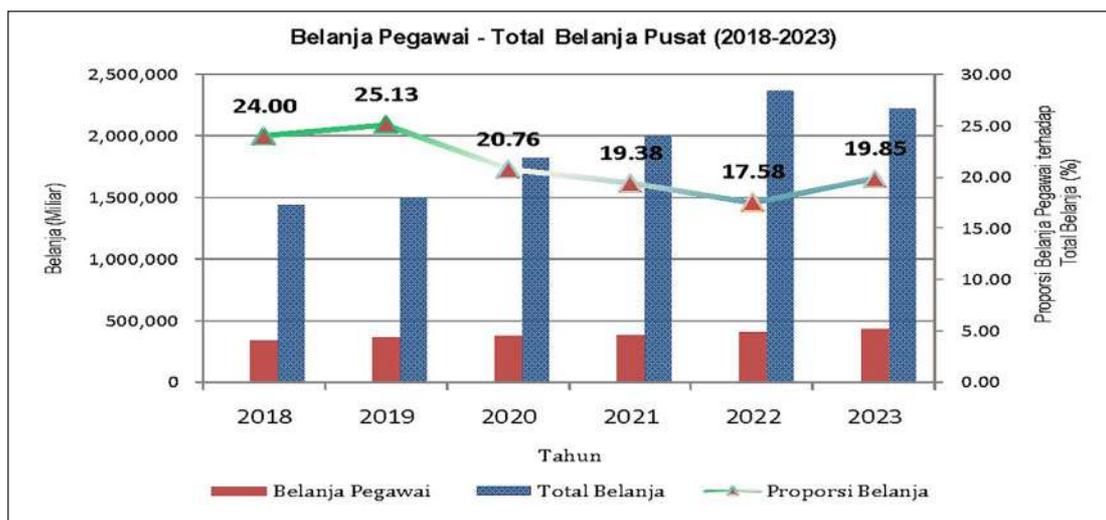
Gambar 1. Pergerakan Jumlah PNS sejak 2012 –2021

Sumber: Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara

TABEL 2. BELANJA PEMERINTAH PUSAT MENURUT JENIS, 2018–2022 (MILIAR RUPIAH)

URAIAN	LKPP 2018	LKPP 2019	LKPP 2020	LKPP 2021	Outlook 2022	RAPBN 2023
1. Belanja Pegawai	346.890,7	376.074,3	380.532,2	387.752,5	416.619,5	442.575,1
2. Belanja Barang	347.468,4	334.418,2	422.338,2	530.059,3	406.015,1	379.298,1
3. Belanja Modal	184.127,6	177.841,5	190.919,8	239.632,3	232.772,3	199.114,6
4. Pembayaran Bunga Utang	257.952,0	275.521,2	314.088,1	343.495,4	403.871,5	441.400,0
a. Dalam Negeri	238.432,1	254.076,0	297.154,7	332.863,1	391.697,7	426.800,0
b. Luar Negeri	19.519,9	21.445,2	16.933,4	10.632,3	12.173,8	14.600,0
5. Subsidi	216.883,3	201.802,6	196.231,5	242.086,8	284.585,1	297.186,4
a. Subsidi Energi	153.522,4	136.875,8	108.840,5	140.395,2	208.928,4	210.665,4
b. Subsidi Non Energi	63.360,9	64.926,8	87.390,9	101.691,6	75.656,7	86.521,0
6. Belanja Hibah	1.520,6	6.476,2	6.275,9	4.319,0	5.031,6	10,1
7. Bantuan Sosial	84.318,4	112.480,3	202.530,0	173.654,1	143.666,1	148.565,2
8. Belanja Lain-Lain	16.163,8	11.699,7	120.035,2	79.704,4	477.462,2	321.875,7
<b>Jumlah</b>	<b>1.455.324,9</b>	<b>1.496.313,9</b>	<b>1.832.950,9</b>	<b>2.000.703,8</b>	<b>2.370.023,3</b>	<b>2.230.025,1</b>

Sumber: cnbcindonesia.com



Gambar 2. Perbandingan belanja pegawai pemerintah pusat terhadap total belanja pemerintah pusat.

Sumber: Kementerian Keuangan

sebagai ketidakadilan bagi masyarakat golongan bawah.

Lapangan kerja yang tersedia sering kali hanya mampu mengakomodasi angkatan kerja dengan kualifikasi tertentu, diisi oleh angkatan kerja yang tidak lagi terspesialisasi (BPS, 2022). Kondisi tersebut bisa dikategorikan sebagai pengangguran friksional yang terjadi karena dibutuhkan waktu untuk

mencocokkan para pekerja dengan pekerjaan. Akhirnya, timbul kategori pengangguran terselubung karena pekerja bekerja dengan penghasilan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya (Mankiw, 2006).

Pola kerja ASN yang diharapkan bisa seperti pada sektor swasta yang telah maju sesungguhnya telah dimulai

dengan pelaksanaan rekrutmen ASN dengan metode *computer assisted test* (CAT) yang modern, kompetitif, dan akuntabel. Rekrutmen ASN harus dihindarkan dari maksud semata-mata untuk menekan tingkat pengangguran dan mengorbankan ekspektasi publik akan layanan prima dari aparatur yang berintegritas.

## SARAN DAN REKOMENDASI

Mengadopsi pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) seperti pada negara-negara maju dengan jumlah *civil workers* (PPPK) lebih dominan dari *civil servants* (PNS) harus dilaksanakan secara konsisten dan menyeluruh. Konsisten dalam arti tidak bergantung kepada keinginan pembuat kebijakan setiap periode pemerintahan, tetapi tetap mengikuti *road map* yang telah disusun dan ditetapkan sebagai pedoman pengelolaan ASN. Menyeluruh dengan maksud terlaksana pada seluruh jajaran pada setiap tingkatan K/L/D (dari pusat sampai ke daerah).

Rekrutmen personel ASN secara modern, kompetitif, dan akuntabel, perlu dibarengi dengan pemberian kompensasi yang sebanding dengan kinerja untuk mendukung kesejahteraan ASN. Hal ini sesuai dengan sasaran strategis ke-2 pada Renstra Kementerian PANRB Tahun 2020–2024 yang menyatakan “Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera”. Untuk mendukung profesionalitas dan integritas ASN, perlu diberikan tingkat kesejahteraan yang cukup, tidak hanya kompensasi material, tetapi juga nonmaterial.

## REFERENSI

- Berita Resmi Statistik No 36/05/Th.XXV 09 Mei 2022, Badan Pusat Statistik.  
<https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/penataan-tenaga-non-asn-sesuai-kebutuhan-demikepastian-status-dan-karier-serta-kesejahteraan>. Diakses tanggal 31 Agustus 2022.
- <https://bisnis.tempo.co/read/1598743/pemerintah-akan-hapus-tenaga-honorar-apa-bedanya-dengan-tenaga-kontrak>. Diakses pada 31 Agustus 2012.
- <https://megapolitan.kompas.com/read/2010/10/22/19535732/~Megapolitan~Kehidupan>. Diakses pada 6 September 2022.

<https://www.cnbcindonesia.com/news/20220816150201-4-364243/suram-tak-ada-kabar-kenaikan-gaji-pns-dari-jokowi>. Diakses pada 6 September 2022.

<https://www.cnbcindonesia.com/news/20220816150201-4-364243/suram-tak-ada-kabar-kenaikan-gaji-pns-dari-jokowi>. Diakses pada 6 September 2022.

<https://www.kemenkeu.go.id/informasi-publik/keuangan-negara/uu-apbn-dan-nota-keuangan>. Diakses pada 7 September 2022.

<https://www.kemenkeu.go.id/informasi-publik/keuangan-negara/uu-apbn-dan-nota-keuangan>. Diakses pada tanggal 13 September 2022

BKN, 2022. Statistik ASN Desember 2021. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi - Instansi Pemerintah Diharapkan Selesaikan Penanganan Pegawai Non-ASN di Tahun 2023 Sesuai Karakteristik Masing-Masing K/L/D: Tenaga Honorar Tetap Bisa Diatur dengan Pola Outsourcing (menpan.go.id). Diakses 31 Agustus 2012.

Kementerian Perindustrian, 2012. Pengangguran Terselubung Menyimpan “Bom Waktu” <https://kemenperin.go.id/artikel/5212/Pengangguran-Terselubung-Menyimpan-‘Bom-Waktu’> diakses pada tanggal 7 September 2022.

Kuncoro, Mudrajad. 2012. Perencanaan Daerah : Bagaimana Membangun Ekonomi Lokal, Kota dan Kawasan? Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

LAN, 2008. Dasar-Dasar Kepemerintahan yang Baik: Modul Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV, LAN Republik Indonesia.

Mankiw, N.G., 2006. Makro Ekonomi Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Pusat Kajian Anggaran Badan Keahlian DPR RI, 2020. Perkembangan Komposisi Belanja Pemerintah Pusat Berdasarkan Fungsi, Jenis dan Organisasi Tahun 2018-2021.

Rencana Strategis Kementerian PANRB Tahun 2020-2024, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Todaro, M.P., & Smith, S.C., 2011. Pembangunan Ekonomi Jilid 2 Edisi Kesembilan, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

## PROFIL PENULIS

**Martimbul Simbolon** merupakan Perencana Ahli Muda Dinas Pertanian Kab.Tapanuli Tengah. Alumni Penerima Beasiswa Karya Siswa S-2 Dalam Negeri Pusbindiklatren Bappenas Angkatan X Tahun 2013, MEP UGM Program Studi Perencanaan Pembangunan Daerah.

### E-mail:

maximus\_dominicus@yahoo.com ■



Foto: jambiprima.com

# PENGARUH KEBIJAKAN PENGHAPUSAN TENAGA KONTRAK NON PNS PENYULUH AGAMA ISLAM PADA KANTOR URUSAN AGAMA KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MERANGIN

## STUDI KASUS: 24 KUA KECAMATAN KABUPATEN MERANGIN

Oleh: Roni Saputra

**P**eraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Pasal 99 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa pada saat Peraturan Pemerintah ini diundangkan dan berlaku tanggal 28 November 2018 maka Pegawai Non-Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dapat bekerja maksimal 5 tahun setelah diundangkan tepatnya bulan November 2023.

### LATAR BELAKANG

Hadirnya peraturan ini memberikan polemik pada pegawai non-PNS, mengingat tenaga non-PNS sangat dibutuhkan untuk mendukung kinerja Instansi dalam mencapai tujuan dari organisasi. Terbatasnya Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) menyebabkan penerimaan Pegawai Negeri Sipil tidak sesuai dengan kebutuhan instansi, baik pusat maupun daerah.

Penelitian ini dilakukan untuk membantu pemerintah dalam melakukan pengkajian ulang terhadap kebutuhan jumlah tenaga non-PNS yang ada pada instansi.

Jangan sampai ketika Peraturan Pemerintah ini diterapkan, terjadi kekurangan staf dalam memberikan pelayanan dan bimbingan kepada masyarakat, terutama ketika peraturan ini sudah mencapai lima tahun setelah diundangkan. Sanksi sesuai peraturan perundang-undangan akan dikenakan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat lain yang masih mengangkat tenaga non-PNS.

Secara spesifik, penelitian ini menasar kepada jumlah kebutuhan pegawai non-PNS Penyuluh Agama Islam yang terdapat pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Saat ini, pemerintah sedang

melakukan pendataan jumlah tenaga kontrak di setiap instansi yang ada untuk diseleksi menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK). Pertanyaan pertama yang harus terjawab adalah apakah semua tenaga non-PNS tersebut bisa diangkat menjadi PPPK? Pertanyaan berikutnya adalah ketika sudah dilakukan pendataan dan ujian penerimaan PPPK, ternyata yang memenuhi nilai ambang batas kelulusan hanya beberapa orang saja. lalu, apakah tenaga non-PNS yang sudah lulus seleksi PPPK mampu melaksanakan kegiatan penyuluhan sesuai target yang ditetapkan? Permasalahan tersebut harus dijawab demi meningkatkan pelayanan keagamaan dan bimbingan kepada masyarakat Islam pada 24 KUA Kecamatan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Merangin.

### PERMASALAHAN DAN TUJUAN

Keberadaan Penyuluh Agama non-PNS pada KUA Kecamatan sangat memberikan dampak positif terhadap peningkatan pelayanan keagamaan yang diterima oleh masyarakat. Seiring dengan berubahnya Keputusan Dirjen Bimbingan Masyarakat Islam Nomor 298 Tahun 2017 kepada Keputusan Dirjen Bimbingan Masyarakat Islam Nomor 504 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyuluh Agama Islam Non-Pegawai Negeri Sipil di mana terdapat penambahan spesialisasi tugas penyuluh agama non-PNS dari 8 tugas spesialisasi menjadi 12 tugas spesialisasi. Penambahan tugas ini seharusnya diiringi dengan penambahan personel atau *soft skill* untuk menunjang kinerja penyuluhan.

Permasalahan yang terjadi sekarang adalah bagaimana bila tenaga non-PNS Penyuluh Agama Islam tidak

ada lagi pada Kantor Urusan Agama Kecamatan di Kabupaten Merangin? Apakah fungsi Penyuluh Agama Islam PNS mampu menutupi seluruh wilayah kerja yang ada pada satu kecamatan sedangkan jumlah tenaga non-PNS mendominasi dibandingkan jumlah PNS? Dari data aplikasi EBI Bimas Islam, jumlah PNS Penyuluh Agama Islam sebanyak 15 orang dan 148 orang untuk tenaga non-PNS. Pada Tabel 1 tersaji jumlah PNS, non-PNS, dan Kelompok Bimbingan pada KUA Kecamatan (Kelompok Bimbingan umum berdasarkan jumlah masjid dan mushola pada Kecamatan).

Dari Tabel 1 sangat terlihat ketimpangan jumlah Penyuluh Agama PNS dan non-PNS pada KUA Kecamatan. Permasalahan akan timbul ketika non-PNS tersebut tidak diperpanjang kontraknya. Solusi kreatif sangat dibutuhkan agar pelayanan

**TABEL 1. DATA PENYULUH AGAMA PNS, TENAGA KONTRAK DAN JUMLAH DESA/KELURAHAN PADA KABUPATEN MERANGIN**

No.	Kantor KUA Kecamatan	PNS	Tenaga Kontrak	Jumlah Desa dan Kelurahan	Jumlah Kelompok Bimbingan Sasaran Umum
1	Bangko	2	8	8	108
2	Bangko Barat	1	6	6	44
3	Batang Masumai	1	7	10	50
4	Jangkat	1	7	11	26
5	Lembah Masurai		7	15	28
6	Margo Tabir	1	5	6	93
7	Muara Siau	1	7	17	39
8	Nalo Tan Tan	1	7	7	44
9	Pamenang	1	7	14	161
10	Pamenang Barat	1	7	8	82
11	Pamenang Selatan		4	4	56
12	Pangkalan Jambu	1	7	8	38
13	Renah Pamenang	1	4	4	65
14	Renah Pembarap	1	8	12	68

No.	Kantor KUA Kecamatan	PNS	Tenaga Kontrak	Jumlah Desa dan Kelurahan	Jumlah Kelompok Bimbingan Sasaran Umum
15	Sungai Manau	1	7	10	33
16	Sungai Tenang		6	14	32
17	Tabir		7	11	96
18	Tabir Barat		6	14	48
19	Tabir Ilir		6	7	27
20	Tabir Lintas	1	4	5	22
21	Tabir Selatan		6	8	77
22	Tabir Timur		4	4	43
23	Tabir Ulu		6	6	28
24	Tiang Pumpung		5	6	33
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>148</b>	<b>215</b>	<b>1341</b>

Sumber: Merangin Dalam Angka Tahun 2022, Daftar Penyuluh Agama Islam Non-PNS Periode 2020–2024, Data Penyuluh Agama Islam PNS Pada Aplikasi EBI.

keagamaan terhadap masyarakat tetap terlaksana dengan baik, terutama di desa terpencil dengan akses yang sulit. Belum lagi jumlah desa dan kelurahan yang mencapai 215 menjadi tantangan tersendiri bagi penyuluh dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Sudah seharusnya jumlah desa yang cukup banyak dan jarak antardesa yang cukup jauh juga harus didukung oleh jumlah penyuluh yang memadai. Jika dilihat dari potensi jumlah kelompok bimbingan secara keseluruhan yang ada pada KUA terhitung cukup banyak, yaitu sejumlah 1.341.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan saran dan rekomendasi kepada pemerintah dalam menangani permasalahan yang akan terjadi terhadap Penyuluh Agama Islam Non-PNS yang terdapat pada 24 KUA Kecamatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Merangin sebagai akibat dari berlakunya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Pasal 99 tentang

Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

#### ANALISIS PENELITIAN

Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kementerian Agama RI Tahun 2012 menyatakan bahwa seorang Penyuluh Agama PNS melakukan pembinaan terhadap sepuluh kelompok binaan. Apabila dilakukan analisis terhadap Tabel 1 terlihat bahwa seorang PNS tidak mampu melakukan pembinaan terhadap seluruh kelompok binaan yang ada pada KUA tersebut. Sebagai contoh, KUA Bangko yang memiliki 108 kelompok binaan minimal harus memiliki tiga PNS Penyuluh Agama Islam (Penyuluh Ahli Pertama, Muda, dan Madya) sesuai dengan kebutuhan pada KUA. Apabila pada kondisi saat ini terdapat dua PNS maka untuk mendukung pelaksanaan tugas kepenyuluhan dibutuhkan Penyuluh Agama Islam Non-PNS.

Dari Tabel 1 juga dapat dilakukan analisis bahwa tidak semua KUA

Kecamatan memiliki Penyuluh Agama Islam (PAI) PNS, terdapat sepuluh KUA Kecamatan tidak memiliki PNS untuk melakukan kegiatan penyuluhan Agama Islam. Sebagai contoh, KUA Tabir memiliki potensi 96 kelompok binaan, tetapi tidak memiliki Penyuluh Agama Islam PNS. Mengikuti Kepdirjen, seorang PAI non-PNS melakukan pembinaan terhadap 2 kelompok binaan umum, sehingga dapat dipastikan dari tujuh orang PAI non-PNS hanya mampu melakukan pembinaan kepada 14 kelompok binaan. Untuk memaksimalkan pembinaan, harus dilakukan penambahan tenaga kontrak sesuai dengan kebutuhan pada KUA tersebut.

Berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Nomor 504 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyuluhan Agama Islam Non-Pegawai Negeri Sipil Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam, Penyuluh Agama Islam bekerja dengan spesialisasi:

- a. Penyuluh Pengentasan Buta Huruf Al-Quran;
- b. Penyuluh Keluarga Sakinah;
- c. Bidang Pemberdayaan Zakat;
- d. Bidang Pemberdayaan Wakaf;
- e. Bidang Pemberdayaan Ekonomi;
- f. Bidang Produk Halal;
- g. Bidang Anti Korupsi;
- h. Bidang Moderasi Beragama;
- i. Bidang Kerukunan Umat Beragama;
- j. Bidang Pencegahan Gerakan dan Aliran Keagamaan Bermasalah;
- k. Bidang Pencegahan Napza dan HIV/AIDS; dan
- l. Bidang Haji dan Umrah.

Melalui koordinasi yang dilakukan dengan Kepala Seksi Bimas Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Merangin, terdapat beberapa KUA yang memiliki Penyuluh Agama Islam Non-PNS,

tetapi jumlahnya tidak cukup untuk melaksanakan 12 tugas spesialisasi yang diaman. Akibatnya, tugas spesialisasi harus dibagi kepada non-PNS lain. Sebagai contoh, KUA Pamenang Selatan hanya memiliki empat Penyuluh Agama Islam non-PNS. Peningkatan beban kerja pun terjadi. Awalnya, tiap penyuluh non-PNS hanya bertanggung jawab atas dua spesialisasi. Namun, karena kurangnya tenaga, masing-masing penyuluh non-PNS harus menguasai tiga bidang spesialisasi.

Saat ini, sedang berlangsung pendataan Penyuluh Agama Islam Non-PNS untuk diangkat menjadi PPPK melalui seleksi yang ditetapkan oleh BKN. Namun, apabila dalam seleksi ternyata tidak semua penyuluh lulus dalam ujian penerimaan PPPK, pada November 2023 akan tetap timbul permasalahan terkait kekurangan Penyuluh Agama Islam Non-PNS.

Penyuluh Agama Islam Non-PNS sangat dibutuhkan oleh KUA untuk meningkatkan pelayanan keagamaan di tengah-tengah masyarakat Kabupaten Merangin. Jumlah Penyuluh PNS yang terbatas hanya 15 orang pada 24 KUA Kecamatan menyebabkan sembilan KUA tidak memiliki penyuluh PNS sehingga sangat dibutuhkan tenaga non-PNS untuk membantu kegiatan penyuluhan agama. Bertambahnya spesialisasi pekerjaan menjadi 12 dan jumlah kelompok binaan umum yang mencapai 1.341 harus didukung oleh SDM yang mumpuni baik dari PAI PNS maupun non-PNS. Akan tetapi, karena keterbatasan anggaran, jumlah PAI non-PNS tidak mengalami peningkatan dan tetap pada angka 148 orang. Untuk itu, perlu dilakukan pengkajian ulang oleh pemerintah terkait penghapusan non-PNS karena sangat berdampak kepada kegiatan pelayanan keagamaan pada KUA Kecamatan.



