

majalah perencana profesional

simpul perencana

ISSN 1693-4229 | Pos-el: simpul@bappenas.go.id

Baca versi digital: bit.ly/baca-simpul



RANCANG BANGUN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PERENCANA MELALUI PROGRAM PENDIDIKAN



WAWANCARA EKSKLUSIF:

WAHYUDI KUMOROTOMO (KETUA PRODI MIAP UGM)
ANDI AMRIAMPA (KEPALA BKD PROVINSI KALIMANTAN UTARA)
HENDERINA S. LAIKODAT (KEPALA BKD PROVINSI NTT)
DIDIN NURUDDIN HIDAYAT (KETUA ISC)

CALL FOR PAPERS

Publication Period >> **April, August, and December 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 10-point Calibri 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

First Decision >> Review Time >> Publication Time
4 weeks >> 4 weeks >> 16 weeks

Indexed by:



Published by:



Supported by:





SIMPUL PERENCANA (SIMPUL)

Diterbitkan oleh Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencanaan (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

Wiky Witarni, Dwi Harini Septaning Tyas, Pandu Pradhana, Rita Miranda, Wahyu Pribadi, Teresna Murti, Maslakah Murni, Feita Puspita Murti, M. Iksan Maolana

PEMIMPIN REDAKSI

Jelita Sari Wiedoko

REDAKTUR PELAKSANA

Diana Ayu Ahira, Naila Sukma Aisya, M. Bilhahusni Widyo Pramana, Luqman Hakim Antris Saputro, Bernadette Christy Paramitha Santosa

EDITOR

Hafidh Aditama

DESAIN SAMPUL & TATA LETAK ISI

Hafidh Aditama, Dian Reza Febriani, Agung Prasetyo

SEKRETARIAT

Agustin Setyaningsih, Hendra Solihin, Asih Nur Andari, Akhmad Faturokhman

ALAMAT REDAKSI

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

Unduh majalah versi PDF di:

bit.ly/baca-simpul
bit.ly/issuu-pusbindiklatren

Dari Kami

Salam perencanaan!

Pendidikan, bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), merupakan salah satu topik yang sering dibahas dalam konteks pembangunan sumber daya manusia (SDM) di Indonesia. Sebagai pelayan publik, PNS dituntut memiliki kompetensi, integritas, dan profesionalisme yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sekolah lanjutan ini tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga organisasi dan masyarakat. Upaya dukungan bagi PNS untuk dapat menerima beasiswa pendidikan saat ini banyak digalakkan, termasuk oleh Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas. Terkait hal tersebut, SIMPUL Perencana Volume 47 Tahun 2023 kali ini akan mengulas tema “Rancang Bangun Pengembangan Kompetensi Perencanaan melalui Program Pendidikan”.

Dalam rubrik Cakrawala, Ketua Departemen Manajemen dan Kebijakan Publik, Prof. Dr. Wahyudi Kumorotomo menyampaikan pandangannya mengenai kondisi tata kelola SDM aparatur di Indonesia dan tantangannya. Adapun Kepala BKD Provinsi NTT, Henderina S. Laikodat, banyak menuturkan mengenai realita peningkatan kompetensi PNS melalui pendidikan di Provinsi NTT. Tak hanya itu, Kepala BKD Provinsi Kalimantan Utara, Andi Amriampa serta Ketua Indonesia Scholarship Center, Prof. Didin Nuruddin Hidayat juga menyampaikan pandangannya mengenai isu ini.

Pada rubrik Opini, salah satu artikel secara komprehensif menyajikan pandangan mengenai adanya *mismatch* antara kualifikasi pendidikan ASN dengan kebutuhan kompetensi jabatan perencanaan. Kritik ini tentunya didasarkan pada proses input. Beberapa tulisan lainnya mengulas pengaruh beasiswa terhadap pengembangan karier, serta lebih jauh lagi, bagaimana upaya ini berdampak untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045. Sebagai selingan, kami menyajikan tulisan mengenai bagaimana tips supaya kita tetap dapat bekerja dan menjaga performa tetap prima.

SIMPUL Perencana Vol. 47 ini merupakan edisi terakhir pada 2023 ini. Ke depan, Pusbindiklatren berkomitmen untuk terus menerbitkan majalah ini untuk menjadi sumber informasi penting dan menyajikan berbagai topik relevan dengan isu pembangunan seperti kebijakan, strategi, program, proyek, studi kasus, analisis, evaluasi, dan rekomendasi. Selamat menyambut 2024! Tetaplah menjadi perencanaan yang selalu bisa menumbuhkan, kredibel, dan berkualitas.

Selamat membaca

Jelita Wiedoko

Pemimpin Redaksi

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

GERBANG

- 3 Meningkatkan Kinerja PNS melalui Pendidikan: Investasi yang Tepat bagi Pemerintah Indonesia

PROLOG

- 5 Pentingnya Membangun ASN melalui Pengembangan Kompetensi



CAKRAWALA

- 8 **Wahyudi Kumorotomo** (Ketua Prodi MIAP UGM): Transformasi Kompetensi ASN: Tantangan, Peluang, dan Peran Pendidikan Tinggi dalam Mewujudkan Profesionalisme
- 14 **Andi Amriampa** (Kepala BKD Provinsi Kaltara): Strategi Peningkatan Kompetensi ASN Perencana di Kalimantan Utara
- 18 **Henderina S. Laiskodat** (Kepala BKD Provinsi NTT): Mengoptimalkan Peningkatan Kompetensi ASN di Provinsi NTT
- 22 **Didin Nuruddin Hidayat** (Ketua Indonesia Scholarship Center (ISC)): Membangun Masa Depan Indonesia melalui Beasiswa

LIPUTAN

- 29 Optimasi Kapasitas SDM Pusbindiklatren: Penyusunan Mini Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia (HC DP) sebagai Pedoman Strategis
- 30 Pusbindiklatren dan JICA: Langkah Strategis Pengembangan Kapasitas SDM melalui Program PHRD IV
- 35 *Workshop 4 Public Administration Programme for Green Economy Development in Indonesia*
- 39 Seminar Nasional JFP 2023: Transformasi Evaluasi Angka Kredit Pasca-Penghapusan DUPAK