Foto: freepik.com

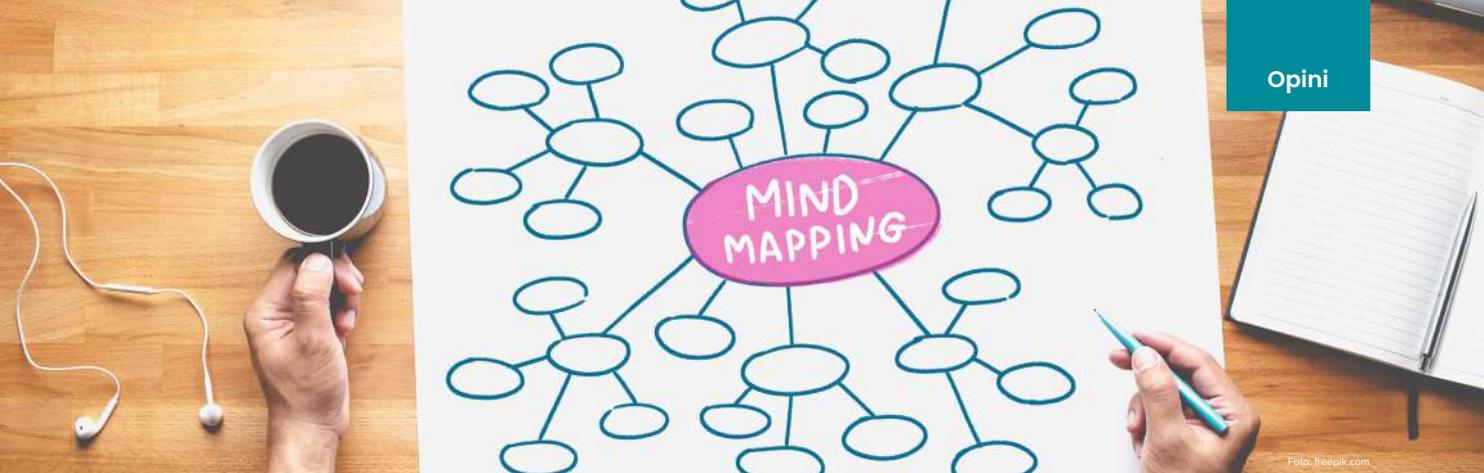


Foto: freepik.com

### SARAN DAN REKOMENDASI

Penghapusan tenaga kontrak non-PNS akan sangat mengganggu kinerja KUA Kecamatan dalam memberikan pelayanan keagamaan kepada masyarakat. Harus diberikan dispensasi waktu sampai penerimaan PPPK selesai dilaksanakan.

Penghapusan bisa dilakukan bertahap sampai PPPK sudah mampu menutupi seluruh kinerja Penyuluh non-PNS.

Peningkatan Honor Penyuluh Agama Islam Non-PNS setiap bulannya untuk mendukung kinerja di lapangan. Perlu dikaji lagi standar kelayakan hidup seorang pegawai non-PNS. Mulai dari operasional dalam menjalankan kegiatan penyuluh, kebutuhan makan, kebutuhan pendidikan, dan rumah tempat tinggal. Kelayakan pemberian honor sesuai dengan Standar Biaya Masukan (SBM) harusnya bisa dilaksanakan agar penyuluh tidak mencari kegiatan tambahan di luar jam kantor untuk menutupi kekurangan penghasilan yang diterima. Ketika honor sudah sesuai dengan standar pemenuhan kebutuhan, kegiatan penyuluhan agama kepada masyarakat dapat berlangsung dengan baik.

Jika jumlah PPPK yang lulus nantinya tidak sesuai dengan kebutuhan KUA Kecamatan, pengadaan tenaga kontrak untuk menunjang kinerja KUA harus dilakukan melalui pihak ketiga (*outsourcing*) atau penyedia lainnya. Dengan begitu, pembinaan

terhadap masyarakat tetap berjalan dan kehidupan antar umat beragama berlangsung harmonis tanpa adanya gesekan kepercayaan yang dapat mengganggu stabilitas keamanan pada lingkungan Kabupaten Merangin.

Pemetaan terhadap kebutuhan jumlah PPPK untuk mengisi formasi yang ada pada KUA Kecamatan perlu dilakukan. Setelah itu, formasi PPPK untuk Penyuluh Agama Islam KUA Kecamatan pun perlu diperbanyak sesuai dengan beban kerja yang ada.

Biro Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Republik Indonesia juga perlu melakukan perhitungan kebutuhan tenaga PPPK untuk Penyuluh Agama Islam yang ada pada Kabupaten/ Kota. Mengingat jumlah tenaga PNS Penyuluh Agama Islam pada Kementerian Agama Kabupaten Merangin hanya 15 orang pada 24 KUA, KUA yang tidak memiliki Penyuluh PNS membutuhkan non-PNS untuk melaksanakan tugas penyuluhan agama kepada masyarakat.

Tulisan ini juga bisa menjadi masukan bagi Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN-RB) dalam menyelesaikan masalah terkait kebutuhan PPPK Penyuluh Agama Islam pada 24 KUA Kecamatan yang ada pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Merangin. Diharapkan,

Badan Kepegawaian Negara (BKN) dapat lebih mengutamakan tenaga non-PNS Penyuluh Agama Islam untuk mengikuti seleksi penerimaan PPPK karena sejatinya penyuluhan agama lebih efektif dilakukan oleh penduduk di lingkungan KUA setempat yang lebih menguasai dan mengenal sosial masyarakat.

### REFERENSI

- Badan Pusat Statistik Kabupaten Merangin, 2022. Kabupaten Merangin dalam angka 2022. Kabupaten Merangin : Badan Pusat Statistik
- Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Nomor 504 Tahun 2022 Tentang Pedoman Penyuluh Agama Islam Non Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
- Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kementerian Agama RI Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Direktorat Penerangan Agama Islam Tahun 2012

### PROFIL PENULIS

**Roni Saputra, S.E.** merupakan Ahli Pertama Perencana Kantor Kementerian Agama Kabupaten Merangin Provinsi Jambi ■



Foto: freepik.com

# WACANA INSTANSI PEMERINTAH TANPA TENAGA HONORER

Oleh: Irman Nurhali, Alan Nuari, M. Rasyid Ridha

**S**ejak dulu, tenaga kontrak atau dikenal dengan istilah honorer merupakan salah satu komponen kepegawaian yang sudah ada di instansi pemerintah. Keberadaan tenaga honorer awalnya ditujukan untuk menunjang dan membantu tugas harian PNS. Namun, beberapa tahun terakhir keberadaannya menimbulkan masalah baik di instansi pusat maupun daerah.

## LATAR BELAKANG

Permasalahan bermula saat diundangkannya PP Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Tujuan awal diundangkannya PP tersebut untuk memfasilitasi tenaga honorer yang sudah mengabdikan dengan rentang usia antara 35–46 tahun dan masa kerja hingga 20 tahun dikarenakan mereka sudah tidak dapat mendaftar sebagai CPNS melalui jalur umum. Namun, pada implementasinya, PP tersebut belum menjadi solusi dalam menyelesaikan masalah tenaga honorer. Hal ini disebabkan ketentuan batas usia, masa kerja, proses seleksi serta beberapa ketentuan lain ternyata sulit untuk diimplementasikan sehingga masih banyak tenaga

honorer dengan kualifikasi tertentu yang tidak dapat diakomodasi oleh PP tersebut.

Pada 2007, pemerintah kembali mengundang PP 43 Tahun 2007 sebagai hasil evaluasi dan perubahan atas PP 48 Tahun 2005. Peraturan tersebut diharapkan dapat memberikan kelancaran dan penyelesaian masalah pengangkatan tenaga honorer. Dalam Perubahan PP ini terdapat 3 poin inti yang diubah, yaitu (1) penentuan usia yang dikaitkan dengan masa kerja; (2) kewenangan penentuan daerah terpencil atau tertinggal dan kriterianya; serta (3) pembebanan biaya pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Namun, seperti PP sebelumnya, pelaksanaan PP 43 Tahun 2007 belum juga memberikan titik terang untuk menyelesaikan masalah pengangkatan tenaga honorer. PP tersebut justru melahirkan istilah baru, yaitu honorer K1 dan K2. Istilah ini muncul untuk mendefinisikan tenaga honorer yang penghasilannya dibebankan pada APBN/APBD (honorer K1) dan tenaga honorer yang penghasilannya tidak dibebankan pada APBN/APBD (honorer K2). Situasi ini terus berlanjut hingga 2009. Padahal, jika menilik amanat PP 48 Tahun 2005, keberadaan tenaga honorer harus diselesaikan pada 2009.

Menindaklanjuti masalah tersebut, pemerintah kemudian melakukan perubahan kedua atas PP 48 Tahun 2005 melalui PP 56 Tahun 2012. Secara umum, perubahan tersebut hanya berisi langkah-langkah yang perlu dilakukan Kementerian PANRB, BKN, dan BPKP dalam penanganan tenaga honorer. Tasdik Kinanto, Sekretaris Kementerian PANRB pada masa itu, sebenarnya optimis bahwa perubahan kedua peraturan tersebut

dapat mengakhiri rezim honorer sehingga dapat menata PNS sesuai prinsip-prinsip sistem merit (sumber: [menpan.go.id](http://menpan.go.id) "Terbitnya PP No 56 2012 Tuntaskan Masalah Honorer", 2012). Bahkan, guna mendukung PP tersebut, pemerintah juga mengambil langkah moratorium penerimaan CPNS pada 2011–2012.

Kenyataannya, jumlah tenaga honorer masih terus bertambah. Banyak instansi baik di pusat maupun daerah masih melakukan rekrutmen dan mengabaikan peraturan-peraturan yang telah dikeluarkan. Kondisi ini diperburuk dengan proses rekrutmen yang tidak transparan dan tidak mengacu pada pemetaan jabatan, baik analisis jabatan maupun analisis beban kerja. Sering kali ditemukan juga pegawai honorer direkrut berdasarkan "titipan pejabat". Akibatnya, terdapat tenaga honorer yang tidak memiliki keahlian dan malah menimbulkan masalah baru bagi kinerja maupun beban anggaran.

Mantan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi, Tjahjo Kumolo (2020), pernah menjelaskan terkait upaya pemerintah dalam menyelesaikan masalah honorer. Sejak tahun 2005–2014, setidaknya pemerintah telah melakukan pengangkatan tenaga honorer menjadi PNS sebanyak 1.070.092 orang (sumber: [finance.detik.com](http://finance.detik.com) "Tjahjo Sebut Tenaga Honorer Jadi Beban Pemerintah Pusat", 2020). Namun, upaya tersebut belum juga efektif menghentikan perekrutan tenaga honorer. Berlanjut pada rapat kerja bersama Komisi II DPR tahun 2021, Tjahjo memprediksi beban anggaran belanja akan membengkak Rp3 triliun lebih per bulan jika tenaga honorer dilakukan kembali pengangkatan secara langsung. Ia menambahkan, perlu alternatif solusi penerimaan ASN yang komprehensif dan berkeadilan, baik bagi tenaga honorer yang ada maupun calon pelamar di luar tenaga honorer untuk diberikan kesempatan berkompetisi sesuai dengan sistem merit (sumber: [antaranews.com](http://antaranews.com) "Anggaran Membengkak Rp3 T Per Bulan Jika Honorer Diangkat Langsung", 2021).



Gambar 1. Mantan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), Tjahjo Kumolo

Sejalan dengan pernyataan Tjahjo tersebut, pada 2014, sebenarnya pemerintah sudah mengeluarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) hanya terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). UU ini kemudian diperkuat dengan aturan turunannya yaitu PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Dengan dikeluarkannya aturan tersebut, secara otomatis pemerintah mewacanakan instansi pemerintah tanpa tenaga honorer.

### PENGHAPUSAN TENAGA HONORER

Berdasarkan UU ASN dan PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, Kementerian PANRB pada 31 Mei 2022 mengeluarkan Surat Edaran (SE) Nomor B/185/M.SM. 02.03/2020 perihal Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. SE tersebut sebagai bentuk komitmen pemerintah untuk menyelesaikan masalah tenaga honorer yang tak kunjung usai melalui penataan SDM Aparatur. Kebijakan tersebut dirasa sejalan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi, di mana pada UU Nomor 5 Tahun 2014 disebutkan bahwa ASN hanya terdiri atas PNS dan PPPK.

Berkenaan dengan kebijakan tersebut, Kementerian PANRB mengimbau para Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melakukan pemetaan tenaga non-ASN di lingkungan instansi masing-masing dan bagi yang memenuhi syarat dapat diikutsertakan dan diberikan kesempatan mengikuti seleksi PNS maupun PPPK. Adapun bagi yang tidak memenuhi persyaratan dapat dialihdayakan melalui mekanisme (*outsourcing*) dengan posisi sebagai tenaga kebersihan, pengemudi, dan satuan pengamanan. Kebijakan ini mulai berlaku pada 28 November

2023 atau lima tahun sejak diundangkannya PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK.

Penghapusan tenaga honorer pada dasarnya sejalan dengan visi-misi Presiden terkait penyederhanaan birokrasi dengan agenda transformasi di bidang organisasi, sistem kerja yang menerapkan digitalisasi, serta peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur (SDA). Selain itu, kebijakan penghapusan tersebut dilatarbelakangi beberapa hal yaitu (1) tidak jelasnya sistem rekrutmen tenaga honorer yang sarat akan nepotisme dan kepentingan politik; (2) tidak sesuainya pengangkatan honorer dengan kebutuhan organisasi; serta (3) banyaknya tenaga honorer yang diberi upah di bawah UMR sehingga perlu ditingkatkan kesejahteraannya.

### PRO-KONTRA KEBIJAKAN

Wacana penghapusan tenaga honorer di instansi pemerintah masih menyisakan polemik, baik di instansi pusat maupun daerah. Pada Surat Edaran Kementerian PANRB secara eksplisit memberikan formula baru terkait skema instansi pemerintah tanpa tenaga honorer. Dalam SE tersebut pemerintah memberikan ruang kepada tenaga honorer yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti seleksi CPNS/PPPK dan memberikan opsi bagi yang tidak memenuhi persyaratan untuk dialihkan menjadi Tenaga Alih Daya (*outsourcing*) melalui pihak ketiga.

Dilihat dari kacamata institusi, skema tersebut “terkesan” mengampulasi tenaga honorer dengan mengabaikan kontribusi dan pengabdian yang telah mereka berikan. Mengapa demikian? Opsi jabatan tenaga alih daya (*outsourcing*) yang ditawarkan pemerintah sangat terbatas meliputi tenaga kebersihan, pengemudi, dan satuan pengamanan. Palsanya, banyak peran tenaga honorer yang belum diakomodasi pada jabatan CPNS/PPPK dan tenaga alih daya

(*outsourcing*) tersebut. Kondisi ini menjadi polemik bagi institusi untuk menjalankan amanat peraturan tersebut. Selain itu, fakta di lapangan menunjukkan banyak tenaga honorer yang berkinerja baik bahkan jauh lebih produktif dibandingkan PNS dan tak jarang menjadi tulang punggung di instansi masing-masing. Jika skema tersebut langsung diterapkan, dikhawatirkan akan berdampak pada kestabilan kinerja organisasi.

Selain masalah kinerja, wacana instansi pemerintah tanpa tenaga honorer juga menimbulkan polemik anggaran, khususnya di pemerintah daerah. Selama ini, Pemda merekrut tenaga honorer tanpa menerapkan sistem rekrutmen yang benar dan standar gaji yang layak. Tanpa disadari, hal tersebut menjadi bom waktu. Jumlah honorer semakin membengkak dan melebihi kapasitas keuangan daerah. Jika pada akhirnya pegawai honorer harus dihapuskan dan gajinya distandarkan sesuai UMR, anggaran Pemda dipastikan tidak mampu untuk membayarnya. Kondisi ini diperkuat dengan pernyataan Saleh Partaonan Daulay, Komisi IX DPR RI (2021) saat menyoroti masalah koordinasi antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam pengangkatan tenaga honorer di daerah disebabkan masalah penganggaran. Ia mencontohkan usulan Kemendikbud untuk mengangkat satu juta guru menjadi ASN. Usulan tersebut nyatanya tidak dapat dipenuhi oleh Pemda karena pengangkatan satu juta guru yang dilakukan secara bersamaan menjadi beban daerah. Penggajian guru yang berstatus ASN nantinya akan diambil dari DAU (Dana Alokasi Umum) masing-masing pemda. Padahal, Pemerintah Daerah merasa DAU mereka sudah kecil dan kemampuan keuangan daerah sangat terbatas (sumber: Metronews “*Kontroversi Hapus Honorer. Solusi Atau Lepas Tangan?*”, 2022).



Gambar 2. Demonstrasi tenaga honorer untuk menyampaikan harapan mereka

### ASA TENAGA HONORER

Selain alasan reformasi birokrasi, tujuan pemerintah menghapuskan tenaga honorer, yaitu sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Saat ini, banyak ditemui tenaga honorer bergaji rendah bahkan jauh di bawah UMR disebabkan tidak adanya standar yang jelas. Hal ini berbeda dengan PPPK dan Tenaga Alih Daya (*outsourcing*) yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Nantinya, tidak ada lagi pegawai pemerintah yang mendapatkan gaji tidak layak. Standarisasi gaji tentunya akan memberikan secercah harapan bagi para tenaga honorer untuk meningkatkan kualitas hidupnya.

Bagai pisau bermata dua, tujuan baik pemerintah tersebut nyatanya tidak diterima begitu saja oleh semua tenaga honorer. Mereka keberatan jika pada akhirnya harus mengikuti seleksi CPNS dan PPPK. Ada ketakutan dalam diri mereka untuk bersaing dengan

peserta lain terutama peserta muda dan memiliki kemampuan kognitif yang lebih baik. Mereka menuntut pemerintah untuk mengangkat semua tenaga honorer tanpa proses seleksi apa pun. Tuntutan tersebut sejalan dengan pendapat Sepri Latifan ketua FKHN (Forum komunikasi Honorer Nakes) yang menyatakan mendukung kebijakan pemerintah melalui Menteri PANRB dalam upaya menyejahterakan tenaga honorer dengan catatan honorer diangkat menjadi ASN tanpa melalui seleksi (sumber: Metronews "Kontroversi Hapus Honorer. Solusi Atau Lepas Tangan?", 2022).

Selain itu, upaya pemerintah mendorong tenaga honorer untuk mengikuti seleksi CPNS dan PPPK nyatanya dihadapkan pada banyaknya persyaratan yang harus dipenuhi. Persyaratan tersebut diperlukan mengingat jumlah tenaga honorer yang jauh lebih besar dibandingkan formasi yang dibutuhkan. Kondisi

tersebut tentunya berpotensi menimbulkan kegaduhan di antara kandidat yang akan diangkat menjadi ASN. Perlu kehati-hatian dan transparansi dalam proses seleksi. Hal ini sesuai dengan keluhan Hamdi, ketua umum FPTHSI (Forum Pendidik Tenaga Honorer dan Swasta Indonesia) yang menyatakan seleksi tenaga honorer tidak transparan dan tidak dibuka nilainya (sumber: "Kontroversi Hapus Honorer. Solusi atau Lepas Tangan?", 2022).

### SARAN DAN REKOMENDASI

Pemerintah melalui BKN harus berkoordinasi dengan seluruh instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah, untuk melakukan perbaikan *database* mengenai jumlah tenaga honorer di seluruh instansi. *Database* ini diperlukan untuk melakukan pemetaan masalah dan perumusan kebijakan yang akan diambil guna mendukung wacana instansi pemerintah tanpa tenaga honorer.

Setiap instansi diwajibkan melakukan pemetaan tenaga honorer melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja. Tenaga honorer (K1 dan K2) yang memenuhi syarat seleksi ASN harus diberikan kebijakan afirmasi. Kebijakan afirmasi berupa keringanan tahapan seleksi dengan standar nilai khusus. Kebijakan afirmasi ini diutamakan untuk tenaga honorer (K1 dan K2) yang sudah mengabdikan dengan rentang usia antara 35–46 tahun dan masa kerja hingga 20 tahun. Pemerintah juga perlu memberikan tambahan lingkup jabatan pada skema *outsourcing* untuk menampung tenaga honorer yang tidak memenuhi persyaratan mengikuti seleksi ASN; mengingat tenaga honorer banyak jenisnya selain dari pengemudi, tenaga keamanan, dan tenaga kebersihan.

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah harus melakukan koordinasi terkait ketersediaan dan kebutuhan anggaran untuk belanja ASN dan tenaga *outsourc*e. Jika pada pelaksanaan ditemukan terdapat instansi yang tidak memiliki anggaran dan tidak dapat melaksanakan kebijakan rekrutmen ASN, Pemerintah Pusat dapat mempertimbangkan untuk memberikan penambahan DAU (Dana Alokasi Umum) bagi Pemda dengan syarat tertentu. Namun, jika hal tersebut tidak dapat dilakukan juga, Pemda hanya dapat membuka formasi PPPK sesuai dengan jumlah ASN yang pensiun pada setiap tahunnya.

Pemerintah melalui BKN diharapkan dapat mendorong setiap instansi untuk melakukan transparansi dalam proses seleksi tenaga honorer yang akan diajukan menjadi ASN seperti halnya proses seleksi ASN pada jalur umum. Keberadaan sistem CAT saat ini sudah menjadi poin penting terkait transparansi nilai dalam seleksi CPNS/PPPK, tetapi masih ditemukan kecurangan yang harus menjadi perhatian BKN saat

proses seleksi. Peningkatan sterilisasi ruang, perangkat komputer ujian, dan proses pemeriksaan peserta yang ketat sebelum memasuki tempat ujian menjadi kunci untuk meminimalkan terjadinya kecurangan tersebut.

## REFERENSI

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perubahan Atas 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua Atas 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
- Surat Edaran Kementerian PANRB Nomor B/185/M.SM.02.03/2020 Perihal Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah
- <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4873047/tjahjosebut-tenaga-honorer-jadi-beban-pemerintah-pusat> (diakses tanggal 05 Oktober 2022)
- [\[membengkak-rp3t-per-bulan-jika-honorer-diangkat-langsung\]\(https://kumparan.com/andhi-kurniawan1520461754304/penghapusan-tenaga-honorer-realistis-atau-utopis-1yOlyuC5l0c/3\) \(diakses tanggal 06 Oktober 2022\)](https://www.antaranews.com/berita/2089242/anggaran-</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

<https://kumparan.com/andhi-kurniawan1520461754304/penghapusan-tenaga-honorer-realistis-atau-utopis-1yOlyuC5l0c/3> (diakses tanggal 06 Oktober 2022)

<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4875010/masalah-tenaga-honorer-sudah-terjadi-sejak-2005-begini-ceritanya> (diakses tanggal 06 Oktober 2022)

<https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/terbitnya-pp-no-562012-tuntaskan-masalah-honorer> (diakses tanggal 06 Oktober 2022)

<https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/hanya-47-622-honorer-k1-memenuhi-kriteria> (diakses pada tanggal 06 Oktober 2022)

KONTROVERSI - Hapus Honorer: Solusi atau Lepas Tangan? - YouTube (diakses tanggal 06 Oktober 2022)

## PROFIL PENULIS

**Irman Nurhali**, Analis Kebijakan Kementerian Dalam Negeri RI; **Alan Nuari**, Analis Organisasi dan Tata Laksana Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI; **M. Rasyid Ridha**, Analis Pelayanan Kementerian Agama RI. ■



Foto: freepik.com

# ANALISIS PERSEPSI TENAGA KONTRAK TENTANG KEBIJAKAN PEMERINTAH (STUDI KASUS KOTA PAGAR ALAM)

Oleh: Arie Anggreyani

**T**erbitnya keputusan pemerintah yang tertuang dalam Surat Menteri PANRB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 tentang Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Penghapusan tenaga non-ASN menimbulkan dilema. Pasalnya, seleksi terbuka Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terasa berat bagi tenaga honorer lama yang harus bersaing dengan sarjana yang baru lulus. Sementara itu, pengangkatan seluruh tenaga honorer menjadi PPPK oleh Pemerintah Daerah (Pemda) akan membebani APBD.

## LATAR BELAKANG

Sesuai amanah Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang manajemen PPPK (PP Manajemen PPPK), tenaga kontrak yang saat ini bekerja di instansi pemerintah masih dapat bekerja paling lama hingga tahun 2023. Hal ini tertuang dalam Surat Menteri PANRB No. B/185/M.SM.02.03/2022 perihal Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Berkenaan dengan hal tersebut, dalam rangka penataan ASN, hal utama yang diharapkan yaitu Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) diminta untuk menyusun langkah strategis penyelesaian pegawai non-ASN yang tidak memenuhi syarat atau tidak lulus seleksi Calon PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan sebelum batas waktu tanggal 28 November 2023.

Pengangkatan pegawai melalui pola *outsourcing* sesuai kebutuhan diharapkan dapat menjadi salah satu solusi yang dilakukan, tetapi juga mempertimbangkan keuangan dan sesuai dengan karakteristik masing-masing kementerian/lembaga/daerah (K/L/D). Selain itu perlu solusi lain dengan pembinaan untuk tenaga non-ASN yang tidak memenuhi syarat menjadi PNS atau PPPK karena kualifikasi pendidikannya yang tidak terpenuhi maka dapat diberikan pelatihan kewirausahaan atau kartu prakerja dan lain-lain. Hal ini harus menjadi perhatian oleh Pemerintah Daerah karena jika dibiarkan maka dikhawatirkan akan meningkatkan jumlah pengangguran yang berimbas dengan meningkatkan jumlah kemiskinan. Makalah ini akan membahas tentang pandangan dan harapan tenaga kontrak tentang kebijakan pemerintah di Kota Pagar Alam, agar Pemerintah Kota Pagar Alam dapat memberikan kebijakan yang tepat dan sesuai.

## PERMASALAHAN DAN TUJUAN

Adanya kebijakan penghapusan tenaga non-ASN akan menimbulkan beberapa permasalahan. Salah satu permasalahan yang mungkin akan muncul adalah meningkatkan angka pengangguran yang berakibat meningkatnya kemiskinan. Adapun tujuan dari kajian ilmiah ini adalah melihat bagaimana upaya-upaya telah dilakukan pemerintah, upaya-upaya yang dilakukan tenaga honorer untuk menghadapi penghapusan tenaga non-ASN, dan ketangguhan menghadapi kebijakan pemerintah tersebut. Dengan demikian, dapat dirumuskan langkah-langkah yang dapat dilakukan Pemerintah Daerah.

## PEMBAHASAN DAN ANALISIS

### 1. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu memberikan gambaran mengenai persepsi tenaga non-ASN. Sumber data penelitian ini data primer yang diperoleh langsung dari responden. Metode pengumpulan data menggunakan metode survei. Metode survei yang digunakan oleh peneliti adalah melalui kuesioner yang dibagikan dengan menggunakan Google Form. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Metode pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling*. Populasi penelitian ini berdasarkan data dalam Surat Pengumuman Nomor 800/1189/BKPSDM/2022 tentang Hasil Prafinalisasi Pendataan Tenaga Non-ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Pagar Alam Tahun 2022. Penelitian ini dilaksanakan selama bulan September-Oktober 2022.

### 2. Profil Non-ASN Kota Pagar Alam

Menindaklanjuti Surat Menteri PANRB Nomor B/1511/M.SM.01.00/2022 tanggal 22 Juli 2022 perihal Pendataan Tenaga Non-ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah. Pemerintah Kota Pagar Alam telah melakukan pendataan tenaga non-ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Pagar Alam yang diumumkan berdasarkan Surat Sekretariat Daerah Nomor 800/189/BKPSDM/2022, telah memasuki pra finalisasi dengan jumlah pegawai non-ASN sebanyak 2869.

Pegawai non-ASN Kota Pagar Alam masih didominasi perempuan sebanyak 1.515 orang atau 52,81% dan laki-laki sebanyak 1.354 orang

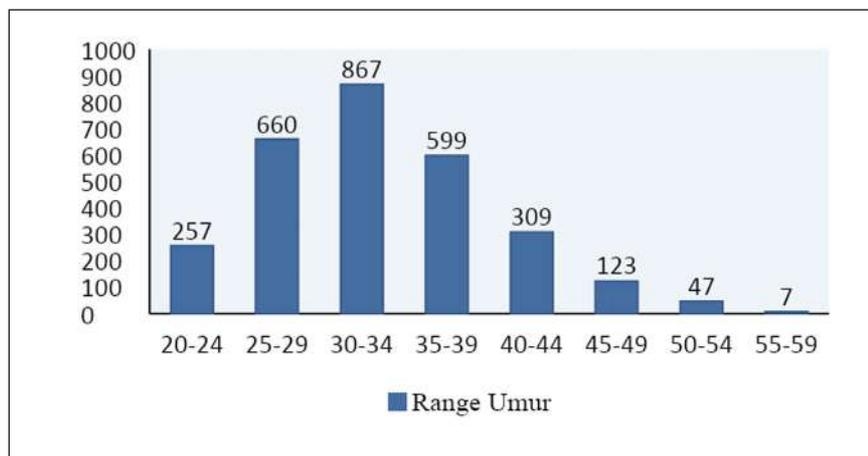
atau 47,19% dengan rata-rata umur 33 tahun. Umur terkecil adalah 20 tahun dan tertua adalah 56 tahun. *Range* umur dapat dilihat pada Gambar 1.

Sebagian besar pegawai non-ASN di Kota Pagar Alam berpendidikan S-1/D-4, yaitu sebanyak 44,96%; SMA/SMU/SMK/MA sebesar 33,64%; D-1 s.d. D-3 sebesar 15,23%, dan lainnya sebesar 6,17% seperti yang tertera di Gambar 2.

Seperti yang tertera di Gambar 3, dapat diketahui bahwa lama masa kerja pegawai non-ASN di Kota Pagar Alam tahun 2022 rata-rata 1,31 tahun, masih didominasi dengan tenaga non-ASN yang memiliki masa kerja 0–2 tahun sebesar 2.745 orang (95,7%), untuk masa kerja 3–5 tahun sebesar 71 orang atau 2,5%, dan lebih dari 5 tahun sebanyak 53 orang (1,8%).

### 3. Hasil Penelitian

Penentuan responden dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Kuesioner ini disusun menggunakan perspektif peneliti. Kuesioner ini dibagikan melalui link Google Form <https://forms.gle/ry1QfnzfqKR6TCds6> yang disebar kepada seluruh Kasubbag Kepegawaian Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di



Gambar 1. Range umur pegawai non-ASN di kota pagar alam tahun 2022

lingkungan Pemerintah Kota Pagar Alam. Responden yang telah mengisi sebanyak 1.706 responden. Item pertanyaan pada penelitian terdiri dari 12 pertanyaan, yang dikelompokkan menjadi tiga, yaitu upaya yang dilakukan instansi, upaya yang dilakukan tenaga honorer, dan ketanggungan menghadapi kebijakan pemerintah tersebut.

#### a. Upaya yang Dilakukan Pemerintah

Pemerintah Kota Pagar Alam melalui BKPSDM Kota Pagar Alam telah menyosialisasikan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Tenaga kontrak yang saat ini bekerja di instansi pemerintah masih dapat bekerja paling lama hingga tahun 2023.

Tenaga non-ASN menyatakan Pemerintah Kota Pagar Alam telah menyosialisasikan PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, terlihat dari Gambar 4 yang menyatakan sebesar 24% sangat setuju; 49,7% setuju; 20,6% tidak setuju; dan 5,7% sangat tidak setuju. Tenaga non-ASN menyatakan Pemerintah Kota Pagar Alam telah memverifikasi data pegawai non-ASN sebesar 66,2% sangat setuju; 31,7% setuju; dan 2,1% tidak setuju dan sangat tidak setuju seperti terlihat pada Gambar 5.

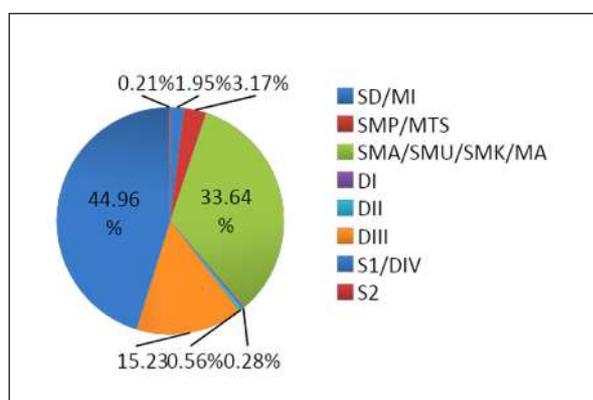
Pemerintah Kota Pagar Alam melalui instansi OPD telah memberikan fasilitas belajar untuk mengikuti tes CPNS maupun PPPK berupa ruang kerja, komputer, dan internet. Pada Gambar 6 terlihat jumlah tenaga non-

ASN yang menyatakan sangat setuju Pemerintah Kota Pagar Alam telah memberikan fasilitas belajar pegawai non-ASN sebesar 28,5%; sementara sebanyak 51,4% setuju; 14,7% tidak setuju; dan 5,4% sangat tidak setuju.

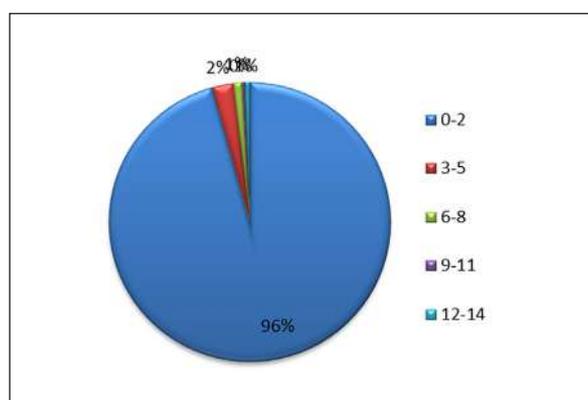
Pada Gambar 7, dapat dilihat lebih dari 50% tenaga non-ASN setuju Pemerintah Kota Pagar Alam melalui instansi OPD telah memberi bimbingan maupun arahan untuk menghadapi jika ada pemutusan hubungan kerja pada tahun 2023.

#### b. Upaya yang Dilakukan Tenaga Honorer

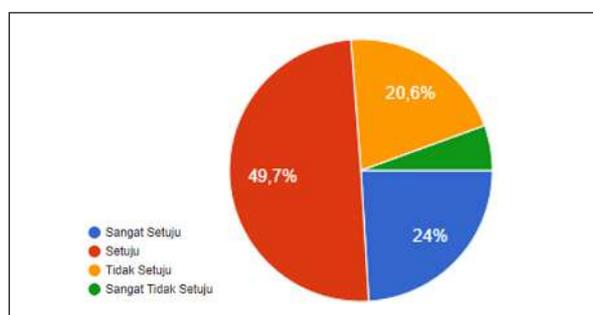
Untuk menghadapi kebijakan penghapusan tenaga non-ASN, tenaga honorer berusaha mengikuti tes CPNS maupun PPPK (Gambar 8). Tenaga non-ASN menyatakan sangat



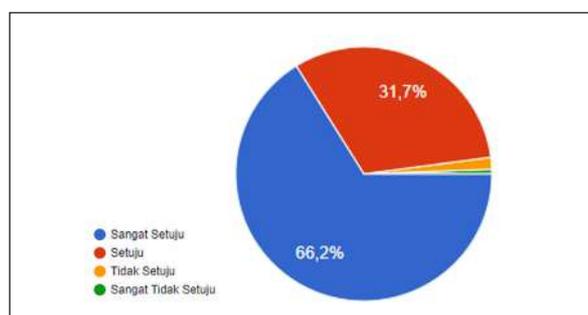
Gambar 2. Diagram lingkaran tingkat pendidikan tenaga non-ASN



Gambar 3. Diagram lingkaran masa kerja tenaga non-ASN



Gambar 4. Diagram Lingkaran Persepsi terhadap Upaya Pemerintah menyosialisasikan



Gambar 5. Diagram lingkaran persepsi terhadap upaya pemerintah memverifikasi data non-ASN

setuju telah berusaha mengikuti tes CPNS maupun PPPK sebesar 49%; sementara sebanyak 46,6% setuju; dan 4,4% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tenaga non-ASN juga berusaha belajar, mengikuti bimbingan, maupun membeli buku soal-soal tes CPNS maupun PPPK (Gambar 9). Tenaga non-ASN yang menyatakan sangat setuju telah berusaha belajar, mengikuti bimbingan, maupun membeli buku soal-soal tes CPNS maupun PPPK sebesar 29,6%; sementara sebanyak 53,7% setuju; 15,8% tidak setuju; dan 0,9% sangat tidak setuju.

Tenaga non-ASN juga berusaha untuk melamar ke perusahaan swasta (Gambar 10). Tenaga non-ASN yang menyatakan sangat setuju telah berusaha melamar ke perusahaan

swasta sebesar 5,7%; sementara sebanyak 25,3% setuju; 55,6% tidak setuju; 13,4% sangat tidak setuju.

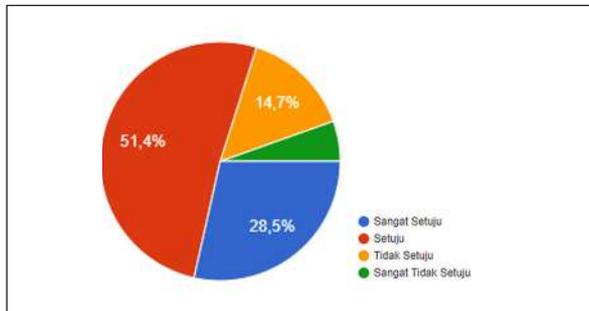
Tenaga non-ASN pun bersedia tetap bekerja sebagai tenaga *outsourcing* (Gambar 11). Tenaga non-ASN yang menyatakan sangat setuju mau tetap bekerja sebagai tenaga *outsourcing* sebesar 14,8%; sementara sebanyak 48,1% setuju; 28,8% tidak setuju; dan 8,3% sangat tidak setuju.

### c. Ketangguhan Menghadapi Kebijakan Pemerintah Terkait Penghapusan Tenaga Non-ASN

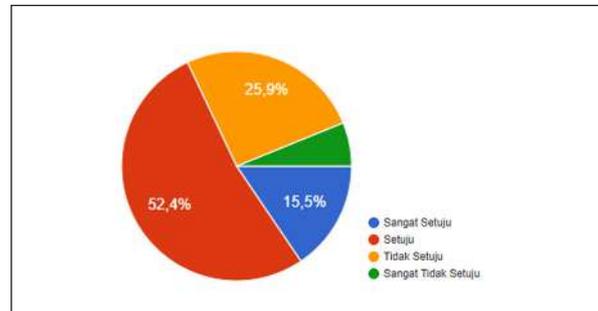
- 1) Tenaga non-ASN tetap mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari. Tenaga non-ASN yang menyatakan sangat setuju tetap mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari sebesar 18,3%; sementara 42,5% setuju; 30,9% tidak setuju; dan

8,3% sangat tidak setuju (Gambar 12).

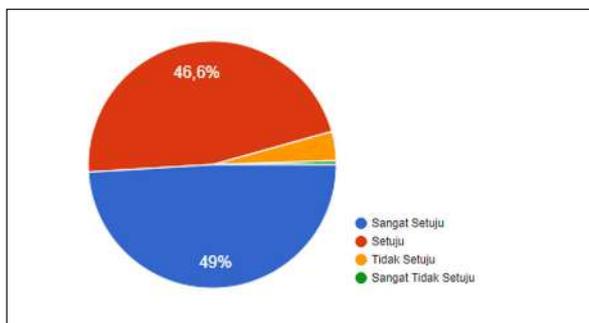
- 2) Tenaga non-ASN masih mempunyai usaha atau pekerjaan sampingan lain. Tenaga non-ASN yang menyatakan sangat setuju mempunyai usaha atau pekerjaan sampingan lain sebesar 12,2%; 42% setuju; 39,9% tidak setuju; dan 5,9% sangat tidak setuju (Gambar 13).
- 3) Tenaga non-ASN membutuhkan modal dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan. Tenaga non-ASN yang menyatakan sangat setuju membutuhkan modal dan pelatihan sebesar 29,5%; sementara sebanyak 55,2% setuju; 13% tidak setuju; dan 2,3% sangat tidak setuju (Gambar 14).
- 4) Tenaga non-ASN memiliki modal dan kemampuan/*hardskill* lain.



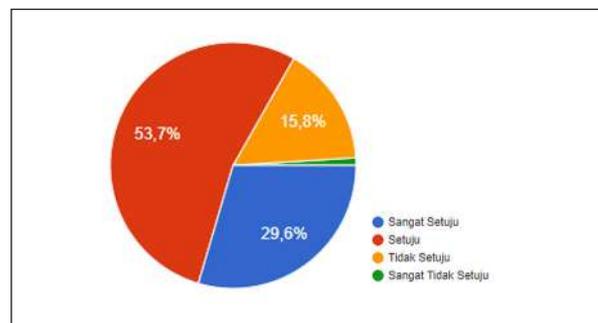
**Gambar 6.** Diagram lingkaran persepsi terhadap upaya pemerintah memberikan fasilitas



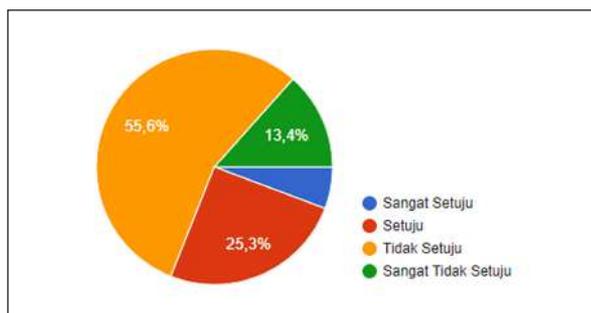
**Gambar 7.** Diagram lingkaran persepsi terhadap upaya pemerintah memberikan bimbingan



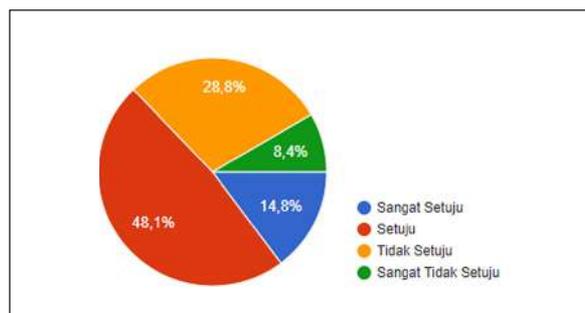
**Gambar 8.** Diagram lingkaran persepsi terhadap upaya tenaga non-ASN mengikuti tes CPNS/PPPK



**Gambar 9.** Diagram lingkaran persepsi terhadap upaya tenaga non-ASN belajar, mengikuti bimbingan, menjawab soal-soal CPNS/PPPK



**Gambar 10.** Diagram lingkaran persepsi terhadap upaya tenaga non-ASN untuk melamar ke perusahaan swasta



**Gambar 11.** Diagram lingkaran persepsi terhadap upaya tenaga non-ASN mau tetap bekerja sebagai outsourcing

Tenaga non-ASN yang menyatakan sangat setuju memiliki modal dan kemampuan/*hardskill* lain sebesar 11,2%; sementara sebanyak 38,9% setuju; 44,4% tidak setuju; dan 5,5% sangat tidak setuju.