SOROT

- 42 Dukungan POKJA Strategis dalam Mewujudkan Roadmap Pusbindiklatren 2022–2025
- 42 Penjajakan Kerja Sama dengan LPDP
- 43 Jumat Sehat: Tingkatkan Produktivitas Kerja dengan Gaya Hidup Sehat
- 43 Pembahasan Penyusunan Petunjuk Teknis Pengembangan Kompetensi JFP
- 44 Pemantauan Jabatan Fungsional Perencana
- 44 Pemantauan Zona Merah Karyasiswa Pusbindiklatren

SOSOK ALUMNI

- 46 **Afif Rido Herlambang**: Menggapai Cita dengan Mimpi, Mengguncang Dunia dengan Kontribusi
- 50 **Arnold Mateus**: Harmonisasi Energi dan Lingkungan: Transformasi Menuju Keberlanjutan di Provinsi Jawa Barat



PROFIL MITRA

- 54 **MEP FEB UGM**: *Leading in Economic Development*

AKADEMIKA

- 60 **Citra Fadhillah Utami**: Model Pengendalian Pemanfaatan Ruang Berbasis Nilai Lahan di Kawasan Peri Urban (Sebuah Studi di Kota Depok)



ULASAN PROGRAM

- 68 **Roni Dwi Susanto**: Mengulas Program Strategis Pusbindiklatren 2023

INFO JFP

- 72 Tanya-Jawab Jabatan Fungsional Perencana

OPINI

- 76 **Bambang Eko Cahyono**: Eksplorasi Peran Pendidikan dalam Meningkatkan Kompetensi JFP
- 81 **Hamdi Irza**: *Mismatch* Kualifikasi Pendidikan ASN dengan Kebutuhan Kompetensi Jabatan Perencana
- 86 **Haryo Laksono**: Peningkatan Kompetensi Perencana melalui Pendidikan Menuju Indonesia Emas 2045
- 90 **M. Ichsyan Syairait Ramadhan**: Transformasi Pendidikan ASN: Menyongsong Pemerintah Daerah Inovatif dan Kreatif
- 95 **Lili Theresanti Muslimah**: Pengaruh Pemberian Beasiswa terhadap Pengembangan Karier ASN Pemkot Tangerang
- 100 **Sri Elda Mariani**: Telaah Korelasi Kompetensi Fungsional Perencana terhadap Kualitas Perencanaan Pembangunan
- 104 **Wahyu Deni Prasetyo**: Tantangan dalam Mewujudkan Pengembangan Kompetensi ASN Perencana yang Efektif dan Efisien

- 108 **Andi Ali Akbar**: Optimasi Pengembangan Kompetensi PNS dalam Mendukung Generasi Emas Indonesia: Analisis Kebijakan dan Tantangan

SELINGAN

- 114 Mempertahankan Performa Bekerja agar Tetap Prima

WIGNYO ADIYOSO

MENINGKATKAN KINERJA PNS MELALUI PENDIDIKAN: INVESTASI YANG TEPAT BAGI PEMERINTAH INDONESIA



Foto: freepik.com

Sebagai tulang punggung penyelenggaraan negara dan pelayanan publik, Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertanggung jawab untuk menerapkan kebijakan, mengelola sumber daya, memastikan akuntabilitas, dan memberikan layanan berkualitas kepada masyarakat. Hal ini memicu upaya peningkatan kompetensi PNS yang tidak dapat disangkal lagi dalam masyarakat modern, salah satunya melalui program pendidikan.

Komitmen pemerintah untuk memberikan dukungan studi lanjutan kepada PNS semakin besar. Berbagai kementerian dan lini pemerintahan telah menyediakan beasiswa untuk mendukung sumber daya aparaturnya, termasuk di antaranya Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas yang berkomitmen menjalankan fungsi untuk mengelola program pendidikan dan pelatihan bagi fungsional perencana. Bahkan, langkah-langkah afirmatif banyak dilakukan untuk semakin menggenjot jumlah perencana di Indonesia, terutama di Kawasan Timur Indonesia (KTI). Beberapa penyedia beasiswa lainnya, Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) misalnya, menyediakan jalur khusus untuk penerimaan dari pendaftar PNS. Pemberian beasiswa bisa menjadi salah satu cara pemerintah untuk melakukan investasi pada sumber

daya pegawainya, mengingat saat ini, jumlah PNS yang mampu melaksanakan studi lanjutan masih terbatas.

Berdasarkan data yang dirilis Badan Kepegawaian Negara (BKN) melalui Buku Statistik Aparatur Sipil Negara (ASN) Semester I Tahun 2023, jumlah ASN di Indonesia per 30 Juni 2023 tercatat sebanyak 4.282.429 orang. Jumlah ini mengalami peningkatan setiap tahun dan nyatanya, hingga kini, profesi menjadi ASN masih banyak diminati oleh masyarakat di Indonesia. Dari komposisi ini, terdapat 89% atau 3.795.302 orang yang memiliki status PNS dan 11% atau 487.127 orang adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dari keseluruhan PNS, 69% adalah lulusan sarjana, 16% adalah lulusan diploma, dan 15% adalah lulusan SD-SMA.

Secara lebih detail, BKN telah merilis data jumlah PNS berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada Tabel 1. Pada 2023, jumlah PNS yang memiliki level pendidikan sarjana masih mendominasi, yakni sebanyak 2.139.233 orang. Adapun pada jenjang master dan doktoral, jumlahnya masih pada angka 449.696 dan 31.625 orang.

Jenjang pendidikan lanjutan ini penting bagi PNS, karena memberikan banyak manfaat, seperti meningkatkan kemampuan berpikir analitis, kritis, dan kreatif, yang penting untuk memecahkan masalah, mengambil keputusan, dan berinovasi solusi. Tak hanya itu, pendidikan lanjutan mampu memperluas basis pengetahuan dan keahlian di bidang yang diminati, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja dan kualitas kerja. Selain kompetensi, sekolah lanjutan tentu memberikan kesempatan bagi PNS untuk berjejaring dan membuka peluang untuk berkolaborasi.



GAMBAR 1. Peta Pegawai Negeri Sipil di Indonesia

Mengingat banyaknya manfaat dari pendidikan bagi peningkatan kompetensi sumber daya aparatur di Indonesia, pemerintah Indonesia perlu terus beradaptasi untuk menetapkan dan mengevaluasi rancang bangun aturan untuk mendukung upaya ini. Dengan berinvestasi pada sumber daya manusia (SDM), yaitu para pegawai, pemerintah dapat meningkatkan kinerja, motivasi, dan inovasi, serta

menarik dan mempertahankan staf yang berbakat dan berkualitas. Pemberian beasiswa dapat dianggap sebagai bentuk penghargaan atas pengabdian, tetapi juga merupakan strategi penguatan tata kelola dan daya saing negara. Mendukung pendidikan PNS dapat juga diartikan pemerintah menumbuhkan budaya pembelajaran, keunggulan, dan kompetisi positif di sektor publik.