## PEMBAHASAN

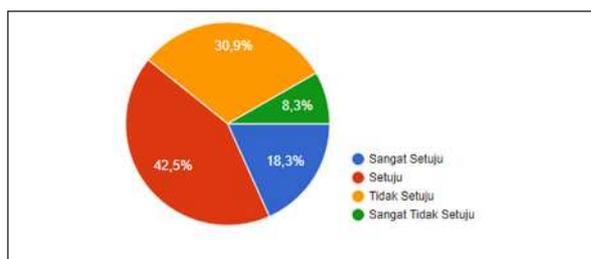
Berdasarkan hasil pengisian kuesioner oleh tenaga non-ASN, dapat disimpulkan bahwa Pemerintah Kota Pagar Alam melalui OPD terkait telah berusaha menyosialisasikan, mendata, memfasilitasi, dan membimbing

seluruh tenaga non-ASN. Hal ini dapat dilihat dari nilai persepsi sangat setuju dan setuju yang mencapai lebih dari 65%.

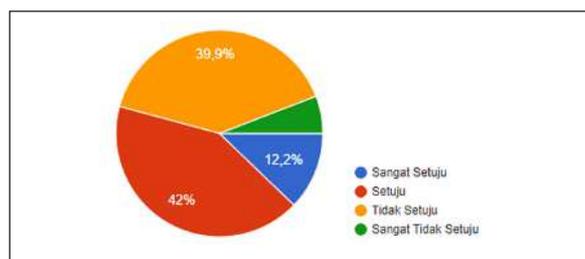
Salah satu upaya yang dilakukan tenaga non-ASN menghadapi penghapusan tenaga kontrak yaitu mengikuti tes CPNS maupun PPPK dan telah belajar dengan mengikuti bimbel atau membeli buku soal-soal tes CPNS maupun PPPK. Hal ini dilihat dari nilai persepsi yang cukup tinggi di atas 80%. Antusiasme tenaga non-ASN untuk melamar pekerjaan

swasta hanya 31%. Hal ini disebabkan keterbatasan jumlah perusahaan yang ada di Kota Pagar Alam karena sebagian besar penduduk Kota Pagar Alam bermata pencaharian di sektor pertanian dan pariwisata. Tenaga non-ASN perlu didorong untuk dapat mandiri dengan berwiraswasta atau menjadi petani milenial. Sebagian besar tenaga non-ASN masih ingin bertahap tetap bekerja walaupun sebagai outsourcing sebanyak 62,9%.

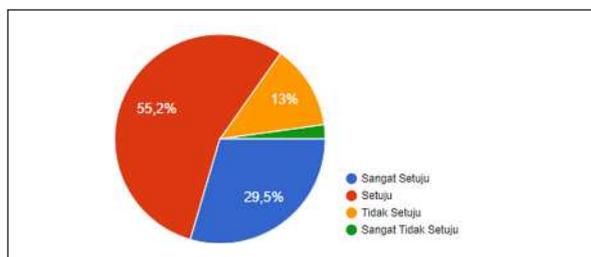
Dalam penelitian ini juga dilihat ketanggahan tenaga non-ASN



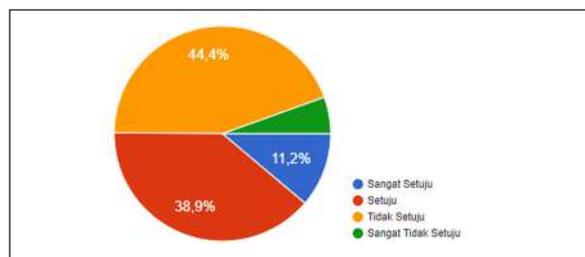
**Gambar 12.** Diagram lingkaran persepsi terhadap kemampuan tenaga non-ASN memenuhi kebutuhan sehari-hari



**Gambar 13.** Diagram lingkaran persepsi terhadap tenaga non-ASN yang mempunyai usaha/pekerjaan sampingan



**Gambar 14.** Diagram persentase tenaga non-ASN yang membutuhkan modal dan pelatihan



**Gambar 15.** Diagram lingkaran persepsi terhadap tenaga non-ASN yang memiliki modal dan pelatihan



Foto: freepik.com

menghadapi kebijakan pemerintah tersebut. Sebagian tenaga non-ASN menyatakan tetap mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari, yaitu sebesar 60,8%. Hal ini mungkin karena sebesar 54,2% tenaga non-ASN memiliki usaha sampingan (bertani atau berdagang). Namun, yang harus menjadi perhatian adalah tenaga non-ASN yang menjadi kepala keluarga, berusia di atas 39 tahun, dan tidak memiliki usaha sampingan sehingga perlu diberi bantuan modal maupun pelatihan untuk meningkatkan kemampuan (*hardskill*) agar dapat membuka usaha sendiri. Hal ini dilihat dari tingginya nilai respons sangat setuju dan setuju tenaga non-ASN terhadap kebutuhan modal dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan sebesar 84,7%.

Dalam kuesioner ini juga ditambahkan satu pertanyaan terbuka untuk menjangkau opini tenaga non-ASN terhadap pemutusan tenaga kontrak, antara lain mengenai pembatalan penghapusan tenaga non-ASN, pengangkatan seluruh non-ASN sebagai CPNS/PPPK secara bertahap, pengangkatan non-ASN yang tidak lulus CPNS/PPPK menjadi tenaga *outsourcing*, pengadaan pelatihan kerja, dan penyediaan lapangan kerja. Kuesioner ini juga membahas tentang

mempertimbangkan tenaga non-ASN yang berusia lebih dari 35 tahun dan masa kerja di atas lima tahun, memperbanyak formasi CPNS maupun PPPK, mengutamakan posisi tenaga kesehatan, lebih memprioritaskan putra daerah, meminta DPR RI merevisi UU ASN untuk mengakomodasi keberadaan tenaga honorer sebagai salah satu tenaga pemerintahan, memprioritaskan honorer kategori K2, memberikan gaji setara UMR, dan lain-lain.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa begitu besar antusias tenaga non-ASN menjawab kuesioner ini. Dapat dilihat pula begitu besar pengharapan dari tenaga non-ASN untuk dapat diangkat menjadi PNS maupun PPPK. Namun, di sisi lain, kondisi keuangan daerah harus dipertimbangkan sehingga perlu strategi yang tepat agar dapat menyejahterakan tenaga non-ASN tanpa meningkatkan pengangguran.

### SARAN DAN REKOMENDASI

Pemerintah pusat perlu melakukan kajian mendalam terhadap dampak keputusan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK (PP Manajemen PPPK). Pemerintah Pusat diharapkan bisa menyusun langkah-langkah yang tepat agar tidak meningkatkan Pengangguran pada tahun 2024. Pemerintah pusat juga diharapkan dapat memperbanyak formasi penerimaan CPNS maupun PPPK dengan memperhitungkan masa kerja Tenaga Kerja Non ASN dalam penerimaan CPNS maupun PPPK.

Penting bagi Pemerintah Daerah untuk menyusun kajian kebutuhan tenaga *outsourcing* di Kota Pagar Alam sehingga dapat mempersiapkan penganggaran dan regulasi penerimaan *outsourcing* pada tahun 2023 untuk penganggaran 2024. Peraturan yang ada diharapkan bisa memprioritaskan tenaga non-ASN yang berumur 40 tahun ke atas, sudah

menikah, kepala keluarga, dan tidak punya pekerjaan sampingan. Pemerintah Daerah dapat memberi pengarahannya untuk Dinas Terkait seperti Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, dan UMKM maupun Balai Latihan Kerja (BLK) di Dinas Tenaga Kerja untuk menyusun pelatihan-pelatihan yang padat karya dengan memprioritaskan tenaga non-ASN dengan umur produktif.

### REFERENSI

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang manajemen PPPK (PP Manajemen PPPK).

Surat Menteri PANRB No. B/185/M. SM.02.03/2022 tanggal 31 Mei 2022 perihal Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

Surat Menteri PANRB Nomor B/1511/M.SM.01.00/2022 tanggal 22 Juli 2022 perihal Pendataan Tenaga Non-ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Surat Pengumuman Nomor : 800/1189/BKPSDM/2022 tentang Hasil Prafinalisasi Pendataan Tenaga Non-ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Pagar Alam Tahun 2022.

### PROFIL PENULIS

**Arie Anggreyani** merupakan Statistisi Ahli Muda pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam. Penulis menyelesaikan pendidikan Sarjana Statistika pada Fakultas MIPA IPB (2009) dan menyelesaikan Pendidikan Magister (M.Si.) pada Program Studi Statistika Pascasarjana IPB (2016). Penulis juga pernah mengikuti Diklat PPD RPJMD Kerja Sama Pusbindiklatren Bappenas dengan Pascasarjana Unsri pada Tahun 2020 dan Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran kerja sama Pusbindiklatren Bappenas dengan FEB Unand Tahun 2022. ■



Foto: freepik.com

# PENYELESAIAN PEGAWAI TIDAK TETAP: ULASAN DARI PERSPEKTIF MANAJEMEN SDM

Oleh: Mochamad Nurhestitanggal

**S**umber Daya Manusia (SDM) dipandang sebagai aset paling berharga dalam sebuah organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi sektor publik. Untuk dapat berkontribusi optimal terhadap organisasi, perlu SDM yang terampil, berpengetahuan, dan efektif dalam melaksanakan pekerjaan.

## LATAR BELAKANG

Pada organisasi sektor publik, SDM aparatur yang berkompetensi tinggi diperlukan untuk meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat (Berman, Bowman, West, & Van Wart, 2021). Riset menemukan bahwa aparatur pemerintahan yang efektif menunjang penyediaan barang dan jasa publik yang berkualitas dan memfasilitasi pertumbuhan ekonomi serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Fisher, 1997; Sanderson, 1996). Oleh karenanya, manajemen SDM aparatur merupakan salah satu tema penting dari reformasi birokrasi di Indonesia.

Penataan sistem manajemen SDM aparatur adalah salah satu area perubahan dalam *Grand Design*

Reformasi Birokrasi, yang dilaksanakan melalui tahapan *roadmap* reformasi birokrasi. Hasil yang diharapkan dari penataan sistem manajemen adalah SDM aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, kapabel, profesional, berkinerja tinggi, dan sejahtera, dalam rangka mewujudkan birokrasi kelas dunia (Pemerintah Republik Indonesia, 2010). Pada *roadmap* reformasi birokrasi tahun 2020–2024, penataan SDM aparatur diarahkan pada penerapan sistem merit agar terbentuk Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, berintegritas dan berdaya saing tinggi. Selain penerapan sistem merit, penataan SDM aparatur juga difokuskan pada pembentukan *talent pool* ASN nasional sebagai dasar pengembangan karier ASN yang

transparan, kompetitif, dan berbasis merit, serta penerapan manajemen kinerja (Kementerian PANRB, 2020). Salah satu aspek yang dibenahi dalam sistem manajemen SDM aparatur di Indonesia untuk penerapan sistem merit adalah pola rekrutmen.

### PERMASALAHAN DAN TUJUAN

Penataan sistem rekrutmen aparatur telah menjadi agenda pemerintah sejak awal reformasi birokrasi. Pola rekrutmen yang selama ini dilakukan dianggap menghasilkan SDM aparatur dalam jumlah dan komposisi yang tidak berimbang, distribusi yang tidak merata, serta kompetensi yang relatif rendah (Turner, Prasojo, dan Sumarwono, 2022). Permasalahan faktual tersebut tidak hanya pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) saja, tetapi juga terjadi pada Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang disebut pegawai kontrak, tenaga honorer, atau sebutan lainnya. Keberadaan PTT telah menjadi dilema bagi pemerintah karena pada satu sisi masih dibutuhkan untuk kelangsungan pelayanan publik. Namun, pada sisi lain, pemerintah perlu menerapkan standar kualifikasi dan kompetensi guna meningkatkan kinerja birokrasi (Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, 2009a). Penyelesaian masalah PTT melalui pengangkatan menjadi PNS secara bertahap yang menjadi agenda utama pembangunan aparatur negara tahun 2005–2009 (Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, 2009b) belum dapat diselesaikan hingga saat ini. Untuk menuntaskan permasalahan tersebut, pada tanggal 31 Mei 2022, Kementerian PANRB telah menyampaikan Surat Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 tentang Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Dari perspektif manajemen SDM, surat tersebut menunjukkan ketaatan pemerintah dalam penataan sistem rekrutmen aparatur sektor publik.

Artikel ini bermaksud turut berkontribusi dalam khazanah diskursus manajemen SDM sektor publik di Indonesia, utamanya dari sisi perbaikan sistem rekrutmen, dengan menganalisis penyelesaian permasalahan PTT. Permasalahan PTT memang telah dibahas dalam berbagai artikel dari beragam perspektif (Juliani, 2019; Susanto dan Darumurti, 2022; Turner, Imbaruddin, dan Sutiyono, 2009; Turner et al., 2022; Zakiyya, Sudrajat, & Hartini, 2021). Meskipun demikian, literatur aktual yang membahas permasalahan PTT pasca-terbitnya Surat MenPANRB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 masih terbatas. Artikel ini bertujuan mengisi ruang tersebut dengan menyajikan perkembangan kontemporer penanganan PTT dalam birokrasi Indonesia. Untuk itu, artikel ini akan meninjau sejarah pengangkatan PTT serta kebijakan penyelesaian PTT yang telah ditempuh pemerintah. Pada bagian akhir, artikel ini akan merumuskan beberapa rekomendasi mengenai penanganan PTT.

### Pengangkatan PTT

PTT merupakan salah satu substansi yang dihadirkan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang sebelumnya tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974. Dalam UU tersebut dijelaskan bahwa PTT diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi, sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi (Pemerintah Republik Indonesia, 1999). Pengangkatan PTT oleh pejabat yang berwenang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan pegawai yang bersifat mendesak agar fungsi pemerintahan tetap berjalan karena pengadaan pegawai negeri yang tidak selalu sesuai dengan kebutuhan dikhawatirkan dapat menghambat pelaksanaan fungsi pemerintahan

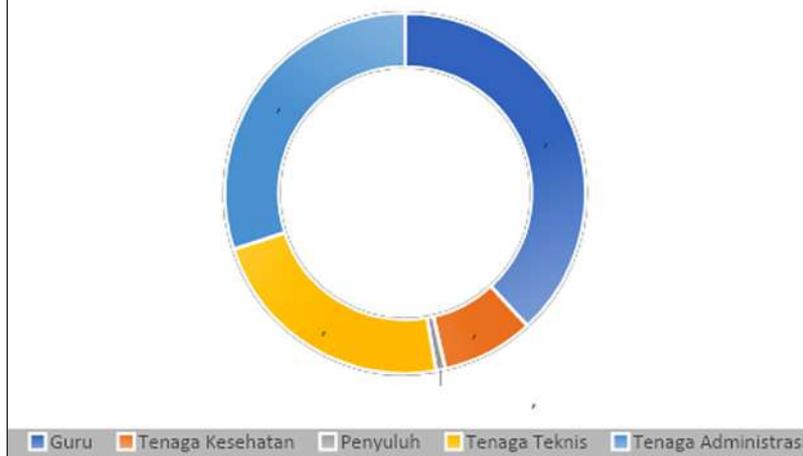
(Juliani, 2019). Berangkat dari argumentasi tersebut, pemerintah mempekerjakan PTT.

Dalam penerapannya, pengangkatan PTT menjadi tidak sesuai dengan tujuan awalnya. Pegawai yang semula direkrut untuk melaksanakan tugas yang sifatnya sementara dan tidak terus-menerus ada, kontraknya justru diperpanjang setiap tahun. Diskresi yang diberikan oleh Undang-Undang kepada pejabat yang berwenang sebagai solusi temporer untuk memenuhi kebutuhan tenaga teknis profesional seperti tenaga kesehatan, guru, dan penyuluh pertanian, serta tenaga teknis lainnya, menjadi meluas terutama pada tenaga administrasi. Khususnya di daerah, rekrutmen tenaga administrasi lebih bernuansa politis dan kental dengan aroma KKN (Badan Kepegawaian Negara, 2017). Banyak kepala daerah yang mengangkat PTT dari anggota keluarga maupun tim sukses pada saat kontestasi (Badan Kepegawaian Negara, 2014). Selain itu, kepala organisasi perangkat daerah pun banyak mengangkat PTT berbasis patronasi yang dibiayai dari anggaran masing-masing organisasi (Kementerian PANRB, 2011). Pola rekrutmen PTT yang tanpa standardisasi berkonsekuensi terhadap kualitas birokrasi. PTT yang semula ditujukan sebagai solusi sementara, justru menghadirkan problematika dalam birokrasi Indonesia.

### Permasalahan PTT

Salah satu permasalahan PTT adalah jumlahnya yang terus bertambah serta komposisinya yang tidak berimbang. Synnerstrom (2007) mencatat peningkatan pesat terjadi terutama setelah penerapan otonomi daerah dan pembentukan daerah otonom baru. Pada awal Februari 2006, PTT berjumlah sekitar 400 ribu. Setelah pendataan dan verifikasi, jumlah PTT dalam *database* BKN hingga tanggal 30 Juni 2006 meningkat

### Komposisi Pegawai Tidak Tetap (per 30 Juni 2006)



**Gambar 1.** Komposisi Pegawai Tidak Tetap

Sumber: Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (2009a)

menjadi 920.702 (Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, 2009a). Komposisi PTT sejumlah tersebut disajikan dalam Gambar 1.

Berdasarkan diagram, terlihat bahwa profil terbesar tenaga honorer adalah guru (38%), termasuk guru bantu, guru wiyata bakti, guru honorer daerah, guru tidak tetap daerah, dan guru kontrak di lingkungan Departemen Agama, diikuti oleh tenaga administrasi umum sebanyak 30%. Jumlah PTT yang terus bertambah, terutama di daerah, menambah beban

belanja pegawai secara signifikan. Banyak daerah yang persentase belanja pegawainya dalam APBD mencapai 60%, bahkan hingga 70% (Rewansyah, 2011). Selain kuantitas dan komposisi, permasalahan berikutnya adalah tentang standarisasi PTT.

Kurangnya standarisasi pengaturan, dari perspektif PTT, berakibat pada pemenuhan hak-hak hukum kepegawaian. Pada sisi kesejahteraan, misalnya, penelitian oleh Synnerstrom (2007) menemukan bahwa sebagian

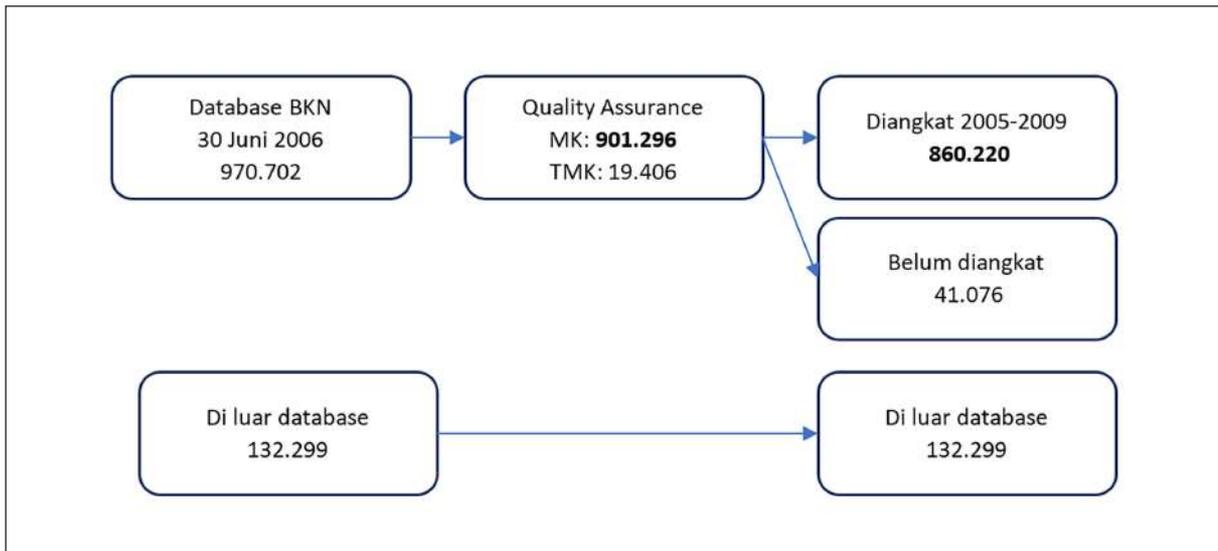
besar PTT dibayar rendah, kadangkadangkang bahkan di bawah tingkat upah minimum resmi, serta tidak berhak atas sebagian besar tunjangan lain yang tersedia bagi pegawai negeri. Selain upah, hak hukum kepegawaian lain yang belum terbakukan adalah cuti, jaminan hari tua, perlindungan, serta pengembangan kompetensi dan pola karier (Susanto dan Darumurti, 2022). Karenanya, timbul desakan kepada pemerintah untuk memperbaiki kondisi ketenagakerjaan tersebut, dengan mengangkat PTT menjadi PNS.

### Kebijakan Penyelesaian PTT

Pemerintah berupaya menyelesaikan permasalahan PTT. Tuntutan untuk mengangkat PTT menjadi PNS, mendapatkan respons positif dari pemerintah (Synnerstrom, 2007; Turner et al., 2009). Pengangkatan secara bertahap PTT menjadi PNS merupakan salah satu dari tiga program utama Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara tahun 2005–2009 (Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, 2009b). Gagasan ini mengemuka sejak bulan Februari 2005, hingga dirumuskan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 yang diundangkan pada tanggal 11 November 2005. Kebijakan penyelesaian permasalahan PTT digambarkan dalam Gambar 2.