Daya saing dan sikap kompetisi positif menjadi faktor kunci yang mendorong kinerja dan produktivitas, inovasi, serta efisiensi dalam pekerjaan. Kompetisi yang positif juga mampu menumbuhkan budaya meritokrasi, akuntabilitas, dan transparansi di sektor publik. Persaingan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka, serta pertumbuhan pribadi dan profesional mereka. Daya saing tidak hanya bermanfaat bagi individu PNS, tetapi juga bagi masyarakat dan bangsa secara keseluruhan. Hal ini memungkinkan sektor publik untuk memberikan layanan, kebijakan, dan program berkualitas tinggi yang memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Oleh karena itu, daya saing menjadi penting di kalangan PNS karena memberikan kontribusi terhadap pembangunan dan kemajuan negara. ■

TABEL 1. Jumlah PNS Berdasarkan Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan

TINGKAT PENDIDIKAN	PRIA	WANITA	TOTAL
SD	12.677	1.239	13.916
SMP	26.144	3.349	29.493
SMA	364.237	173.192	537.429
Diploma I	14.821	12.872	27.693
Diploma II	25.371	31.169	56.540
Diploma III	123.026	307.580	430.606
Diploma IV	32.914	46.157	79.071
S1	895.281	1.243.952	2.139.233
S2	246.750	202.946	449.696
S3	20.859	10.766	31.625
Total	1.762.080	2.033.222	3.795.302



Foto: freebik.com

PENTINGNYA MEMBANGUN ASN MELALUI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Rita Miranda

Dewan Redaksi Majalah Simpul Perencana

Untuk menjawab panggilan reformasi birokrasi, pengembangan ASN melalui peningkatan kompetensi menjadi keharusan. Secara tidak langsung, muncul urgensi pembangunan ASN melalui pengembangan kompetensi sebagai fondasi utama dalam mewujudkan birokrasi yang adaptif dan berdaya saing.

Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, pengembangan kompetensi merupakan hak setiap ASN, guna memastikan dan memelihara kemampuan pegawai, sehingga berkontribusi optimal bagi organisasi. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi merupakan upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. Pengembangan paling sedikit dilakukan 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Dari hasil pengembangan kompetensi tersebut, harapannya tidak hanya meningkatkan keahlian personal ASN, tetapi juga meningkatkan performa institusi.

Pegawai ASN (PNS dan PPPK) merupakan sumber daya penting bagi suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan, organisasi

membutuhkan SDM kompeten di bidangnya. Salah satu upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai, yaitu melalui pengembangan kompetensi, yang merupakan upaya pegawai dalam pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan/atau sikap perilaku pegawai dalam pelaksanaan tugas jabatannya guna mewujudkan SDM yang kompetitif serta memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Kita mungkin berpikir bahwa manusia merupakan subjek dan juga objek dalam pembangunan. Karena dapat dimaknai bahwa manusia, baik secara individu maupun kelompok, berkedudukan sebagai pelaku sekaligus sasaran pembangunan. Tak heran manusia menjadi faktor kunci penentu keberhasilan pembangunan. Oleh karena itu, meningkatkan kualitas SDM teramat penting dilakukan. Hal ini sejalan dengan misi



Presiden saat ini yang menjadikan peningkatan kualitas SDM sebagai salah satu pengarusutamaan dalam pemerintahan yang dijalanannya. Tentunya berharap dengan SDM yang berkualitas dapat mengakselerasi pertumbuhan ekonomi yang dibutuhkan seiring dengan upaya peningkatan kesejahteraan rakyat.

Sebagai unsur SDM penggerak birokrasi pemerintahan, ASN ikut dituntut agar terus meningkatkan kualitasnya demi mewujudkan target dan tujuan organisasi, di mana peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui pengembangan kompetensi. Tentunya membentuk SDM yang kompeten tidaklah mudah dan membutuhkan waktu. Kompetensi dapat diperoleh melalui pengalaman hidup, pengalaman kerja, studi atau pelatihan. Harapannya akan membentuk SDM yang beretos kerja, kreatif, terampil, disiplin, profesional dan mampu memanfaatkan serta mengembangkan teknologi, guna

meningkatkan produktivitas dan daya saing yang terjadi. Berangkat dari pemikiran tersebut, pengembangan kompetensi SDM ASN sangat penting untuk dilakukan pada seluruh ASN.

Andai berpikir sederhana saja, mungkin demi mewujudkan pengembangan kompetensi ASN yang tepat sasaran, terdapat serangkaian tahapan yang harus dilalui, misalnya mulai dari kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, pelaksanaan pengembangan kompetensi, dan evaluasi pengembangan kompetensi. Pemikiran ini didasarkan pada pengembangan kompetensi dan kualitas SDM di segala bidang saat ini menjadi kebutuhan, baik bagi sektor privat maupun publik. Khusus lingkup organisasi pemerintahan, pengembangan SDM telah menjadi agenda reformasi pemerintah khususnya ASN yang merupakan aset SDM yang menjadi salah satu unsur penting bagi pembangunan suatu negara.

Harapannya, dengan ASN yang berkualitas, maka pelayanan publik semakin bagus, efisiensi dan produktivitas juga meningkat. ASN yang kompeten lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi. Salah satu peningkatan kompetensi melalui program-program diklat adalah merupakan investasi berharga untuk pembangunan berkelanjutan dan inovasi dalam pemerintahan.