**Gambar 2.** Fase kebijakan penyelesaian permasalahan PTT



**Gambar 3.** Database jumlah PTT

Sumber: Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, 2009a, 2009b

Kebijakan penyelesaian permasalahan PTT, secara garis besar, dapat dibagi menjadi empat fase, yaitu periode 2005–2009, periode 2010–2014, setelah terbitnya UU ASN, dan setelah terbitnya PP Manajemen PPPK. Kebijakan tersebut diuraikan sebagai berikut.

### Periode 2005–2009

Berdasarkan PP Nomor 48 Tahun 2005, tenaga honorer yang berusia paling tinggi dengan masa kerja lebih lama diprioritaskan untuk diangkat menjadi Calon PNS melalui seleksi administrasi, disiplin, integritas, kesehatan, dan kompetensi (Pemerintah Republik Indonesia, 2005). Untuk itu, pada tanggal 16 November 2005, Kementerian PAN mengirimkan Surat Nomor B/2124/M. PAN/11/2005 kepada instansi pusat maupun pemerintah daerah untuk menyampaikan data PTT. Namun, hingga tenggat yang ditentukan, yaitu 10 Januari 2006, datanya belum diterima. Kementerian PAN mengirimkan surat kedua, tanggal 26 Januari 2006, dan diberikan batas waktu hingga tanggal 29 Januari

2006. Pada tenggat yang ditetapkan, data PTT yang dihimpun Kementerian PAN adalah sekitar 400 ribu orang. Pada 27 Maret 2006, Kementerian PAN mengembalikan data tersebut untuk diverifikasi dengan tenggat pada akhir Mei. Setelah mundur dari batas waktu tersebut karena belum selesai, pada akhir Juni, tercatat dalam database BKN jumlah PTT sebanyak 920.702 orang (Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, 2008).

Dari jumlah tersebut, setelah dilakukan *quality assurance*, yang Tidak Memenuhi Kriteria (TMK) adalah sebanyak 19.406 orang sedangkan yang Memenuhi Kriteria (MK) untuk diangkat menjadi CPNS adalah sejumlah 901.296 orang (Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, 2009a). Jumlah tersebut diangkat secara bertahap dari tahun 2005 sampai dengan tahun 2009 sebagaimana digambarkan dalam Gambar 3.

Di luar database BKN, masih terdapat PTT yang penghasilannya dibiayai

dari APBN/APBD yang diterima setelah tenggat waktu tanggal 30 Juni sebanyak 132.299 orang (ahok.org, 2010).

Pada periode ini, pemerintah melakukan revisi terhadap PP Nomor 48 Tahun 2005 menjadi PP Nomor 43 Tahun 2007. PP ini menyempurnakan ketentuan usia dan masa kerja, penetapan dan kriteria daerah terpencil atau tertinggal, serta biaya pelaksanaan pengangkatan PTT menjadi Calon PNS (Pemerintah Republik Indonesia, 2007). PP Nomor 43 Tahun 2007 juga menegaskan kategori PTT yang diprioritaskan untuk diangkat menjadi CPNS, serta pengertian instansi pemerintah.

### Periode 2010–2014

Hingga akhir tahun 2009, masih terdapat PTT yang memenuhi kriteria PP Nomor 48 Tahun 2005 dan PP Nomor 43, tetapi belum diangkat sebagai CPNS. Oleh karenanya, pada tanggal 28 Juni 2010, Kementerian PANRB menyampaikan Surat Edaran Nomor 05 Tahun 2010 untuk melakukan pendataan tenaga honorer

Kategori 1 (K-1) sampai dengan 31 Agustus 2010 dan Kategori 2 (K-2) sampai dengan 31 Desember 2010.

Surat ini kemudian ditindaklanjuti dengan Surat Edaran Nomor 03 Tahun 2012 tanggal 12 Maret 2012 mengenai pengumuman tenaga honorer K-1 yang MK dan perekaman data honorer K-2. Surat tersebut membedakan kategori tenaga honorer berdasarkan sumber penghasilan. Tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai dari APBN/APBD disebut K-1 sedangkan yang bukan dibiayai dari APBN/APBD disebut K-2.

Pada 16 Mei 2012, pemerintah mengundang PP Nomor 56 Tahun 2012 dan mengubah untuk kedua kalinya PP Nomor 48 Tahun 2005. PP ini memperpanjang waktu pengangkatan secara bertahap

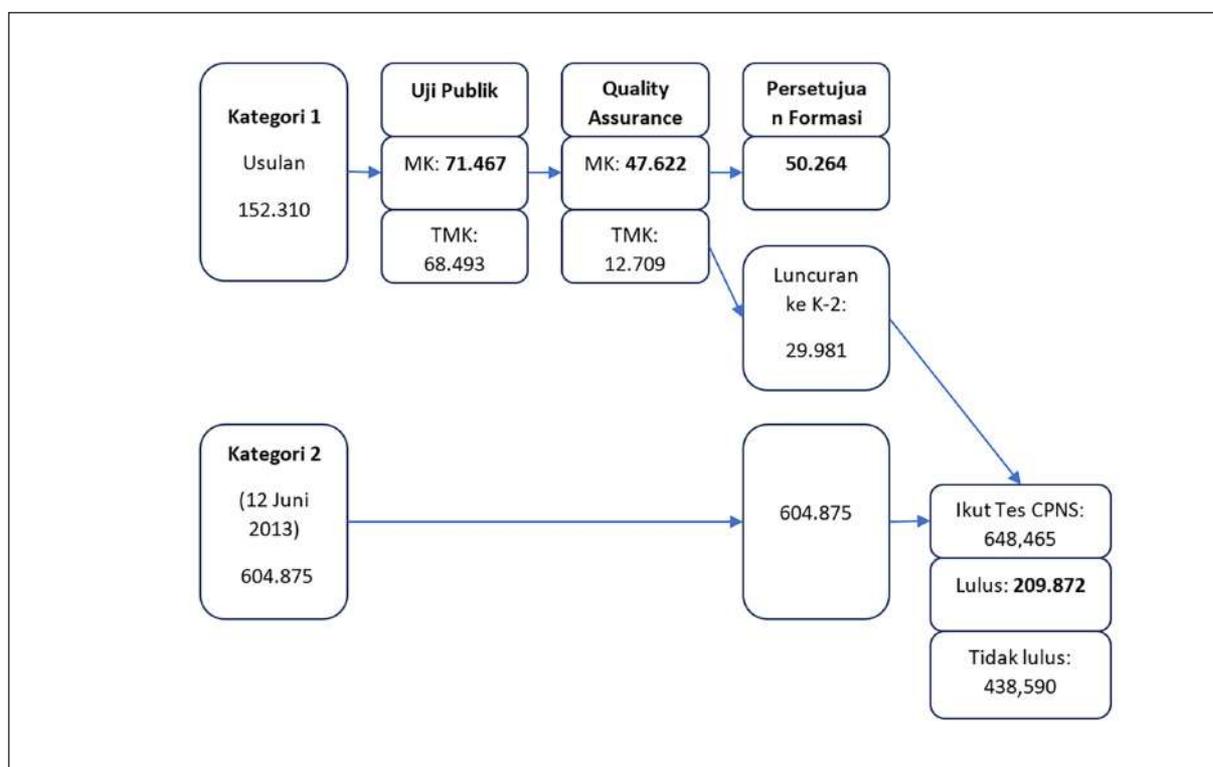
tenaga honorer K-1 hingga formasi tahun anggaran 2012 dan K-2 hingga tahun anggaran 2014. Apabila untuk K-1 pengangkatan menjadi CPNS dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi serta verifikasi dan validasi, K-2 harus pula lulus seleksi ujian tertulis kompetensi dasar dan kompetensi bidang (Pemerintah Republik Indonesia, 2012).

Penyelesaian permasalahan PTT pada periode ini digambarkan dalam Gambar 4.

Dengan demikian, selama periode 2010–2014, pemerintah telah mengangkat 209.872 CPNS dari PTT melalui seleksi ujian tertulis (Badan Kepegawaian Negara, 2017; Kementerian PANRB, 2018b).

### Setelah Terbitnya Undang-Undang ASN

Berbeda dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang mengenal PTT, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyatakan bahwa ASN terdiri dari PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja /PPPK (Pemerintah Republik Indonesia, 2014). Rekrutmen PPPK ditujukan untuk memperoleh SDM yang profesional sesuai dengan jenjang jabatan yang dibutuhkan tanpa membebani keuangan negara dengan biaya pensiun (Chrisnandi, 2016). Rekrutmen PPPK dimaksudkan untuk menjaga struktur PNS lebih fleksibel dan mengikuti dinamika perkembangan zaman (Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, 2020). Dengan standar dan norma penggajian seperti di perusahaan modern, PPPK membuka ruang bagi



**Gambar 4.** Jumlah PTT yang mengikuti seleksi CPNS

Sumber: Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, 2013a, 2013b; Kementerian PAN dan RB, 2011; Kementerian PAN dan RB, 2012



Foto: detik.com

talenta-talenta terbaik yang ingin berkontribusi kepada negara sesuai jangka waktu yang diinginkan (Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, 2021). UU ASN mengatur hak dan kewajiban PPPK serta manajemen PPPK. UU ASN juga menegaskan bahwa PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi Calon PNS, harus melalui semua ketentuan mengenai proses seleksi bagi calon PNS. PTT bukan pula PPPK karena proses pengadaan PPPK ditentukan dalam manajemen PPPK.

#### **Setelah Terbitnya PP Manajemen PPPK**

Selain hak dan kewajiban yang memastikan kesejahteraan PPPK, UU ASN juga mengatur manajemen PPPK. UU ASN mengamanatkan pengaturan manajemen PPPK dengan Peraturan Pemerintah. Pada tanggal 22 November 2018, pemerintah menetapkan PP Nomor 49 Tahun 2018 mengenai Manajemen PPPK. Pengaturan pengelolaan PPPK ini meliputi seluruh siklus dari penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, serta perlindungan PPPK (Pemerintah Republik Indonesia, 2018). Tahapan pengadaan PPPK hampir sama dengan PNS, yaitu meliputi perencanaan,

pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan. Satu tahapan yang membedakan hanya tahapan pengangkatan calon dan masa percobaan calon sebelum pengangkatan menjadi PNS, pada PPPK tidak terdapat tahap calon dan masa percobaan. Pada saat PP Manajemen PPPK berlaku, yaitu ketika diundangkan pada 28 November 2018, pegawai non-PNS dan non-PPPK masih dapat melaksanakan tugas, paling lama lima tahun, hingga 28 November 2023.

#### **Setelah Terbitnya Surat MenPANRB**

Mendekati batas waktu yang ditentukan dalam PP Manajemen PPPK tersebut, pada 31 Mei 2022, melalui Surat Nomor B/185/M.SM.02.03/2022, KemenPANRB mengingatkan para Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk melakukan pemetaan status pegawai non-ASN. Surat ini menegaskan komitmen pemerintah mengenai penyelesaian permasalahan PTT pasca-UU ASN dan PP Manajemen PPPK, yaitu mendorong para pegawai non-ASN yang memenuhi syarat untuk mengikuti seleksi Calon PNS maupun PPPK; mengalihkan daya melalui pihak ketiga untuk pengemudi, tenaga kebersihan dan satuan pengamanan; menghapus jenis kepegawaian selain PNS dan PPPK; serta tidak melakukan rekrutmen pegawai non-ASN. Surat

tersebut ditindaklanjuti dengan surat MenPANRB tanggal 22 Juli 2002, Nomor B/1511/M.SM.01.00/2022 mengenai Pendataan Tenaga Non-ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah. Searah dengan mandat UU ASN, setelah 2023 hanya akan ada dua jenis kepegawaian ASN, yaitu PNS dan PPPK.

#### **SARAN DAN REKOMENDASI**

**Pertama**, penyelesaian permasalahan PTT perlu menjadi komitmen bersama baik secara politis maupun implementasinya oleh birokrasi. Riset menemukan bahwa faktor yang paling sering diidentifikasi sebagai penyebab utama gagalnya reformasi sektor publik adalah rendahnya komitmen (Scott, 2011). Meskipun telah direncanakan untuk selesai pada tahun 2014, silang sengkarut PTT merupakan akumulasi dari rendahnya komitmen dalam penerapannya. Misalnya, PP Nomor 48 Tahun 2005 telah melarang PPK untuk mengangkat PTT, yaitu tenaga honorer atau yang sejenis, kecuali ditetapkan dengan PP. Larangan ini tidak diubah dalam dua PP revisinya, yaitu PP Nomor 43 Tahun 2007 serta PP Nomor 56 Tahun 2012. Meskipun demikian, dilihat dari rekapitulasi mutakhir hingga tanggal 5 Oktober 2022 yang mencatat jumlah tenaga non-ASN sebanyak 2.215.542 orang (Badan Kepegawaian Negara, 2022), pengangkatan PTT ternyata

masih berlangsung terus-menerus. Tidaklah berlebihan kiranya, ketika pemerintah menyatakan bahwa sejatinya permasalahan PTT, secara *de jure*, telah selesai pada tahun 2014 (Kementerian PANRB, 2018b, p. 36). Komitmen berikutnya, bahwa tujuan bersama yang hendak dicapai adalah mewujudkan birokrasi kelas dunia. Karenanya, walaupun dilakukan revisi terhadap UU ASN, dari perspektif manajemen SDM, adalah untuk penyempurnaan substansi, bukan dalam rangka membuka kembali rekrutmen menjadi Calon PNS tanpa mekanisme seleksi. Semua pihak mesti bermufakat untuk menyelesaikan problematika PTT dalam koridor mandat UU ASN dan semangat reformasi birokrasi.

**Kedua**, tenggat yang ditetapkan oleh PP Nomor 49 Tahun 2018, 28 November 2023, perlu disepakati sebagai momen yang tepat untuk menyelesaikan problematika PTT. Agenda utama pembangunan aparatur negara sejak tahun 2005–2009 ini direncanakan tuntas tahun 2009, lalu ditangguhkan hingga tahun 2014, tetapi hingga saat ini belum terwujud. Momen ini selaras dengan masa transisi peningkatan kualitas belanja daerah melalui pengendalian belanja pegawai sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 1 Tahun 2022 (Pemerintah Republik Indonesia, 2022), serta pengembangan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang digencarkan pemerintah pascapandemi (Kementerian PANRB, 2019, p. 29). Oleh karenanya, dari perspektif manajemen SDM, semestinya tenggat tersebut tidak ditunda lagi.

**Ketiga**, perbaikan rekrutmen dan *right sizing* PTT perlu dipandang sebagai bagian dari reformasi birokrasi secara menyeluruh. Mark Turner, Eko Prasajo, dan Rudiarto Sumarwono mencatat, kelemahan mendasar reformasi birokrasi di Indonesia adalah

kegagalan merombak secara radikal untuk menciptakan birokrasi berbasis sistem merit yang menghasilkan ASN berkualitas tinggi, berorientasi hasil, dan inovatif dalam hubungan kerja yang fleksibel dan mendorong penggunaan kemampuan organisasi secara optimal. Untuk menciptakan birokrasi berbasis merit, perlu manajemen SDM sektor publik yang handal, dimulai dari penyusunan dan penetapan kebutuhan SDM. Kita dapat memetik hikmah, bahwa polemik PTT berakar dari perencanaan kepegawaian pada skala instansi yang tidak berdasarkan analisis kebutuhan yang rasional dan realistis sesuai beban kerja organisasi. Karenanya, analisis jabatan dan analisis beban kerja merupakan tahap penyusunan kebutuhan SDM yang esensial dalam siklus manajemen SDM. Untuk manajemen yang efektif, perlu sistem informasi terintegrasi yang bisa menyajikan data profil ASN dengan akurat. Akurasi dan konsistensi data menjadi salah satu kendala dalam komunikasi kebijakan penyelesaian PTT karena sulitnya menyajikan data secara ajek, terutama dalam bentuk kohor. Sistem informasi ASN merupakan salah satu substansi yang diatur dalam PP Manajemen PPPK. PP Manajemen PPPK, yang melengkapi PP Manajemen PNS, diharapkan dapat menjadi katalis terwujudnya sistem merit ASN. Dengan demikian, tujuan jangka panjang reformasi birokrasi untuk mewujudkan SDM sektor publik dengan ukuran yang tepat, komposisi kompetensi yang sesuai, serta etos kerja profesional, dan motivasi pelayanan publik yang baik dapat tercapai.

**Keempat**, untuk membangun etos kerja profesional dan motivasi pelayanan publik yang baik, perlu dibangun budaya organisasi yang kondusif. Memetik hikmah dari anomali PTT, yang pada satu sisi banyak yang berkinerja baik, bahkan melebihi PNS, tetapi pada sisi lain banyak pula yang kualitas

dan kompetensinya mendapatkan stigma negatif karena faktor patronasi. Budaya organisasi yang baik diperlukan untuk meminimalkan dikotomi PNS dengan PPPK. Dengan budaya organisasi yang mendukung, PNS dan PPPK diharapkan dapat berkontribusi sesuai dengan fungsinya masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, pemerintah perlu memperbarui aturan budaya organisasi dan melengkapi rujukan yang masih bersifat umum dalam PP Manajemen PPPK.

**Kelima**, untuk mengoptimalkan kinerja, budaya organisasi perlu dilengkapi dengan tata kerja yang jelas. Bercermin dari pola kerja PTT, terutama tenaga administrasi di daerah, yang cenderung serabutan, seiring dengan pergeseran budaya kerja ke arah tim-tim kecil (Kementerian PANRB, 2018a), kontribusi dan peran PPPK perlu dirumuskan secara eksplisit. Selain menghindari “PPPK rasa PTT” untuk mengoptimalkan kinerja, hal ini dapat memudahkan perencanaan kebutuhan SDM pada skala mikro secara lebih akurat. Karenanya, setiap organisasi sektor publik perlu menerapkan secara konsisten ketentuan mengenai tata laksana, seperti penyusunan proses bisnis.

Penyelesaian permasalahan PTT, dengan menerapkan PPPK, mungkin merupakan kebijakan tidak populer yang menimbulkan polemik. Dari perspektif manajemen SDM, penerapan PPPK yang memperbaiki pola rekrutmen untuk mendapatkan SDM sesuai standar kompetensi, merupakan sebuah *value creation*, sebagaimana dimaksud oleh Becker dan Gerhart (1996). Meski tidak populer, kebijakan ini konsisten dengan strategi pembangunan SDM sektor publik untuk mendapatkan SDM yang terampil, berpengalaman, dan efektif dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mutlak diperlukan. Kembali pada gagasan

awal penyelesaian permasalahan PTT, pilihan tersebut perlu dilihat sebagai upaya mencapai tujuan manajemen SDM secara keseluruhan, seperti gagasan Beer, Boselie, dan Brewster (2015), yaitu produktivitas dan efisiensi, kesejahteraan pegawai, serta kesejahteraan masyarakat.

Diskusi mestinya bergerak maju pada bagaimana mengoptimalkan aset yang paling berharga dalam birokrasi, yaitu ASN, secara produktif untuk meningkatkan kinerja pemerintah.