Tentu saja hal ini berpulang kepada masing-masing individu ASN. Wacana ini bisa saja disikapi berbeda. Untuk yang peduli dengan rencana kariernya, kompetensi menjadi jalan untuk meraih jenjang karier secara transparan dan *fair*. Ini akan berbanding terbalik dengan sikap ASN yang apa adanya. Bagi ASN yang menganut semboyan “hidup seperti air yang mengalir” maka “kompetensi” bisa jadi hanya akan menjadi kata tanpa makna. ■

#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



bit.ly/issuu-pusbindiklatren



TRANSFORMASI KOMPETENSI ASN:

TANTANGAN, PELUANG, DAN
PERAN PENDIDIKAN TINGGI
DALAM MEWUJUDKAN
PROFESIONALISME

WAHYUDI KUMOROTOMO
Ketua Prodi MIAP UGM

Dalam wawancara eksklusif SIMPUL bersama Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik (MIAP UGM), Prof. Dr. Wahyudi Kumorotomo, kita dapat mendalami pandangan beliau terkait kompetensi ASN di Indonesia. Sebagai seorang ahli di bidangnya, Prof. Wahyudi memberikan wawasan tentang tantangan dan upaya peningkatan kompetensi ASN, khususnya di bidang perencanaan.

SIMPUL (S): Bagaimana pandangan Bapak terkait kompetensi PNS di Indonesia secara umum, khususnya di bidang perencanaan?

Wahyudi Kumorotomo (W): Secara umum, melihat jumlah pegawai Indonesia yang mungkin sekarang telah berubah menjadi 4,3 juta, persoalannya terletak pada sistem rekrutmen, kenaikan karier, dan pola pengembangan karier serta evaluasi pegawai ASN. Sesuai dengan Undang-Undang No.5 Tahun 2014 yang direvisi, telah banyak upaya untuk meningkatkan tata kelola SDM dengan lebih baik. Namun, fokus pada kebijakan untuk memastikan setiap upaya meningkatkan kapasitas secara sistemik, didukung oleh semua kementerian yang relevan, masih perlu diperkuat.



**SAAT INI,
INDONESIA BARU
MEMILIKI SEKITAR
120 JENIS JABATAN
FUNGSIONAL. ”**

Sebagai contoh, jika presiden menginginkan penghapusan eselon III dan eselon IV untuk memperpendek jenjang hierarki dan memperluas jabatan fungsional, harus dijamin bahwa setiap lembaga mendukung ide tersebut. Saat ini, Indonesia baru memiliki sekitar 120 jenis jabatan fungsional, sedangkan negara

tetangga seperti Malaysia memiliki lebih dari 490 jenis jabatan fungsional, yang mendorong profesionalisme.

Dalam konteks perencanaan, perlu fokus pada pengembangan Jabatan Fungsional Perencana (JFP). Upaya untuk menyederhanakan struktur, menghapus eselon III dan eselon IV, serta mempertahankan jabatan struktural hanya untuk eselon I dan eselon II mungkin dapat meningkatkan profesionalisme. Kesadaran akan kompetensi dalam jabatan fungsional perlu diperkuat agar orientasi ASN tidak hanya pada jabatan struktural.

S: Mengapa penting memberikan kesempatan ASN untuk melanjutkan pendidikan?



W: Karena pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas layanan publik. Pendidikan lanjutan, seperti S-2 atau bahkan S-3, tidak hanya memberikan pengetahuan teknis, tetapi juga melatih cara berpikir, meningkatkan wawasan, dan mengembangkan keterampilan pemecahan masalah dan analitis.

Saat ini, Indonesia mengalami kesenjangan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Beberapa daerah mungkin memiliki jumlah ASN yang berlebihan, sementara di tempat lain kekurangan. Contohnya, dalam bidang pendidikan, dana APBD kadang terkuras untuk membayar gaji guru di tempat yang sebenarnya tidak membutuhkan guru lagi karena jumlah siswa sudah berkurang. Di tempat lain, seperti di Bappeda, justru kekurangan tenaga ahli dalam menggambar peta

lahan atau mengevaluasi proyek-proyek pemerintah.

S: Apa sebenarnya masalah yang perlu segera dibenahi terkait peningkatan kompetensi ASN?

W: Sistem rekrutmen, kenaikan karier, dan evaluasi kinerja yang tidak konsisten antarlembaga menjadi kendala. Proses rekrutmen pegawai masih menggunakan pola lama yang fokus pada kompetensi umum, seperti Pancasila dan pengetahuan umum, tanpa fokus pada kompetensi yang benar-benar dibutuhkan di lapangan. Ada kebutuhan untuk mengubah pola rekrutmen dan memberikan peluang kepada ASN untuk mengembangkan kompetensi mereka melalui pendidikan lanjutan.

Begitu juga dalam penilaian kinerja, masih banyak yang menggunakan pola lama. Hal ini membuat dosen



BEBERAPA DAERAH MUNGKIN MEMILIKI JUMLAH ASN YANG BERLEBIHAN, SEMENTARA DI TEMPAT LAIN KEKURANGAN.”

muda di beberapa perguruan tinggi ragu untuk menjadi pegawai negeri karena proses yang dianggap ribet. Diperlukan terobosan kebijakan yang berani untuk mengatasi permasalahan ini dan memberikan ASN kesempatan untuk mengikuti pendidikan lanjutan

yang akan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Sekarang saatnya melakukan terobosan dalam kebijakan, terutama dalam rekrutmen dan penilaian kinerja, serta memberikan kesempatan ASN untuk mengenyam pendidikan lanjutan. Perubahan kebijakan ini akan membawa ide-ide baru dan meningkatkan efisiensi pelayanan publik.

S: Sekarang banyak PNS atau ASN yang mengambil studi di MIAP UGM. Bagaimana perbandingannya dengan mahasiswa reguler?

W: Jumlah PNS atau ASN yang mengambil studi di MIAP UGM cukup signifikan, sekitar 70 persen dari total alumni. Program ini sudah berjalan selama 30 tahun, dan saya bersyukur bisa melihat dampak positifnya di berbagai daerah. Jumlah *fresh graduate* yang mengambil program S-2 belum begitu banyak, tetapi mungkin ini bisa dikembangkan, terutama untuk program-program seperti *digital government*.

S: Apakah ada tujuan tertentu terkait penggabungan kelas PNS dengan mahasiswa reguler di MIAP?

W: Kami berusaha menciptakan pengalaman belajar yang optimal untuk semua mahasiswa. Ada program afirmasi dari daerah-daerah tertentu yang mungkin tidak memenuhi standar seleksi secara ketat, tetapi mereka diterima dalam program afirmasi. Kami tidak ingin mereka merasa terasing, jadi digabungkan dengan kelas reguler agar mereka bisa belajar dari teman-teman sekelasnya.

Program afirmasi ini biasanya untuk daerah-daerah 3T (tertinggal, terluar, terdepan) yang masih terbelakang. Meskipun mereka harus mengejar ketertinggalan, banyak yang bisa menyesuaikan diri dengan usaha

keras. Penggabungan dengan kelas reguler membantu mereka merasa lebih termotivasi dan mendorong penyesuaian diri.

Kami juga mencoba menggabungkan kelas afirmasi dengan kelas internasional, di mana materi diajarkan dalam bahasa Inggris. Hal ini memberikan pengalaman lebih luas bagi mahasiswa, termasuk kemungkinan mengikuti kelas bersama mahasiswa dari negara lain atau seminar internasional.

S: Apakah ada perbedaan antara mahasiswa reguler yang baru lulus dengan teman-teman PNS yang mengambil pendidikan lebih tinggi, baik dari segi pengalaman kerja atau aspek lainnya?

W: Setiap kelompok memiliki keuntungan dan kelemahan masing-masing. Mahasiswa *fresh graduate* biasanya masih penuh idealisme dan belum terkontaminasi oleh pikiran-pikiran tertentu. Mereka juga masih ingat teori-teori yang baru mereka pelajari. Namun, kelemahan mereka terletak pada kurangnya pengalaman lapangan dan data teknis. Sebaliknya, PNS yang sudah bekerja memiliki kelebihan berupa pengalaman dan data yang lebih lengkap, serta keterampilan berkomunikasi dengan instansi terkait. Namun, mereka mungkin kurang idealis dan lebih cenderung stabil dengan gaji yang sudah pasti.

Dengan penggabungan, kelas menjadi lebih dinamis. Mahasiswa *fresh graduate* dapat belajar banyak dari teman-teman PNS yang membawa pengalaman lapangan yang kaya. Mereka juga bisa bertukar pengalaman dari berbagai daerah, yang mungkin sulit didapatkan di perguruan tinggi lain.

S: Apakah ada strategi tertentu untuk meningkatkan kompetensi mahasiswa? Manakah yang lebih



MAHASISWA FRESH GRADUATE DAPAT BELAJAR BANYAK DARI TEMAN-TEMAN PNS YANG MEMBAWA PENGALAMAN LAPANGAN YANG KAYA.”

Departemen Manajemen dan Kebijakan Publik Fisipol UGM



efektif, metode pendidikan klasikal atau latihan-latihan praktis?

W: Kami mengadopsi pendekatan andragogi, di mana pelatihan tidak terbatas pada dialog satu arah di dalam kelas. Kami selalu mengombinasikan dengan kunjungan lapangan, magang, dan praktikum langsung. Kami mendorong mahasiswa untuk berdialog langsung di lapangan, mengeksplorasi *best practice* di berbagai daerah atau instansi, dan membahasnya dalam kelas. Diskusi ini, bersama dengan

tanya jawab dan analisis *paper* terkait, terbukti lebih efektif daripada metode klasikal semata. Dengan demikian, mahasiswa mendapatkan pengalaman langsung dan wawasan yang lebih dalam terkait isu-isu praktis di lapangan.

S: Bagaimana kontribusi program On-The-Job Training (OJT) Pusbindiklatren terhadap peningkatan kompetensi ASN?

W: OJT tetap dilakukan secara resmi, dan penting untuk memastikan

bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi ASN. Seharusnya tidak hanya menjadi tugas-tugas rutin atau pekerjaan sehari-hari yang tidak memberikan nilai tambah. Evaluasi harus jelas, dan dengan adanya Mata Kuliah Berbasis Kompetensi (MBKM), kami dapat bekerja sama dengan instansi pemerintah untuk memberikan nilai tambah pada sistem pengajaran. Peningkatan kompetensi tidak hanya dari dosen, tetapi juga melalui magang, riset lapangan, dan dokumentasi.

S: Apakah ada kendala-kendala yang dialami PNS dalam mengikuti pendidikan, seperti beban kerja atau kisah menarik terkait studinya?

W: Di program S-2 MIAP, mahasiswa PNS cenderung lebih lancar jika mereka bisa melepaskan diri dari pekerjaan mereka. Ada pertanyaan yang sering kami tanyakan, yaitu apakah mereka mendapat izin belajar atau tugas belajar. Jika statusnya izin belajar, mereka masih dibebani pekerjaan oleh atasan atau lembaga mereka, dan tidak mendapatkan tunjangan beasiswa. Ini sangat sulit bagi mahasiswa karena mereka harus mencari pekerjaan tambahan untuk mencukupi kebutuhan hidup. Status tugas belajar yang memberikan kelonggaran lebih baik,

memungkinkan mahasiswa fokus pada studi tanpa harus bekerja ekstra.

S: Apakah PNS mengalami kesulitan dalam menyelesaikan studi, misalnya durasi yang lebih lama atau lebih cepat?

W: Mahasiswa PNS yang mendapatkan dukungan penuh dari lembaganya lebih lancar dalam menyelesaikan studi. Namun, jika mereka dibebani pekerjaan tambahan atau tidak mendapat dukungan finansial, itu bisa menjadi beban berat. Status tugas belajar membantu mahasiswa fokus dan meminimalkan hambatan. Jadi, dukungan dari lembaga dan pemahaman tentang kebutuhan mahasiswa dapat memengaruhi durasi studi mereka.

S: Bagaimana dengan pengukuran dampak pendidikan terhadap ASN? Apakah ada metode pengukuran yang efektif untuk melihat dampak pendidikan terhadap instansi?



DUKUNGAN DARI LEMBAGA DAN PEMAHAMAN TENTANG KEBUTUHAN MAHASISWA DAPAT MEMENGARUHI DURASI STUDI MEREKA.”





W: Pengukuran dampak pada program pendidikan S-2 lebih kompleks dan detail. Setelah mahasiswa menyelesaikan program, kita dapat melacak *track record* mereka, seperti jenis pekerjaan, lama bekerja, hingga pensiun. Data ini dapat menjadi tolok ukur untuk melihat sejauh mana pendidikan memberikan dampak positif pada karier dan kontribusinya terhadap perubahan kebijakan atau pelayanan masyarakat.

S: Bagaimana peran universitas dalam Manajemen Talenta Nasional?