## REFERENSI

- ahok.org. (2010). Kebijakan Pengangkatan Tenaga Honorer. Retrieved from <http://ahok.org/tentang-ahok/dpr/laporan-kerja/komisi-ii-laporan-kerja/kebijakan-pengangkatan-tenaga-honorer-2/>
- Badan Kepegawaian Negara. (2014). Catatan Kecil Rakor Kepegawaian Kanreg IX BKN Manado: Wagub Malut dan Bupati Mitra Terima Penghargaan BKN. Buletin Badan Kepegawaian Negara, XXVIII(Juni 2014), 10-11. Retrieved from <https://www.bkn.go.id/unggahahan/2014/09/buletin-juni-2014-oke.pdf>
- Badan Kepegawaian Negara. (2017). Arah Kebijakan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Retrieved from Jakarta: <https://www.bkn.go.id/unggahahan/2022/06/4-Policy-Brief-Februari-2017.pdf>
- Badan Kepegawaian Negara. (2022). Siaran Pers Nomor: 020/RILIS/BKN/X/2022 [Press release]. Retrieved from [https://www.bkn.go.id/unggahahan/2022/10/SIARAN-PERS-Nomor\\_-020\\_RILIS\\_BKN\\_X\\_2022-Jakarta-05-Oktober-2022.pdf](https://www.bkn.go.id/unggahahan/2022/10/SIARAN-PERS-Nomor_-020_RILIS_BKN_X_2022-Jakarta-05-Oktober-2022.pdf)
- Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects. *The Academy of Management Journal*, 39(4), 779-801. doi:<https://doi.org/10.2307/256712>
- Beer, M., Boselie, P., & Brewster, C. (2015). Back to the Future: Implications for the Field of HRM of the Multistakeholder Perspective Proposed 30 Years Ago. *Human Resource Management*, 54(3), 427-438. doi:<https://doi.org/10.1002/hrm.21726>
- Berman, E. M., Bowman, J. S., West, J. P., & Van Wart, M. R. (2021). Human resource management in public service: Paradoxes, processes, and problems: CQ Press.
- Chrisnandi, Y. (2016). Menuju Smart ASN 2019. *Jurnal Pendayagunaan Aparatur Negara*, 4(VI), 20-26. Retrieved from [https://www.menpan.go.id/site/emagz/jurnal/2016\\_Jurnal\\_Tahun\\_2016.pdf](https://www.menpan.go.id/site/emagz/jurnal/2016_Jurnal_Tahun_2016.pdf)
- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. (2013a). Laporan Singkat Panja Pengawasan Tenaga Honorer Komisi II DPR RI. Retrieved from [https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/K2\\_laporan\\_Raker\\_Panja\\_Pengawasan\\_Tenaga\\_Honorer\\_Komisi\\_II\\_DPR\\_RI\\_dgn\\_Kemenpan\\_RB\\_BKN\\_BPKP\\_terkait\\_permasalahan\\_tenaga\\_honorer\\_K-1\\_dan\\_K-II.pdf](https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/K2_laporan_Raker_Panja_Pengawasan_Tenaga_Honorer_Komisi_II_DPR_RI_dgn_Kemenpan_RB_BKN_BPKP_terkait_permasalahan_tenaga_honorer_K-1_dan_K-II.pdf)
- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. (2013b). Laporan Singkat Panja Tenaga Honorer Kategori I dan Kategori II Komisi II DPR RI. Retrieved from [https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/K2\\_laporan\\_Rapat\\_Panja\\_Tenaga\\_Honorer\\_Kategori\\_I\\_dan\\_Kategori\\_II\\_Komisi\\_II\\_DPR\\_RI\\_dengan\\_Pemerintah.pdf](https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/K2_laporan_Rapat_Panja_Tenaga_Honorer_Kategori_I_dan_Kategori_II_Komisi_II_DPR_RI_dengan_Pemerintah.pdf)
- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. (2020). Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Retrieved from <https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/RJ1-20200226-060425-8543.pdf>
- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. (2021). Laporan Kunjungan Kerja Panja Rancangan Undang-Undang tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Retrieved from <https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/K2-12-57de825c645a8c89a81b5dc6158c79d9.pdf>
- Fisher, R. C. (1997). The effects of state and local public services on economic development. *New England Economic Review*, 53-66. Retrieved from <https://www.bostonfed.org/-/media/Documents/neer/neer297d.pdf>
- Juliani, H. (2019). Diskresi Dalam Rekrutmen Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Setelah Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. *Administrative Law & Governance Journal*, 2(2), 314-325. doi:<https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.314-325>
- Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara. (2008). Kiprah Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara 2004-2008. Jakarta: Biro Humas Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara. (2009a). Dasawarsa Reformasi Birokrasi 1999-2009: Peran Pendayagunaan Aparatur Negara (Vol. 1). Jakarta: Biro Humas Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara. (2009b). Reformasi Birokrasi : Capaian Strategis dan Agenda Kedepan. Jakarta: Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.

- Kementerian PAN dan RB. (2011). Bunga Rampai Bahan Penyusunan Kebijakan Bidang Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2011. Jakarta: Kementerian PAN dan RB.
- Kementerian PAN dan RB. (2012). Penyelesaian Tenaga Honorer. Layanan Publik, XLII(VIII), 79. Retrieved from [https://perpus.menpan.go.id/uploaded\\_files/temporary/DigitalCollection/NmVkJzJE4ZDM0OWNhNzdkNGRhMTUyMDMwODdhZmQwMzFjOTVhMDBkMQ==.pdf](https://perpus.menpan.go.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/NmVkJzJE4ZDM0OWNhNzdkNGRhMTUyMDMwODdhZmQwMzFjOTVhMDBkMQ==.pdf)
- Kementerian PANRB. (2018a). Grand Design Pembangunan ASN 2020-2024. Jakarta: Kementerian PANRB Retrieved from [https://perpus.menpan.go.id/uploaded\\_files/temporary/DigitalCollection/NDE4YzRiZTk4ZGRmYjQxZDYyODZjMjM3ZjNmNDY2ZWRIWlNmM4ZQ==.pdf](https://perpus.menpan.go.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/NDE4YzRiZTk4ZGRmYjQxZDYyODZjMjM3ZjNmNDY2ZWRIWlNmM4ZQ==.pdf)
- Kementerian PANRB. (2018b). Sambutan Menteri PANRB September-Oktober 2018. Jakarta Retrieved from [https://www.menpan.go.id/site/emagz/Sambutan\\_Menteri/20181204\\_Sambutan\\_MenPANRB\\_September\\_oktober.pdf](https://www.menpan.go.id/site/emagz/Sambutan_Menteri/20181204_Sambutan_MenPANRB_September_oktober.pdf)
- Kementerian PANRB. (2019). Sambutan Menteri PANRB Juli-Agustus 2019. Jakarta Retrieved from [https://perpus.menpan.go.id/uploaded\\_files/temporary/DigitalCollection/MjY1NDBiZmM2YzY5NzVkMWM1YjAxMWM4NmQ2YTk1MTdINTBhNjQyYg==.pdf](https://perpus.menpan.go.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/MjY1NDBiZmM2YzY5NzVkMWM1YjAxMWM4NmQ2YTk1MTdINTBhNjQyYg==.pdf)
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024, (2020).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, (1999).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, (2005).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, (2007).
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025, (2010).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, (2012).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, (2014).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, (2018).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah, (2022).
- Rewansyah, A. (2011). Revitalisasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam Implementasi Reformasi Birokrasi di Indonesia. *Jurnal Pendayagunaan Aparatur Negara*, 1(1), 109-138. Retrieved from [https://www.menpan.go.id/site/emagz/jurnal/2011\\_Jurnal\\_Tahun\\_2011.pdf](https://www.menpan.go.id/site/emagz/jurnal/2011_Jurnal_Tahun_2011.pdf)
- Sanderson, I. (1996). Evaluation, learning and the effectiveness of public services. *International Journal of Public Sector Management*, 9(5/6), 90-108. doi:<https://doi.org/10.1108/09513559610146375>
- Scott, Z. (2011). Evaluation of Public Sector Governance Reforms 2001-2011. Retrieved from Oxford: [http://www.gsdc.org/docs/open/scott2011\\_psgrliteraturereview.pdf](http://www.gsdc.org/docs/open/scott2011_psgrliteraturereview.pdf)
- Susanto, B., & Darumurti, K. D. (2022). Pemenuhan Hak Hukum Kepegawaian bagi Non PNS yang Bekerja di Lingkungan Pemerintahan Daerah. *Jurnal Ilmu Hukum: ALETHEA*, 5(2), 151-170. doi:<https://doi.org/10.24246/alethea.vol5.no2.p151-170>
- Synnerstrom, S. (2007). The Civil Service: Towards Efficiency, Effectiveness and Honesty. In A. MacIntyre & R. H. McLeod (Eds.), *Indonesia: Democracy and the Promise of Good Governance* (pp. 159-177): ISEAS-Yusuf Ishak Institute.
- Turner, M., Imbaruddin, A., & Sutiyono, W. (2009). Human resource management: the forgotten dimension of decentralisation in Indonesia. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 45(2), 231-249. doi:<https://doi.org/10.1080/00074910903040336>
- Turner, M., Prasajo, E., & Sumarwono, R (2022). The Challenge of Reforming Big Bureaucracy in Indonesia. *Policy Studies*, 43(2), 333-351. doi:<https://doi.org/10.1080/01442872.2019.1708301>
- Zakiyya, F. L., Sudrajat, T., & Hartini, S. (2021). Kebijakan Peralihan Status Pegawai Non PNS Menjadi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan PP 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. *Soedirman Law Review*, 3(3), 488-498.

---

## PROFIL PENULIS

### Mochamad Nurhestitunggal

merupakan Perencana Ahli Muda pada Bappeda Provinsi Banten ■



## SENTRA EKONOMI BARU BERBASIS AGROINDUSTRI KELAPA TERPADU (4F: *FOOD, FEED, FIBER, FUEL*) DI MALUKU UTARA

Oleh: Syukri M. Nur, Aep S. Uyun, Erkata Yandri, dan Kamaruddin Abdullah

Foto: antaranews.com

**Kejayaan kelapa Indonesia akan bangkit kembali melalui integrasi paradigma, yaitu agroindustri dan bioenergi untuk membangun sentra ekonomi baru di Maluku Utara dengan menghasilkan 4F: Food, Feed, Fiber, Fuel.**

### LATAR BELAKANG

Peran perkebunan kelapa hampir terlupakan karena makin membesarnya dominasi sawit dalam kontribusi ekonomi Indonesia. Penurunan sektor ini juga diakibatkan oleh serentetan pukulan internasional akibat kampanye antikelapa yang menerpa Indonesia sejak tahun 1941 hingga 2003 (Masalam, 2018). Upaya perbaikan kondisi agroindustri kelapa ini berjalan lamban. Padahal, tanaman kelapa tersebar di seluruh pulau Indonesia dan sejak dulu telah menjadi produk andalan niaga.

Distribusi tanaman kelapa tersebar di seluruh pulau di Indonesia. Namun, terdapat delapan provinsi yang mempunyai populasi tanaman kelapa terluas di Indonesia (Dirjen Perkebunan, 2020). Kedelapan wilayah tersebut adalah Provinsi Riau (422.594 ha), Provinsi Sulawesi Utara (275.331 ha), Provinsi Jawa Timur (263.347 ha), Provinsi Sulawesi Tengah (219.964 ha), Provinsi Jawa Tengah (218.436 ha), Provinsi Maluku Utara (201.684 ha), Provinsi Jawa Barat (151.743 ha), dan Provinsi Nusa Tenggara Timur (143.927 ha).

Dibandingkan daerah lain, kelapa di Maluku Utara masih diolah secara tradisional dan hanya menghasilkan kopra. Sementara limbahnya, seperti sabut, batok kelapa, dan airnya belum mampu memberikan nilai tambah ekonomi bagi petani. Jadi, kelapa belum mampu menjadi penyokong utama ekonomi daerah dan nasional.

Pomalingo et al. Eds., (2018) mengatakan bahwa pengembalian kejayaan kelapa Indonesia memerlukan penataan berbagai aspek seperti mitigasi tantangan dan

peluang, inovasi teknologi berbasis R&D, penataan kelembagaan, serta tahapan pemulihan industri kelapa. Berdasarkan pada pemikiran tersebut, penelitian ini memilih lokasi Provinsi Maluku Utara dengan mengintegrasikan kepentingan nasional untuk melakukan pemerataan hasil-hasil pembangunan ke Kawasan Timur Indonesia.

**PERMASALAHAN DAN TUJUAN**

Lokasi penelitian ini adalah Provinsi Maluku Utara yang memiliki luas sekitar 31.982 km<sup>2</sup>, terdiri dari 10 kabupaten/kota yang umumnya dalam bentuk rangkaian pulau-pulau besar dan kecil di Wilayah Timur Indonesia. Berdasarkan data BPS (2020), Provinsi Maluku Utara memiliki penduduk sebanyak 1,28 juta jiwa yang tersebar di delapan kabupaten dan dua kota yang mencakup 116 kecamatan dan 1199 desa.

Meskipun Maluku Utara memiliki cadangan emas dan nikel (Sarempa dan Isjudarto, 2015), komoditi kelapa diharapkan akan jauh lebih unggul dalam upaya peningkatan kesejahteraan rakyat, memberikan manfaat sosial dan budaya, serta lebih

akrab lingkungan. Oleh karena itu, pertanyaan riset yang diajukan adalah “Bagaimana mendayagunakan potensi kelapa di Maluku Utara sebagai penggerak utama terbentuknya sentra ekonomi baru di Kawasan Timur Indonesia yang mampu mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan?”

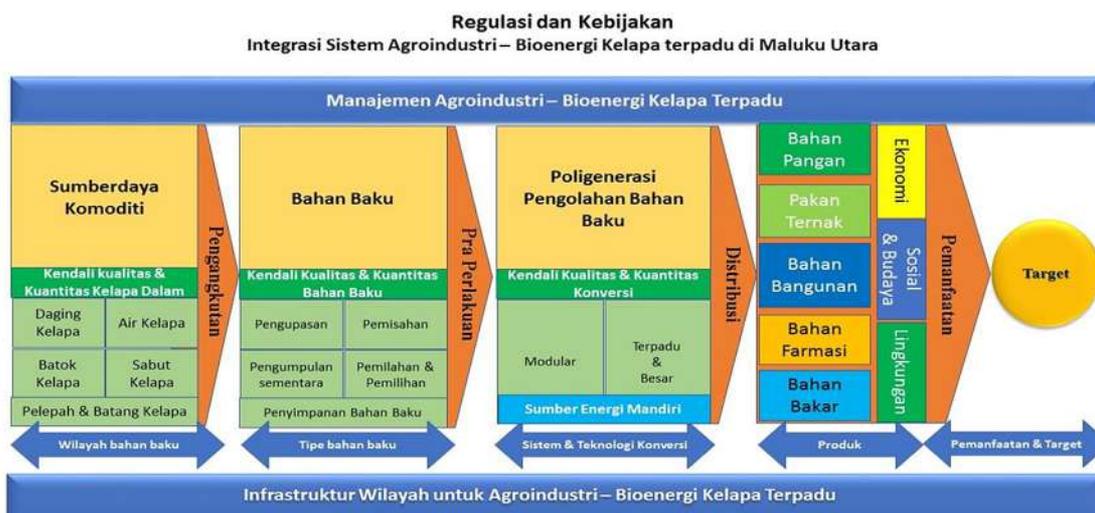
Pertanyaan tersebut telah menjadi landasan pelaksanaan riset pendahuluan ini dengan menggunakan integrasi dua konsep, yaitu sistem agrobisnis dan sistem bioenergi sebagai basis pengetahuan dan analisis terhadap data primer dan sekunder yang diolah oleh Tim Peneliti Pusat Studi Energi Terbarukan, Universitas Darma Persada, Jakarta. Pematangan konsep tersebut dilanjutkan di Pusat Penelitian Biomassa Jerman (DBFZ-Deutsches Biomasseforschungszentrum) melalui program kunjungan peneliti selama tiga bulan pada Juni—Agustus 2022, di Leipzig.

Tujuan penelitian ini adalah menggali potensi kelapa di Maluku Utara untuk menghasilkan empat tipe produk utama dari industri kelapa terpadu sebagai dasar pengembangan sentra

baru ekonomi di kawasan timur Indonesia. Keempat produk utama kelapa dapat dikategorikan sebagai bahan pangan (*food*), pakan ternak (*feed*), bahan bangunan (*fiber*), dan bahan bakar (*fuels*).

**Integrasi Paradigma**

Integrasi konsep sistem agribisnis dan bioenergi untuk kelapa di Maluku Utara disajikan dalam bentuk skema (Gambar 1). Peringkat pertama adalah memenuhi kepentingan bahan pangan, kemudian disusul bahan pakan ternak sebagai prioritas kedua, selanjutnya bahan bangunan, bahan baku industri farmasi, dan yang terakhir adalah bahan bakar. Stratifikasi ini memberikan satu kepastian bahwa integrasi dua sistem ini tidak akan menimbulkan konflik kepentingan antara penyediaan pangan, pakan, papan, dan bahan bakar yang dipersyaratkan oleh publik (Muscat et al. 2020). Hal ini sekaligus memberikan satu kepastian sentra produksi yang menjadi persyaratan sebuah sentra ekonomi baru (Ziedina, dan Pelse, 2017). Pembahasan artikel ini akan mengikuti skema tersebut.



**Gambar 1.** Skema integrasi konsep sistem agribisnis dengan sistem bioenergi untuk mendukung industri kelapa terpadu di Provinsi Maluku Utara.



Biochar

Foto: grownextgen.org

### Hasil Simulasi

Berdasarkan potensi wilayah, produktivitas tanaman kelapa di setiap kabupaten/kota Maluku Utara yang mampu mencapai 0,4–1,4 ton kopra/ha/tahun atau setara dengan penggunaan 2.000–7.000 butir kelapa/ha/tahun dan konsentrasi utama di Pulau Halmahera dan kepulauan lainnya (Gambar 2). Penelitian ini menggunakan bahan baku sebanyak 200.000 butir kelapa per hari sebagai dasar simulasi perhitungan untuk investasi agroindustri-bioenergi berbasis kelapa. Simulasi ini merupakan upaya untuk memberikan informasi kuantitatif dari implementasi integrasi dua konsep tersebut.

Hasil simulasi menunjukkan bahwa kelapa yang diolah dapat menghasilkan enam tipe produk yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan industri pangan, pakan, papan, farmasi, dan bahan bakar seperti yang disajikan pada Tabel 1. Hasil simulasi ini menjadi bahan informasi bagi perusahaan PT

Dewacoco yang sedang melakukan investasi berupa pembangunan pabrik kelapa terpadu di Goal, Kabupaten Halmahera Barat, Maluku Utara.

Berdasarkan diskusi dengan CEO PT Dewacoco, Arthur Palupesy, pada tahap awal industrinya akan mengolah 50.000 butir kelapa per hari pada tahun pertama operasi pabrik. Kapasitas olah bahan baku kelapa akan bertambah sesuai dengan peningkatan permintaan pasar yang pasti melalui kontrak. Ragam produk yang akan dimulai adalah *desiccated coconut* (tepung kelapa) dan *virgin coconut oil* (VCO) kemudian dilanjutkan berbagai ragam produk lainnya. Sistem pabrik juga menggunakan konsep “green energy” karena menggunakan limbah kelapa sebagai sumber energi. Langkah lanjutan adalah memproduksi air kelapa dalam kemasan. Khusus untuk bahan baku karbon aktif memerlukan seleksi yang baik, mulai dari usia butir kelapa, jarak tanaman dari tepi pantai, praperlakuan awal di gudang penyimpanan bahan baku, dan

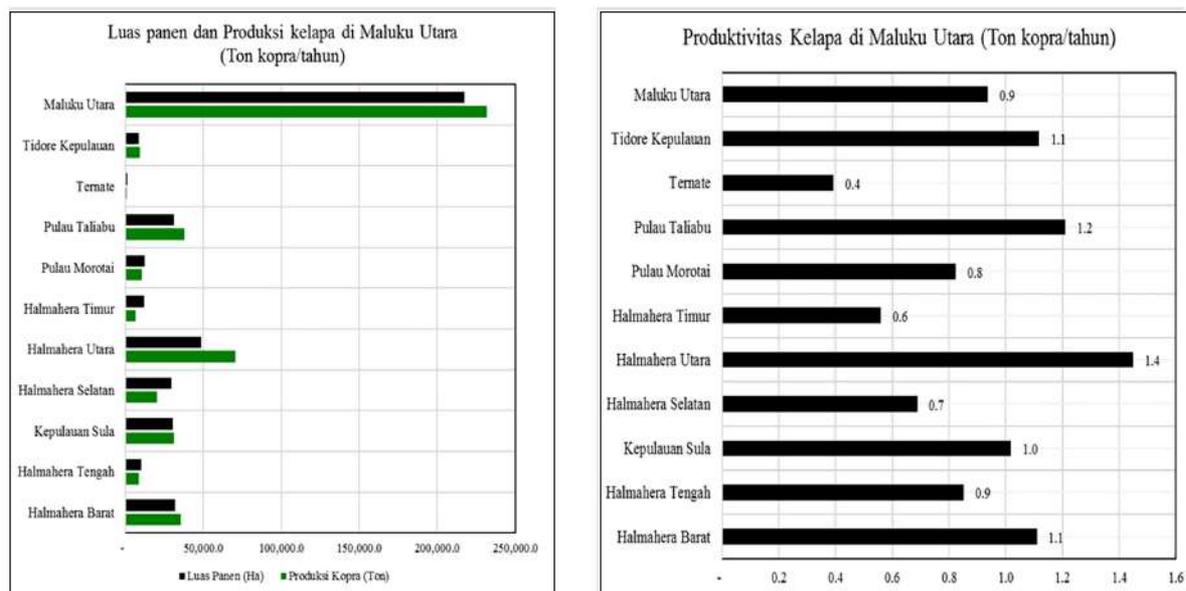
pemilihan teknologi konversi yang tepat (Iqbalidin et al. 2013).

### Pemanfaatan Produk

Kelapa dimanfaatkan menjadi berbagai produk. Produk yang termasuk kategori bahan pangan yaitu *desiccated coconut high fat* (DC *high fat*), DC *low fat*, dan *nata de coco*. Kulit ari kelapa dimanfaatkan untuk bahan pakan ternak ikan nila (Sukarman dan Ramadhan, 2015) atau digunakan untuk menghasilkan minyak goreng (Nellis, 2012). Adapun produk kelapa yang menjadi bahan baku industri, yaitu *cocofiber* dan *cocopeat*. Bahan *cocopeat* lebih banyak dimanfaatkan sebagai media tanam bagi bibit tanaman (Ramadhan et al. 2018). Sementara itu, bahan bakar yang diperoleh adalah *biochar*. *Biochar* dapat difungsikan sebagai bahan bakar jika digunakan untuk pembangkit listrik. *Biochar* juga dapat dipadatkan menjadi briket lalu dijual dalam bentuk kemasan dan diekspor ke Timur Tengah untuk bahan bakar bagi konsumen pengguna *shisha*. *Biochar* atau disebut juga *charcoal* ini dapat digunakan sebagai pupuk organik karena kandungan karbonnya tinggi (di atas 80%) untuk menaikkan rasio karbon-nitron tanah (C/N ratio) (Azad et al. 2021).

### Pasar dan Strategi Pemasaran

Strategi untuk pasar dan pemasaran akan mengutamakan target pasar yang pasti berdasarkan kontrak jual beli produk pada saat awal pembangunan fisik industri kelapa terpadu ini. Langkah kedua adalah pencapaian target pasar-konsumen yang mengikuti mekanisme jaringan pemasaran seperti melalui distributor-agen dan subagen akan dilakukan sesuai dengan perkembangan usaha. Pilihan pertama, yaitu “*captive market*” menjadi prioritas pada konsep ini didasarkan pada alasan untuk mendapatkan jaminan pembayaran yang pada akhirnya akan memberikan kelancaran alur kas seperti yang direncanakan pada awal proyek.