W: Saat ini, ada beberapa kemajuan dalam manajemen talenta, tetapi ada juga beberapa kemunduran. Terkait undang-undang terbaru dan perubahan kebijakan, peran universitas dalam menghasilkan talenta yang sesuai



dengan kebutuhan perencanaan nasional sangat penting. Perlu ada dukungan dan pengakuan terhadap profesionalisme di bidang perencanaan. Selain itu, manajemen talenta perlu ditingkatkan agar lebih

efektif dan efisien. Mahasiswa yang memiliki keterampilan baru dan kompetensi di bidang perencanaan harus diakomodasi dan diberdayakan sesuai dengan kebutuhan. ■



STRATEGI PENINGKATAN

KOMPETENSI ASN PERENCANA DI KALIMANTAN UTARA

ANDI AMRIAMPA

Kepala BKD Provinsi Kalimantan Utara

Ada banyak proyek strategis di Kalimantan Utara (Kaltara) sebagai wilayah perbatasan negara. Terkait hal tersebut, Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kaltara, Andi Amriampa, S.Sos., M.Si., merasa perlu untuk mengembangkan kompetensi ASN perencana di Kaltara. Dalam wawancara dengan SIMPUL, beliau juga merespons positif Surat Edaran Menteri PANRB No. 28 Tahun 2021 yang memberikan peluang pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan.

SIMPUL (S): Bagaimana kondisi ASN perencana di Kaltara?

Andi Amriampa (A): Jabatan perencana sangat mendesak dalam menghadapi tugas pemerintahan, terutama dengan mempertimbangkan letak geografis Kaltara. Urgensi ini untuk mengantisipasi hadirnya Kawasan Ekonomi Khusus sebagai daerah penyangga Ibu Kota Negara (IKN) Nusantara dan beberapa proyek strategis nasional, seperti kawasan industri hijau di Tanah Kuning dan PLTA Mentarang yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan listrik Kalimantan.

S: Bagaimana tanggapan Bapak tentang Surat Edaran Menteri PANRB No. 28 Tahun 2021 yang terkait

dengan pengembangan kompetensi pegawai melalui jalur pendidikan?

A: Surat Edaran Menteri PANRB No. 28 Tahun 2021 membuka peluang positif. Ruang yang dibuka oleh Menteri PANRB ini saya pikir ini sangat bagus terutama untuk kami di daerah yang mungkin memiliki keterbatasan

terhadap akses ke universitas yang berkualitas. Di Kaltara, meskipun ada beberapa universitas negeri dan swasta, pilihan universitas berkualitas tidak sebanyak di Jawa atau luar negeri.

Sekarang kita memiliki regulasi yang lebih fleksibel, dan kami telah mengambil langkah-langkah praktis untuk mengimplementasikannya melalui Peraturan Gubernur. Saya telah menyusun Prosedur Tetap (Protap)-nya dan proses harmonisasi dengan Kemenkumham dan Kemendagri sudah selesai. Kami tinggal menunggu penerbitan resmi dan akan segera menyosialisasikan serta melaksanakannya kepada rekan-rekan di daerah.

Inilah peluang untuk peningkatan kualifikasi pendidikan dan



**SURAT EDARAN
MENTERI PANRB
NO. 28 TAHUN
2021 MEMBUKA
PELUANG
POSITIF.”**



kompetensi, terutama bagi kami di daerah. Sebagai ASN, kami dinilai berdasarkan Indeks Profesionalitas yang mencakup kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Oleh karena itu, langkah-langkah yang diambil pemerintah untuk memberikan kesempatan melalui jalur pendidikan ini sangat positif dan membantu.

S: Apa urgensi pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan di Kaltara? Apakah jalur pendidikan merupakan salah satu cara efektif peningkatan kompetensi?

A: Angka pendidikan ASN di Kaltara sekitar 98 persen untuk tingkat S-1. Namun, untuk tingkat S-3 hanya 9 orang. Jadi, urgensi dari dukungan ini memang sangat terasa. Saat ini, ada sekitar 14 orang dalam proses pendidikan, termasuk Bapak Gubernur yang sedang menyelesaikan S-3. Beliau sendiri sangat mendukung dan mendorong seluruh ASN di Pemprov Kaltara, Pemerintah Kabupaten, dan Pemerintah Kota untuk meningkatkan



SAAT INI, YANG TERDATA ADA SEKITAR TIGA RATUSAN ORANG YANG MENGAJUKAN, DAN MASIH ADA YANG DALAM PROSES. ”

kualifikasi pendidikan. Beliau bahkan mencontohkan dengan melanjutkan pendidikan sendiri.

S: Bagaimana proses pengajuan tugas belajar di Provinsi Kaltara? Apakah berdasarkan kebutuhan individu atau ada perizinan khusus dari Pemprov?

A: Dari sisi perizinan, koordinasinya dengan BKN, terutama terkait

pencantuman gelar dan pengakuan pendidikan. Salah satu syarat dari BKN adalah persetujuan dari Ditjen Dikti Kemendikbudristek dan harus terdaftar di Forlap Dikti. Proses perizinan melibatkan permohonan yang disetujui, dan kami juga telah menyusun Peraturan Gubernur terkait. Prosesnya biasa, seperti permohonan pada umumnya.

S: Berapa banyak PNS Kaltara yang sedang mengikuti program pendidikan lanjutan?

A: Saat ini, yang terdata ada sekitar tiga ratusan orang yang mengajukan, dan masih ada yang dalam proses. Bahkan, ada yang berangkat ke luar negeri dengan skema LPDP.

S: Apakah pengalaman pribadi Bapak dalam mengikuti pendidikan lebih tinggi memotivasi Anda untuk mendorong PNS lainnya?

A: Tentu, pengalaman pribadi saya dalam berkuliah ketika masih di Kabupaten Tana Tidung memberikan motivasi untuk mendukung rekan-

rekan PNS yang ingin melanjutkan pendidikan. Saya mendukung mereka dengan memberikan apresiasi dan pemetaan kegiatan kantor agar tetap dapat berkontribusi.

S: Apakah ada ukuran atau studi dampak terkait dengan kinerja PNS yang sudah mengikuti pendidikan?

A: Kami memberikan apresiasi kepada mereka sebagai penggerak baru di Kaltara dan juga mempertimbangkan kinerja yang sudah terukur melalui TPP (Tunjangan Prestasi Pegawai). Pemberian TPP juga diawasi agar sesuai dengan akuntabilitas dan pertanggungjawaban.

S: Biasanya PNS yang sedang tugas belajar pasti menghadapi kesulitan, seperti izin belajar antara kerja dan sekolah dan sejenisnya. Apakah muncul tantangan seperti ini di Kaltara?

A: Memang begitu. Tantangannya bermacam-macam, mulai dari tantangan keluarga, finansial, dan sebagainya. Namun, jika sudah memutuskan untuk mengambil keputusan maka harus bertekad bulat dan berani menghadapi risiko. Dalam proses ini, kami juga terus melakukan *monitoring* serta memberikan dukungan dan semangat kepada mereka.

S: Apa harapan Bapak terkait upaya peningkatan kompetensi PNS di Kaltara?

A: Harapannya, agar ada afirmasi khusus terkait persyaratan, terutama untuk daerah perbatasan. Kami berharap agar persyaratan tersebut dapat disesuaikan dengan keadaan di daerah perbatasan, di mana orang-orangnya sudah terbiasa dengan kondisi pedalaman. Kami ingin memanfaatkan peluang dan



KAMI BERHARAP AGAR PERSYARATAN TERSEBUT DAPAT DISESUAIKAN DENGAN KEADAAN DI DAERAH PERBATASAN, DIMANA ORANG-ORANGNYA SUDAH TERBIASA DENGAN KONDISI PEDALAMAN.”

koordinasi dengan *stakeholder* terkait untuk mempermudah proses dan mendukung semangat mereka untuk meningkatkan kompetensi.





S: Bagaimana pendapat Bapak mengenai program *cost-sharing* pendidikan dari Pusbindiklatren?

A: Kami sedang merumuskan petunjuk teknis terkait dukungan finansial untuk program ini. Kami berharap program ini dapat memberikan kontribusi positif dalam menjaga dan meningkatkan kompetensi PNS, terutama di Kaltara.

S: Apakah ada perbedaan antara PNS yang fokus pada pekerjaan dan karier dibandingkan dengan PNS yang memilih untuk mengambil tugas belajar?

A: Idealnya, jika bisa keduanya, yaitu menjalani karier sekaligus mengambil pendidikan. Hal ini tergantung pada pilihan masing-masing individu. Bisa jadi mereka lebih memilih fokus satu saja, pada karier atau pendidikan. Namun, kami selalu memberikan



KAMI SELALU MEMBERIKAN APRESIASI KEPADA MEREKA YANG MEMUTUSKAN UNTUK MENGAMBIL RISIKO DAN BERUSAHA MENINGKATKAN KOMPETENSI MELALUI PENDIDIKAN.”

apresiasi kepada mereka yang memutuskan untuk mengambil risiko dan berusaha meningkatkan kompetensi melalui pendidikan.

S: Apakah ada aspirasi khusus yang ingin disampaikan untuk teman-teman PNS di Kaltara?

A: Kami berharap teman-teman PNS di Kaltara dapat memanfaatkan peluang dan semangat ini untuk meningkatkan kompetensi mereka. Kami berupaya agar ada afirmasi khusus terkait persyaratan dan kami berharap mereka tetap semangat dalam menjalani proses peningkatan kompetensi. ■



Foto: twitter.com-inalaiskodat

MENGOPTIMALKAN PENINGKATAN

KOMPETENSI ASN DI PROVINSI NTT

HENDERINA S. LAISKODAT
Kepala BKD Provinsi NTT

Meskipun komposisi ASN yang bergelar S-2 dan S-3 sudah mulai tumbuh di NTT, peningkatan kompetensi melalui jalur pendidikan dan pelatihan masih terus dilakukan. Dalam wawancara bersama SIMPUL, Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT), Henderina S. Laiskodat, S.P., M.Si., membeberkan kondisi nyata ASN di wilayahnya, khususnya dalam hal peningkatan kompetensi.

SIMPUL (S): Bagaimana gambaran komposisi PNS di Provinsi NTT?

Henderina S. Laikodat (H): Di Provinsi NTT, jumlah ASN mencapai 16.410 pegawai dengan 13.289 PNS. Pejabat fungsional PNS berjumlah 8.089 pegawai dengan 51 pegawai di antaranya perencana. Ada 81 jenis jabatan fungsional, dan 21 di antaranya berada di Bappeda. Guru menjadi fokus utama, dengan penambahan 3.121 guru pada 2021.

S: Bagaimana tanggapan Ibu terhadap Surat Edaran Menpan No. 28 Tahun 2021?

H: Surat edaran tersebut sangat positif dan penting untuk dilaksanakan karena mendukung pengembangan kompetensi melalui jalur formal. Hal itu tentunya

akan mengurangi kesenjangan pengetahuan para pegawai.

S: Bagaimana pendapat Ibu tentang metode pembelajaran klasikal dan non-klasikal?

H: Kombinasi antara pembelajaran klasikal dan non-klasikal, seperti

magang atau *on-the-job training*, memiliki nilai positif. Anggaran bisa menjadi kendala, tetapi jika memungkinkan, magang memberikan pengalaman langsung yang berbeda dan peluang untuk berbagi pengetahuan. Dalam kondisi di mana anggaran terbatas, metode *blended learning* bisa menjadi solusi. Setiap individu dapat memilih sesuai dengan kebutuhan dan situasinya.

S: Bagaimana komposisi ASN yang sudah memiliki gelar S-2 atau S-3 di NTT?

H: ASN di Provinsi NTT yang sudah bergelar S-2 sejumlah 497 orang dan yang bergelar S-3 sejumlah 6 orang. Sementara, yang masih melanjutkan pendidikan S-2 sejumlah 27 orang dan yang mengejar S-3 ada 7 orang. Jika sudah lulus semua, berarti ada lebih



**DI PROVINSI
NTT, JUMLAH
ASN MENCAPAI
16.410, DENGAN
13.289 PNS."**



dari 500 ASN dengan gelar S-2 dan S-3 di NTT.

S: Bagaimana dukungan dari Kementerian PPN/Bappenas terhadap pembinaan Jabatan Fungsional Perencana dan peningkatan kompetensi PNS, khususnya perencana, di NTT?

H: Kementerian PPN/Bappenas membantu dengan program beasiswa, menginventarisasi jabatan perencana, dan mendukung penyetaraan. Terima kasih kepada Kementerian PPN/Bappenas yang membantu PNS di Provinsi NTT.

S: Apakah PNS yang sudah lulus pendidikan S-2 dan S-3 berasal dari program beasiswa, tugas belajar, atau izin belajar?

H: Kami memiliki izin belajar dan tugas belajar.