**Gambar 2.** Luas panen dan produksi (kiri) serta rata-rata produktivitas kelapa (kanan) di Provinsi Maluku Utara berdasarkan data BPS tahun 2015–2018.

Sumber: Maluku Utara dalam Angka, 2020

**TABEL 1.** RAGAM PRODUK KELAPA DAN KUANTITAS SERTA PENGGUNAANNYA

No.	Nama Produk	Jumlah Produksi/Hari	Satuan	Tipe Penggunaan
1	DC High Fat	26,400	kg	Bahan Pangan
2	VCO	4,000	liter	Bahan Farmasi
3	DC Low Fat	2,400	kg	Bahan Pangan
4	Briket	10,300	kg	Bahan Bakar + Pupuk Organik
5	Nata de Coco	35,000	lembar	Bahan Pangan
6	Cocofibre	30,000	kg	Bahan Industri Bangunan
7	Cocopeat	70,000	kg	Bahan Industri Pertanian
8	Kulit ari	4,000	kg	Bahan Pakan Ternak

Negara-negara yang menjadi target konsumen dari produk ini adalah India, Pakistan, dan Cina untuk bahan pangan dari kelapa. Target ekspor untuk *charcoal* adalah negara-negara di Timur Tengah dan Turki, kemudian Jepang dan Amerika Serikat. Pemilihan target ekspor juga dilakukan sesuai dengan kontrak jangka panjang dengan pembeli untuk memberikan jaminan operasional industri.

### SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penerapan integrasi konsep dua sistem, yaitu agrobisnis dan bioenergi, pada industri kelapa terpadu di Provinsi Maluku Utara mampu mengkaji semua aspek-aspek yang terlibat langsung maupun tak langsung dalam upaya pendayagunaan komoditi kelapa sebagai basis industri.

Pengembangan komoditi kelapa ke arah agroindustri dengan kemampuan memberikan produk untuk pangan, pakan, papan, dan bahan bakar (4F: *Food, Feed, Fiber, dan Fuel*) akan memberikan nilai tambah ekonomi, manfaat sosial dan budaya industri, serta upaya pelestarian lingkungan di Halmahera Barat, Provinsi Maluku Utara.

Hasil riset ini dapat digunakan sebagai bahan pendukung penyusunan studi kelayakan/rencana bisnis bagi PT Dewacoco (<https://www.dewacoco.com>) yang telah menanamkan modalnya dalam pembangunan industri kelapa terpadu secara bertahap di Kabupaten Halmahera Barat, Provinsi Maluku Utara, sejak tahun 2022.

### REFERENSI

Azad, Deepshikha; Pateriya, R. N.; Sharma, Rajat Kumar (2021): A Review on Preparation and Characterization of Activated Bio-Char. In IJECC, pp. 106-117. DOI: 10.9734/ijecc/2021/v11i430398.

BPS. 2020. Provinsi Maluku Utara dalam Angka 2020. Badan Pusat

Statistik Provinsi Maluku Utara. Diakses di <https://malut.bps.go.id/publication.html?Publikasi%5Btah%5D=2020&Publikasi%5BkataKunci%5D=&Publikasi%5BcekJudul%5D=0&yt0=Tampilkan>

Dirjen Perkebunan. 2020. Statistik Perkebunan Indonesia: Kelapa. 2018-2020. Jakarta. 118p.

Iqbalidin et al. (2013): Properties of coconut shell activated carbon. In Journal of Tropical Forest Science., pp. 497-503.

Masalam, H. (2018). Perang anti kelapa. Dalam Pomalingo Eds. Mengembalikan kejayaan Kelapa Indonesia. Indie Publishing, Jakarta.

Muscat, A.; Olde, E. M. de; Boer, I.J.M. de; Ripoll-Bosch, R (2020): The battle for biomass: A systematic review of food-feed-fuel competition. In Global Food Security 25, p. 100330. DOI: 10.1016/j.gfs.2019.100330.

Nellis, et al. (2012): Fermentasi Yuyu (Paratelfusa) sebagai Penghasil Minyak dari Limbah Kulit Ari Kelapa. In Jurnal Teknologi Kesehatan 8 (4), pp. 217-221.

Pomalingo, Nelson., et al. 2018. Mengembalikan Kejayaan Kelapa Indonesia. Indie Publishing, Depok. 403p.

Pishvae, Mir Saman; Mohseni, Shayan; Bairamzadeh, Samira (2020): Biomass to biofuel supply chain design and planning under uncertainty. Concepts and quantitative methods / Mir Saman Pishvae, Shayan Mohseni, Samira Bairamzadeh. Amsterdam: Academic Press.

Ramadhan, Dimas; Riniarti, Melya; Santoso, Trio (2018): The Utilization of Cocopeat as Growing Media for *Paraserianthes falcataria* and *Intsia palembanica*. In JSL 6 (2), p. 22. DOI: 10.23960/jsl2622-31.

Sarempa, A., and Isjudarto, A. (2015): Optimasi Recovery Emas dan Perak dengan Sianidasi pada Deposit Bijih Emas Kadar Rendah di PT. Nusa Halmahera Minerals Daerah Gosowong Kabupaten Halmahera Utara, Provinsi Maluku Utara. In Dintek 12 (1), pp. 1-9. Available online at <https://journal.itny.ac.id/index.php/ReTII/article/view/285>.

Sukarman, S., and Ramadhan, F (2015): Pemanfaatan Kulit Ari Kelapa sebagai Alternatif Bahan Pakan untuk Ikan Nila (*Oreochromis niloticus*). In Al-Kauniah: Jurnal Biologi 8 (1), pp. 15-20. Available online at <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/kauniah/article/view/2700/0>.

Ziedina, D., & Pelse, M (Ed.) (2017): Main characteristics of economic zones types: Latvia's experience. Proceedings of the 2017 International Conference "ECONOMIC SCIENCE FOR RURAL DEVELOPMENT", 27-28 April. 44 volumes. Jelgava, LLU ESAF.

### PROFIL PENULIS

**Syukri M Nur, Aep S. Uyun, Erkata Yandri, dan Kamaruddin Abdullah**

merupakan pengajar di Program Studi Magister Energi Terbarukan, Sekolah Pascasarjana, Universitas Darma Persada, Jakarta.



**KARYA TERPILIH CALL FOR SUBMISSION**  
**INDONESIA DEVELOPMENT FORUM (IDF) 2021**  
 Subtema: *Strategies to Upgrade Micro and Small-scale Industries (IMK)*



# STANDARDISASI: KUNCI IMK MENUJU PASAR INTERNASIONAL

Oleh: Alfian Azizi

Foto: freepik.com

**Industri pengolahan Mikro dan Kecil (IMK) merupakan bagian penting dalam perekonomian Indonesia. IMK memainkan peranan penting dalam memenuhi kehidupan masyarakat miskin dengan menyediakan lapangan pekerjaan, sumber pendapatan, dan juga barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka.**

## LATAR BELAKANG

Pada tahun 2020, terdapat 4,26 juta usaha IMK di Indonesia dengan total pendapatan Rp482 triliun serta menyerap 9,6 juta tenaga kerja (BPS, 2020). Meskipun memainkan peranan penting, IMK belum memaksimalkan potensinya untuk berkontribusi pada perekonomian Indonesia. Kontribusi IMK bagi perekonomian nasional pada tahun 2020 baru sekitar 3% dari PDB (BPS, 2020).

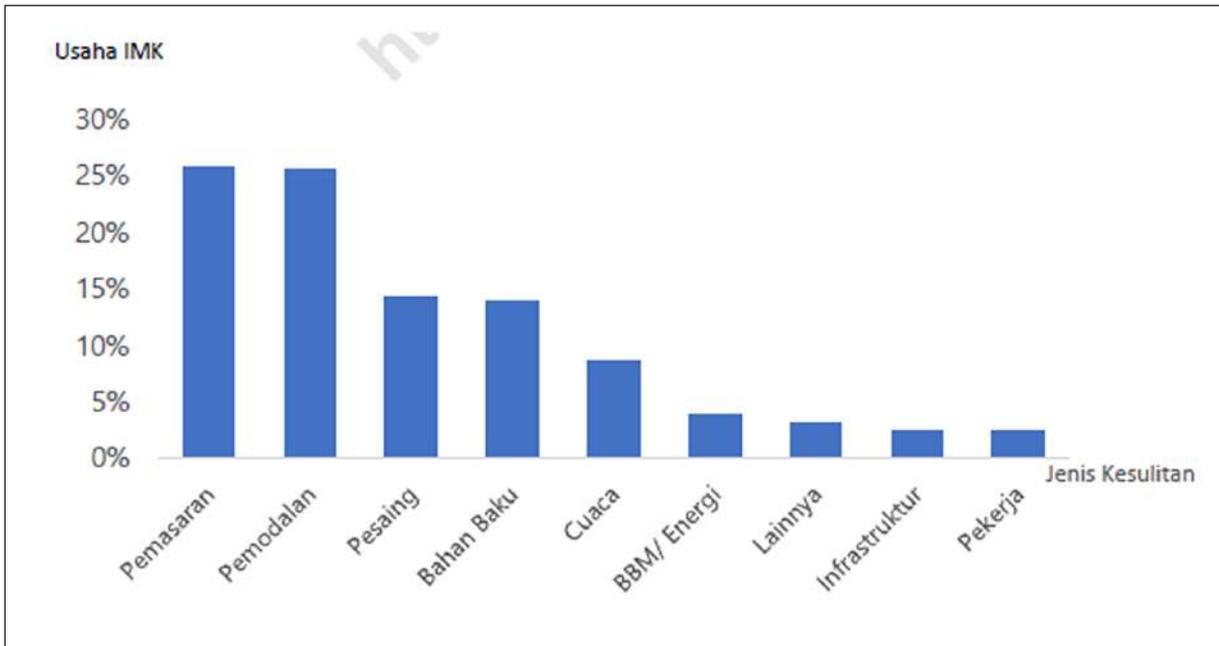
Dalam survei yang dilakukan oleh BPS pada tahun 2020, tiga faktor utama yang menjadi kendala IMK di Indonesia, yaitu pemasaran (25,78%); modal (21,11%); dan persaingan (14,31%).

Pemasaran produk hasil usaha IMK masih didominasi dalam satu kabupaten/kota yang mencapai 89,17% dan hanya 0,19% yang dapat menjangkau pasar ekspor. Adapun modal usaha IMK didominasi oleh modal yang sepenuhnya milik sendiri, yaitu sebesar 88,39%. Modal yang berasal dari pihak lain hanya sebesar 1,68%, dan sisanya melakukan usaha dengan modal patungan sebesar 9,93%. Terkait persaingan, IMK merasa sulit menjalankan usaha karena harus bersaing dengan usaha IMK sejenis atau usaha menengah besar.

## PERMASALAHAN DAN TUJUAN

Salah satu cara untuk membantu IMK naik kelas dengan memaksimalkan

potensi sekaligus mengatasi hambatan pemasaran yang selama ini masih didominasi dalam satu kabupaten/kota adalah dengan cara mencoba untuk memasuki pasar internasional atau ekspor. Jumlah ekspor UMKM Indonesia pada triwulan III 2021 masih 15,65% dari ekspor nasional, angka ini lebih rendah dibandingkan negara lain, seperti Singapura 41%, Thailand 29%, atau Tiongkok mencapai 60%. (Gusti, 2021) Padahal, banyak manfaat yang diperoleh oleh IMK apabila bisa masuk ke pasar ekspor. Studi dari Industry Canada tahun 2015 menemukan bahwa kegiatan ekspor ini sangat bermanfaat bagi keberlanjutan bisnis. Rata-rata perusahaan yang melakukan ekspor



Gambar 1. Kendala IMK di Indonesia (Gusti, 2021)

memiliki pendapatan tahunan lebih dari dua kali lipat dari perusahaan non-ekspor (\$3,4 juta dibandingkan dengan \$1,6 juta). Studi lain yang dilakukan terhadap produsen UKM Amerika dari tahun 2009–2012 menunjukkan bahwa UKM yang mengekspor tumbuh sebesar 37% sedangkan yang tidak mengekspor menyusut sebesar 7% (Dewi, 2021).

#### Kendala IMK Untuk Ekspor

Rendahnya partisipasi IMK Indonesia ke rantai pasok global melalui ekspor disebabkan oleh beberapa hal, Pertama, mayoritas pelaku UMKM belum memiliki pengetahuan seputar ekspor secara komprehensif, terutama terkait peluang pasar, legalitas, dan standar mutu produk yang diharapkan oleh para *buyer* global, yang bisa berbeda-beda antarnegara.

Kedua, masalah kapasitas. Faktanya, sekitar 92.8% IMK di Indonesia merupakan usaha mikro dengan jumlah karyawan di bawah lima orang dan 96.6% memiliki omzet di bawah

Rp500 juta setahun. Hal ini tentunya membatasi skala produksi yang bisa dihasilkan. Ketika upaya promosi berhasil memancing pesanan skala besar, mereka justru tidak sanggup untuk memproduksinya. Kalaupun memaksakan kesanggupannya, sering kali kualitas produknya menjadi menurun.

Ketiga, kualitas produknya belum terbukti memenuhi standar mutu yang diharapkan oleh para *buyer* global. Standar mutu ini bermacam-macam. Untuk produk agrobisnis, ada sertifikat *Good Agricultural Practices* (GAP), *Forest Stewardship Council* (FSC), atau sertifikasi dari Sistem Verifikasi Legalitas Kayu (SVLK). Untuk produk pangan olahan, sertifikasi *Hazard Analysis and Critical Control Points* (HACCP) adalah yang paling diterima banyak negara. Belum lagi standar-standar sekunder terkait label-label organik, *eco-friendly*, *sustainable fashion*, *fair trade*, *vegan*, *free animal cruelty*, dan sebagainya. Adapun semua sertifikasi ini memakan biaya

yang cukup mahal, dan tentunya cukup memberatkan jika pelaku usaha IMK harus membayarnya sendiri (Haryanti, 2022).

#### Alasan Mengapa Standardisasi Penting

Bagi pelaku usaha IMK, awal penerapan standar dimulai dari standar internal yang disepakati pemilik perusahaan bergantung dari jenis usaha yang dijalankan dan segmen pasar yang akan dituju. Misalnya untuk produk roti, jika penjualannya untuk pasar lokal dengan jumlah dan kondisi konsumen yang masuk kelas menengah ke bawah, tentunya standar kualitas yang ditawarkan berbeda dengan segmen pasar kelas menengah ke atas. Hal ini dilakukan berdasarkan pertimbangan daya beli masyarakat dan produk pesaing yang sejenis. Sejalan dengan perkembangan perusahaan yang segmen pasarnya semakin luas sampai masuk pasar retail dan pasar internasional, persyaratan standar juga semakin ketat sesuai standar

retail atau Standar Nasional Indonesia atau standar internasional dari negara lainnya. Pelaku usaha IMK yang ingin memasuki persaingan pasar global diharapkan mampu menerapkan standar kualitas produk sesuai dengan kebutuhan konsumen (Kemenperin, 2019).

Salah satu syarat yang harus dipenuhi agar produk IMK bisa menembus pasar ekspor adalah dengan menerapkan standarisasi produk. Standardisasi produk merupakan suatu proses pengembangan produk sesuai kriteria yang telah ditetapkan sehingga memiliki mutu yang sama. Hal ini akan mempermudah proses ekspor produk UKM Indonesia ke negara tujuan ekspor. Standardisasi produk juga dapat meningkatkan kepercayaan konsumen terhadap produk IMK Indonesia karena produk tersebut memiliki mutu teruji sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Tanpa adanya produk yang standar, mustahil bagi IMK untuk bisa menembus ke pasar ekspor. Sebagai contoh, beberapa bulan yang lalu produk saus dan kecap asal Indonesia ditarik peredarannya oleh Otoritas Kesehatan Singapura karena dianggap tidak aman untuk dikonsumsi manusia (Emeria, 2022).

### Jenis-Jenis Standardisasi dan Sertifikasi

#### 1. Standar Khusus (Primer)

Standar khusus adalah standarisasi dan sertifikasi yang harus dimiliki oleh pengusaha berupa perizinan atau regulasi yang diterbitkan oleh instansi pemerintah. Contohnya adalah Izin Edar BPOM, PIRT, Halal, Batas Maksimal Residu Pestisida, dan Batas Kontaminasi (melalui Sertifikasi Analisis atau COA), dan lain-lain (Rinaldi, 2020).

#### 2. Standar Umum (Sekunder)

Standar umum adalah standarisasi dan sertifikasi yang bersifat tidak wajib, tetapi dibutuhkan dan dituntut oleh pasar pada umumnya, berupa perizinan atau regulasi yang diterbitkan oleh pihak swasta. Contohnya, Sertifikasi Halal, *Good Agricultural Practices* (GAP), *Good Manufacturing Practices* (GMP), *Hazard Analysis and Critical Control Points* (HACCP), Standar Nasional Indonesia (SNI), ISO tertentu, serta terkait HKI (Hak Kekayaan Intelektual) seperti merek dan paten (Rinaldi, 2020).

### Tantangan Penerapan Standardisasi yang Dihadapi IMK

Meskipun standarisasi/sertifikasi sangat penting untuk meningkatkan daya saing di pasar domestik dan pasar global, tetapi terdapat beberapa hal yang perlu dihadapi untuk bisa mengurusnya.

Jenis Standar Khusus	Tujuan	Standar yang paling diakui
<b>Berlaku Untuk Semua Produk Makanan</b>		
<b>Organik</b>	Memastikan bahwa proses pertanian sampai pengolahan dilakukan dengan metode organik, salah satunya menghindari penggunaan kimia dan GMO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EU Organic</li> <li>• USDA Organic</li> <li>• IFOAM</li> <li>• Sertifikasi organik lainnya di masing-masing negara</li> </ul>
<b>Fairtrade</b>	Memastikan perdagangan yang etis dan adil terhadap para petani dan UMKM di negara-negara berkembang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fairtrade International</li> <li>• Fairtrade Ecocert</li> <li>• Fair for Life</li> </ul>
<b>Rainforest Alliance (terintegrasi dengan UTZ)</b>	Memastikan bahwa produk memakai sistem pertanian yang berkelanjutan	Rainforest Alliance (terintegrasi dengan UTZ)
<b>Keanekaragaman Hayati (Biodiversity)</b>	Memastikan bahwa proses pertanian sampai pengolahan dilakukan dengan metode yang menjaga ekosistem, yaitu hampir sama dengan organik namun memiliki beberapa prinsip tambahan kepada lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demeter</li> <li>• Forest Garden Products</li> </ul>
<b>Halal</b>	Memastikan kepada konsumen muslim bahwa proses produksi sesuai metode Halal	Sertifikasi Halal di masing-masing negara
<b>Kosher</b>	Memastikan kepada konsumen yahudi bahwa proses produksi sesuai metode Kosher	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kosher Check</li> <li>• OK Kosher</li> </ul>
<b>Gluten Free</b>	Memastikan bahwa produk sama sekali tidak mengandung atau terkontaminasi gluten	Gluten-Free Certification Organization (GFCO)
<b>Vegan</b>	Memastikan bahwa produk hanya mengandung bahan-bahan nabati saja	Vegan.org

Gambar 2. Standardisasi khusus untuk produk makanan

Jenis Standar Umum	Tujuan	Standar yang paling diakui
Sistem Pertanian Makanan	Menunjukkan ke konsumen bahwa proses pertanian meminimalisir penggunaan bahan kimia dan bertanggung jawab terhadap petani & hewan	GLOBAL G.A.P
Sistem Manufaktur Makanan	Memastikan keamanan proses produksi, pengemasan, penyimpanan, sampai distribusi produk makanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>HACCP</li> <li>GMP</li> <li>ISO 22000</li> <li>FFSC 22000</li> <li>BRC Global Standards</li> </ul>
Sistem Manajemen Kualitas	Secara konsisten mendapatkan kepuasan dari konsumen terhadap produk/jasa	ISO 9001
Sistem Manajemen Lingkungan	Menunjukkan bahwa perusahaan bertanggung jawab terhadap lingkungan	ISO 14001
Sistem Ketenagakerjaan	Memastikan kesejahteraan karyawan dan menunjukkan akuntabilitas sosial	SA 8000
Sistem Kesehatan & Keselamatan Kerja	Menyediakan tempat kerja yang aman bagi karyawan dengan mengelola risiko kesehatan dan keselamatan kerja	OHSAS 18001

Gambar 3. Standardisasi umum yang diterbitkan pihak swasta

1. Penyebaran informasi yang tidak merata

Masih banyak pelaku usaha IMK yang belum mengetahui pentingnya menerapkan standardisasi produk. Informasi yang tidak merata ini membuat masih sedikitnya produk IMK yang memiliki sertifikasi. Pada tahun 2020, dari 4,2 juta pelaku usaha IMK hanya 31 ribu (0,7%) pelaku usaha memiliki sertifikat usaha. Hal ini tentu menjadi tantangan mendasar yang harus diselesaikan agar pelaku usaha IMK memiliki kesadaran untuk mendaftarkan produksi usahanya sebelum memasuki pasar ekspor.

2. Jenis standardisasi yang beraneka ragam

Untuk IMK yang melakukan ekspor, pasar global menuntut tidak hanya produknya yang memiliki sertifikat, tapi juga dalam sertifikasi untuk usahanya seperti sistem

manajemen. Misalnya, IMK yang menghasilkan produk jamu, selain Sertifikasi Halal untuk produknya, perusahaan produsen jamunya juga harus memiliki sertifikasi sistem manajemen seperti ISO 22000 (Rinaldi, 2020).

### SARAN DAN REKOMENDASI

Setiap tahunnya, BPS melakukan survei mengenai profil industri mikro dan kecil. Dari Survei Profil Industri Mikro dan Kecil 2020, kita bisa memilih IMK yang mempunyai potensi ekspor dengan melihat dari omzet penjualan per tahun. IMK yang kita kategorikan mempunyai potensi ekspor, yakni mereka yang mempunyai omzet di atas Rp500 Juta. Berdasarkan Survei Profil Industri Mikro dan Kecil 2020 diketahui bahwa terdapat 152.239 pelaku usaha. Perlu dilakukan mapping berdasarkan sektor industrinya menurut Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) nomor 10 sampai dengan

33. *Mapping* berdasarkan sektor industri ini perlu dilakukan karena setiap industri memiliki persyaratan sertifikat standardisasi yang berbeda-beda. Sertifikat standardisasi yang dibutuhkan untuk ekspor makanan dan minuman tentu berbeda dengan ekspor di sektor tekstil. *Data mapping* mengenai besaran pendapatan IMK dalam setahun berdasarkan KBLI tersaji pada Tabel 1.

Data tersebut kemudian dibagi lagi menjadi dua kelompok, yakni kelompok IMK yang sudah mempunyai sertifikat/standardisasi ekspor dan kelompok yang belum mempunyai sertifikat/standardisasi ekspor. Bagi kelompok yang sudah melakukan ekspor dan sudah bersertifikat, akan dilakukan pendampingan ekspor sehingga dapat meningkatkan penjualan. Misalnya, dengan pelatihan *marketing* untuk bisa masuk ke negara tujuan ekspor baru. Adapun untuk kelompok

TABEL 1. BESARAN PENDAPATAN PELAKU IMK DI INDONESIA

Kode Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia	Besaran Pendapatan Setahun (Jutaan Rupiah)				Jumlah
	100 - 199	200 - 299	300 - 499	≥ 500	
(1)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
10	142 894	53 686	40 908	50 891	1 518 924
11	15 643	3 408	1 634	1 066	93 285
12	12 739	6 443	6 219	2 092	197 342
13	8 775	3 640	3 520	4 800	287 747
14	37 239	15 642	13 943	22 641	591 390
15	5 018	3 430	4 083	3 639	53 362
16	45 853	15 556	16 590	15 733	632 184
17	891	195	118	431	6 435
18	4 894	2 575	1 813	3 238	28 788
20	1 800	1 002	634	1 131	33 522
21	1 543	90	272	24	14 242
22	919	300	456	1 355	14 064
23	45 287	19 720	10 437	10 321	234 042
24	1 203	397	170	578	3 991
25	32 411	14 274	11 060	13 791	118 342
26	176	118	1	24	866
27	34	32	82	108	950
28	818	1 350	439	394	3 836
29	270	294	622	436	2 110
30	1 258	422	556	1 057	6 255
31	38 976	17 836	16 721	13 410	141 021
32	9 975	6 247	2 455	4 857	221 687
33	1 252	318	251	222	5 432
<b>Jumlah</b>	<b>409 868</b>	<b>166 975</b>	<b>132 984</b>	<b>152 239</b>	<b>4 209 817</b>



Gerakan Nasional  
1.000 Startup Digital

Foto: kuninganpos.com

kedua yang belum pernah melakukan ekspor dan belum mempunyai sertifikat/standarisasi akan dilakukan pendampingan mengenai standarisasi/sertifikasi apa saja yang harus dipenuhi untuk masuk ke pasar ekspor.

Langkah selanjutnya yang bisa dilakukan adalah dengan melakukan inkubasi atau pendampingan ekspor. Program pendampingan ekspor ini bisa mencontoh konsep inkubasi yang sudah ada sebelumnya seperti "Gerakan Nasional 1.000 Startup Digital" dari Kominfo ataupun program "Merdeka Belajar" dari Kemendikbud. Untuk menjalankan program ini, diperlukan sinergi berbagai *stakeholder* seperti kementerian/lembaga, pemerintah daerah, BUMN, dan pihak swasta. Pemerintah melalui Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian akan menjadi pihak yang menginisiasi program ini melalui kerja sama dengan pemerintah daerah tempat IMK berdomisili. Selain itu, pemerintah juga perlu bekerja sama dengan BUMN dan pihak swasta yang juga memiliki program CSR untuk pengabdian kepada masyarakat.

Untuk mendorong standarisasi produk IMK, pemerintah juga bisa menciptakan regulasi yang mewajibkan IMK dengan tingkat omzet tertentu untuk mempunyai

sertifikat standarisasi terhadap produk yang dijual maupun proses bisnisnya. Selain itu, pemerintah juga bisa menjadikan syarat standarisasi ini sebagai syarat bagi IMK ketika ingin mengambil kredit perbankan. Kebijakan ini akan meningkatkan jumlah IMK yang mempunyai sertifikat standarisasi yang pada akhirnya akan bisa membuka jalan bagi IMK yang ingin melakukan ekspor.

Portal standarisasi satu pintu diperlukan untuk mempermudah administrasi bagi IMK yang ingin mendaftarkan produk maupun usahanya untuk mendapatkan sertifikat standarisasi. Portal ini bisa menjadi media perantara yang menghubungkan pelaku usaha IMK dengan lembaga yang mengeluarkan sertifikat standarisasi. Selain itu, portal ini juga menyediakan informasi mengenai sertifikat standarisasi yang harus dimiliki oleh pelaku usaha dan persyaratan yang harus dipenuhi untuk mendaftarkan produk maupun usahanya.

## REFERENSI

- BPS, 2020. Profil Industri Mikro dan Kecil. s.l.:Badan Pusat Statistik.
- Dewi, N. S., 2021. Digination. [Online] Available at: <https://www.digination.id/read/017327/alasan-mengapa-umkm-harus-mengambil-peluang-ekspor>

[Accessed 12 December 2022].

Emeria, T. P. & D. C., 2022. CNBC Indonesia. [Online] Available at: <https://www.cnbcindonesia.com/news/20220907235714-4-370217/ini-alasan-singapura-tarik-saus-kecap-manis-abc-dari-pasaran> [Accessed 12 December 2022].

Gusti, 2021. Universitas Gadjah Mada. [Online] Available at: <https://www.ugm.ac.id/id/berita/21940-kontribusi-ekspor-umkm-masih-rendah> [Accessed 13 December 2022].

Haryanti, D. M., 2022. ukmindonesia.id. [Online] Available at: <https://www.ukmindonesia.id/baca-deskripsi-posts/pendampingan-standar-mutu-untuk-meningkatkan-kontribusi-ekspor-umkm/> [Accessed 11 December 2022].

Kemenperin, 2019. Standardisasi Produk, Tingkatkan Daya Saing IKM, s.l.: Direktorat Jenderal Industri Kecil.

Rinaldi, B., 2020. ukmindonesia.id. [Online] Available at: <https://www.ukmindonesia.id/baca-deskripsi-posts/standar-yang-khusus-untuk-unggul-dalam-ekspor> [Accessed 10 December 2022].

## PROFIL PENULIS

**Alfan Azizi** saat ini bekerja di Deloitte sebagai *Business Tax Associate* dengan spesialisasi pada penerapan prosedur pajak yang efektif dan evaluasi sistem akuntansi untuk tujuan efisiensi.



# STANDAR PELAYANAN

## PUSBINDIKLATREN KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS



### MAKLUMAT PELAYANAN

Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas) menyatakan sanggup melaksanakan fasilitasi dan pembinaan Jabatan Fungsional Perencana dan program pendidikan dan pelatihan kepada Kementerian PPN/Bappenas serta institusi pusat dan daerah di bidang perencanaan pembangunan nasional, akan memberikan pelayanan kepada pihak-pihak terkait sesuai standar pelayanan yang ditetapkan secara profesional, transparan, dan akuntabel.



### STANDAR BIAYA

Biaya jasa pelayanan informasi pada dasarnya dibebankan pada anggaran Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas sehingga kepada pemohon informasi tidak dipungut biaya. Namun, bila terdapat kegiatan penggandaan informasi maka biaya yang timbul dibebankan kepada pemohon informasi.



### WAKTU PELAYANAN

**PELAYANAN DILAKUKAN SETIAP SENIN—JUMAT,  
PUKUL 08.30—11.30 DAN 12.30—15.00 WIB.**

Waktu Pelayanan Informasi adalah paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja dan bisa diperpanjang 7 (tujuh) hari kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.



### MEKANISME KEBERATAN DAN SENGKETA INFORMASI

Jika pemohon informasi merasa tidak puas dengan jawaban yang diberikan oleh Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas, pemohon dapat mengajukan mekanisme sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.



### KEBIJAKAN PRIVASI

Kebijakan privasi menjelaskan kebijakan atas segala informasi/data pribadi yang Pemohon berikan kepada Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas, baik dalam melakukan pelayanan langsung maupun pelayanan tidak langsung.

Harap memperhatikan ketentuan di bawah ini secara saksama untuk memahami bagaimana perlakuan terhadap data pribadi tersebut.

Pemohon dianggap telah membaca, memahami dan memberikan persetujuannya terhadap pengumpulan dan penggunaan data pribadi Pemohon sebagaimana dijelaskan di bawah ini.

#### 1. JENIS INFORMASI/DATA PRIBADI YANG DIKUMPULKAN

Dalam memberikan layanan informasi publik, Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas mengumpulkan informasi/data berupa nama, alamat, nomor telepon, e-mail, scan file identitas dan lainnya dari Pemohon sebagai data dasar dalam memverifikasi identitas pemohon informasi publik.

#### 2. KAPAN INFORMASI/DATA PRIBADI DIKUMPULKAN

Informasi/data pribadi dikumpulkan dari Pemohon sewaktu Pemohon melakukan permohonan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### 3. PEMAKAIAN INFORMASI/DATA DARI PENGGUNA

Informasi/data pribadi yang diberikan oleh Pemohon akan digunakan sebagai data dasar untuk melakukan verifikasi identitas pemohon informasi publik dan pemberian layanan informasi publik oleh Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas.

#### 4. KEAMANAN KERAHASIAAN INFORMASI/DATA PRIBADI PENGGUNA

Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas selalu berusaha melindungi informasi/data pribadi yang diberikan oleh Pemohon dengan menerapkan keamanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### 5. PEMBARUAN KEBIJAKAN PRIVASI

Kebijakan Privasi ini mungkin diubah dan/atau diperbaharui dari waktu ke waktu tanpa pemberitahuan sebelumnya.



# MANAJEMEN WAKTU SAAT BEKERJA SAMBIL KULIAH

Foto: freepik.com

**B**ekerja dan kuliah adalah dua hal yang sama pentingnya. Seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, mencari pengetahuan dan pengalaman sehingga menambah kemampuan yang dimiliki.

Di sisi lain, seseorang memilih melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (kuliah) dengan tujuan untuk mengembangkan diri, membuka wawasan dan memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta memperoleh kesempatan untuk menghasilkan pendapatan lebih besar atau peluang kerja yang lebih tinggi. Sebagian orang yang sudah bekerja memutuskan untuk melanjutkan pendidikan karena ingin memperdalam lagi keilmuan terkait pekerjaannya.

Ketika seseorang memutuskan untuk bekerja dan kuliah di waktu bersamaan, ia perlu cermat dalam mengatur waktu antara keduanya. Cukup sulit mengatur waktu antara bekerja sambil kuliah karena fokus akan terbagi dan terpecah belah yang pada akhirnya mengakibatkan kuliah menjadi berantakan, pekerjaan pun terbengkalai. Menyelesaikan kewajiban sebagai seorang mahasiswa dan menyelesaikan tanggung jawab

sebagai seorang pegawai atau karyawan harus dilakukan secara seimbang. Jika keduanya dijalankan dengan baik maka keberhasilan dan kesuksesan akan terwujud.

Agar bekerja dan kuliah keduanya berjalan dengan optimal, terdapat beberapa tips efektif yang dapat diterapkan yaitu sebagai berikut:

## NIAT DAN KOMITMEN

Niatkan bekerja dan kuliah untuk beribadah serta menuntut ilmu. Meskipun terkadang terasa menantang dan melelahkan, kegiatan bekerja dan kuliah memiliki banyak manfaat yang keduanya bernilai ibadah. Dengan niat ibadah, keduanya akan dijalankan secara ikhlas dan memperoleh hasil yang baik. Selain niat, komitmen kerja sambil kuliah juga sangat penting untuk mengingatkan kita agar tetap semangat dan tidak mudah mengeluh saat letih melanda. Komitmen jugalah yang akan mengantarkan kita untuk

dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Kalau sudah komitmen untuk bekerja dan kuliah, sebaiknya hal-hal yang tidak terlalu penting bisa kita skip.

### RENCANAKAN DENGAN TEPAT

Menjalani dua tanggung jawab besar bekerja dan kuliah tanpa perencanaan dapat berakibat fatal. Buat perencanaan dan break down tugas-tugas yang harus dikerjakan pada saat bekerja sambil kuliah, misalnya langkah apa saja yang harus kita ambil untuk mengerjakan tugas. Dengan perencanaan, tugas dan tanggung jawab kita pastinya akan lebih tertata.

### CARI DUKUNGAN LINGKUNGAN

Dukungan lingkungan di sini adalah dari lingkungan kerja. Sampaikan rencana kuliah secara terbuka pada atasan. Selain bisa mendapat dukungan moral, beberapa instansi pemerintahan/perusahaan juga ada yang memberikan dukungan financial. Tentunya, ada upaya take and give. Misalnya, tempat kerja kita akan sangat diuntungkan bila pegawai/karyawan memiliki kemampuan lebih, memiliki pengetahuan unggul. Secara tidak langsung, hal ini dapat memajukan instansi pemerintahan/perusahaan. Selain itu dukungan keluarga seperti orang tua, suami/istri atau anak juga sangat penting. Pengertian dan dukungan keluarga sangat membantu untuk menyelesaikan kuliah.

### SIAPKAN MENTAL DAN CARI TEMAN BELAJAR

Bekerja dan kuliah sama-sama menguras waktu, tenaga, dan pikiran. Apabila persiapan mental kurang, putus kuliah di tengah jalan sangat mungkin terjadi. Mulailah belajar untuk terbuka terhadap argumentasi orang lain, bersaing secara sehat, serta berbagi dan bekerja sama. Selanjutnya mencari teman untuk menetapkan tujuan dengan sesama mahasiswa bisa menjadi cara untuk mengatasi hambatan kuliah dan meningkatkan motivasi.



Foto: freepik.com

### BIJAK MENGATUR WAKTU

Memutuskan bekerja sambil kuliah adalah komitmen berat. Manajemen waktu menjadi masalah utama. Kita harus punya cara mengatur kerja sambil kuliah yang efisien. Aturilah dengan baik kapan harus kuliah, kapan bisa belajar, kapan harus fokus bekerja, dan kapan harus istirahat. Jika perlu, kita bisa membuat jadwal harian terkait pembagian waktu sehingga waktu bisa digunakan dengan efektif.

### MENGEMBANGKAN DIRI

Saat kerja sambil kuliah, fokus kita pasti akan tersita. Namun, jangan sampai kita lupa untuk mengembangkan diri dan upgrade skill. Manfaatkan internet untuk berbagai hal yang bisa mengembangkan diri dengan mendengarkan podcast inspiratif saat jam makan siang. Kita bisa membaca literatur saat ada waktu senggang. Sharing-lah juga dengan orang-orang yang bisa memberi insight baru dan mendorong pengembangan diri.

### MENJAGA KESEHATAN FISIK DAN MENTAL

Menjadi pekerja dan mahasiswa tentu menguras tenaga dan pikiran. Ketika tenaga diforsir, kita akan menjadi mudah lelah dari segi fisik dan pikiran. Apalagi ketika kita sudah menjadi mahasiswa semester tinggi, tugas kuliah akan semakin menumpuk. Tugas dari dosen dan pekerjaan

yang menumpuk akan memengaruhi kesehatan. Atur sebaik mungkin, jangan sampai stress karena akan membuat kita mudah jatuh sakit. Semua ini adalah konsekuensi yang didapatkan ketika memutuskan untuk menjalani pekerjaan dan perkuliahan dalam satu waktu. Oleh karena itu, menjaga kesehatan, makan makanan yang bergizi, mengonsumsi vitamin, dan istirahat yang cukup setiap ada kesempatan harus dilakukan. Untuk menjaga level stres, luangkan waktu sejenak untuk menenangkan diri. Selipkan waktu untuk berolahraga, bersosialisasi, atau me time, sehingga saat tiba waktunya kita kembali digempur segala tugas dan pekerjaan, kita siap untuk menjadi lebih produktif.

**[Penulis: Ivan Budi Susetyo/  
Staf Pokja PP-JFP  
Pusbindiklatren]** ■



Foto: freepik.com



Menuju Perencana Profesional

# SIMPUL

Perencana

## KUESIONER MAJALAH SIMPUL PERENCANA VOLUME 44 TAHUN 2022

### TAMPILAN MAJALAH SIMPUL PERENCANA

1. Tampilan cover Majalah Simpul Perencana Volume 44 Tahun 2022:
  - a. menarik
  - b. kurang menarik
2. Tampilan cover Majalah Simpul Perencana Volume 44 Tahun 2022 sudah mencerminkan tema:
  - a. sudah
  - b. belum
3. Susunan warna dan tata letak foto-foto ilustrasi dalam isi Majalah Simpul Perencana Volume 44 Tahun 2022:
  - a. menarik
  - b. kurang menarik

### SUBSTANSI/ISI MAJALAH SIMPUL PERENCANA

1. Tema yang diangkat dalam Majalah Simpul Perencana Volume 44 Tahun 2022:
  - a. menarik
  - b. kurang menarik
2. Tema yang diangkat dalam Majalah Simpul Perencana Volume 44 Tahun 2022 sudah sesuai dengan isu terkini:
  - a. sudah
  - b. belum

3. Susunan atau struktur konten dalam Majalah Simpul Perencana Volume 44 Tahun 2022 sudah baik:
  - a. sudah
  - b. belum
4. Bahasa dan ilustrasi (gambar, grafik, dan tabel) dalam Majalah Simpul Perencana Volume 44 Tahun 2022 mudah dipahami:
  - a. iya
  - b. tidak
5. Majalah Simpul Perencana Volume 44 Tahun 2022 memberikan informasi terkini dan menjadi referensi dalam pengambilan keputusan:
  - a. iya
  - b. tidak

### PENYEBARLUASAN MAJALAH SIMPUL PERENCANA

1. Majalah Simpul Perencana Volume 44 Tahun 2022 yang dikirimkan oleh Pusbindiklatren Bappenas dapat diterima dengan baik:
  - a. iya
  - b. tidak
2. Apakah Majalah Simpul Perencana yang telah Saudara terima juga diinformasikan kepada staf Saudara?
  - a. iya
  - b. tidak

3. Selain Pusbindiklatren mengirimkan Majalah Simpul Perencana Volume 44 Tahun 2022 kepada instansi Saudara, kami juga telah memuat dalam situs web Pusbindiklatren Bappenas (karena keterbatasan cetak), apakah saudara menginformasikan/disposisikan kepada staf atau kolega untuk mengakses Majalah Simpul Perencana Volume 44 Tahun 2022 di situs web Pusbindiklatren Bappenas?
  - a. iya
  - b. tidak

### KETENTUAN:

- Lingkari jawaban pada huruf a atau b sesuai pilihan Anda.
- Kuesioner yang telah selesai dijawab selanjutnya dipotret dengan kamera. Usahakan hasil foto tidak kabur (*blur*) sehingga tulisan dan jawaban dapat terbaca dengan jelas.
- Hasil foto selanjutnya dikirim melalui pos-el (*e-mail*) ke: **[simpul@bappenas.go.id](mailto:simpul@bappenas.go.id)**
- Pengisian kuesioner evaluasi Majalah Simpul Perencana juga dapat dilakukan secara daring (*online*) melalui tautan (*link*) berikut: **[bit.ly/evaluasi-msp](https://bit.ly/evaluasi-msp)**



# Langkah **HINDARI NARKOBA**



Tolak ajakan merokok. Merokok adalah pintu gerbang penyalahgunaan narkotika.



Isi waktu luang dengan kegiatan positif seperti olahraga, bermain musik, belajar, dan lainnya.

Kenali temanmu. Pilihlah teman yang selalu mengajak kepada kebaikan.



Ingat bahwa tidak ada ajaran agama yang membenarkan penyalahgunaan narkoba.

Hindari kelompok/teman nongkrong yang tidak sehat. Sapa lalu pergi, lakukan dalam tiga detik.



Ada keluarga yang menyayangi kita. Ciptakan komunikasi yang baik dengan keluarga.

## Sehat Bahagia Tanpa Narkoba





Dalam rangka pembangunan Zona Integritas, pimpinan dan staf Pusbindiklatren Kementerian PPN/ Bappenas berkomitmen untuk selalu **memberikan pelayanan secara benar, akurat, profesional, dan berkualitas**. Pusbindiklatren menjamin pelaksanaan tugas internal dan pelayanan publik **bebas dari segala bentuk korupsi, kolusi, nepotisme, dan gratifikasi serta bebas dari benturan kepentingan**.

Pada akhir tahun 2020, Pusbindiklatren telah meraih predikat **WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK)** dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB). Pusbindiklatren terus mengupayakan pelayanan terbaik menuju **WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM)**.