S: Apa perbedaan antara tugas belajar dengan izin belajar?



H: Izin belajar melibatkan kerja sambil belajar. Hasilnya, sebagian besar berjalan dengan baik. Sementara tugas belajar hanya fokus pada belajar tanpa bekerja. Namun, program pendidikan yang ditempuh pegawai yang tugas belajar sering kali tidak selesai karena dianggap sebagai kesempatan untuk bersantai. Sebenarnya tugas belajar lebih diutamakan, tetapi ada kasus di mana izin belajar diberikan jika seseorang

memiliki alasan yang kuat, seperti kesulitan meninggalkan rumah. Semuanya kembali kepada karakter dan kebutuhan masing-masing individu.

S: Bagaimana performa setelah lulus antara ASN tugas belajar dan izin belajar?

H: Performa setelah lulus juga bervariasi. Biasanya orang



yang mendapat ilmu lebih bisa mengabdikan diri dengan baik. Namun, bergantung karakter tiap individu juga. Beberapa mungkin tidak berinovasi setelah sekolah.

S: Apakah sudah diadakan evaluasi mengenai dampak kebijakan tugas belajar dan izin belajar?

H: Memang belum pernah. Kami akan mengadakan evaluasi setelah ini. Evaluasi tersebut akan membantu kami memahami sejauh mana dampak dari kebijakan tugas belajar dan izin belajar, baik dari segi individu maupun organisasi. Kami berkomitmen untuk terus meningkatkan proses dan memberikan dukungan yang optimal bagi ASN di Provinsi NTT.

S: Kementerian PPN/Bappenas memiliki program Beasiswa Afirmasi. Apa faktor dan motivasi yang mendorong ASN di Provinsi NTT untuk berpartisipasi dalam program tersebut?

H: Motivasi utama adalah keinginan untuk meningkatkan kompetensi



EVALUASI TERSEBUT AKAN MEMBANTU KAMI MEMAHAMI SEJAUH MANA DAMPAK DARI KEBIJAKAN TUGAS BELAJAR DAN IZIN BELAJAR.”

diri. Selain itu, Kementerian PPN/ Bappenas banyak menyediakan jurusan perencanaan. Para ASN partisipan di Provinsi NTT memahami pentingnya perencanaan yang baik untuk hasil yang sukses.

S: Berapa alokasi beasiswa dari pemerintah daerah untuk berapa orang per tahun?

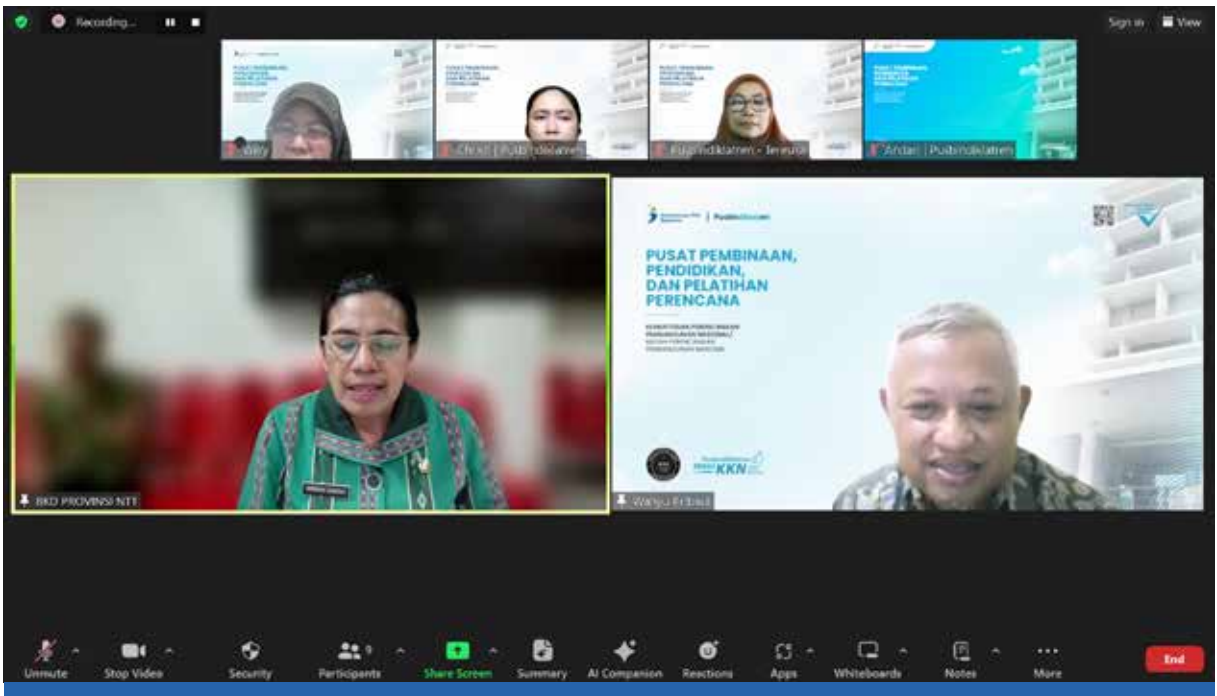
H: Beberapa tahun sebelumnya, kami memberikan puluhan beasiswa, sekitar 40 hingga 50 beasiswa. Namun, pada 2023, karena kendala anggaran akibat Covid-19, kami hanya mampu menyediakan 16 beasiswa, termasuk 6 beasiswa untuk tenaga kesehatan.

S: Adakah harapan terkait pemberian alternatif beasiswa dari pemerintah pusat?

H: Harapan saya adalah pemerintah pusat memberikan sebanyak mungkin kuota kepada PNS Provinsi NTT sehingga mereka memiliki kesempatan untuk mengikuti seleksi beasiswa dan mendapatkan beasiswa tersebut.

S: Apakah ada skema khusus untuk pengajuan tugas belajar? Apakah ada pemeriksaan terhadap minat dan distribusi sektor yang perlu dikembangkan?

H: Untuk pengajuan tugas belajar, pertama-tama kami mempertimbangkan kebutuhan



organisasi. Sebagai contoh, jika ada program revitalisasi pariwisata, kami mengalokasikan anggaran atau membuat peta kebutuhan untuk menentukan orang yang harus mengambil jurusan terkait pariwisata. Hal yang sama berlaku untuk sektor pertanian, sesuai dengan program pemerintah. Kami berharap rekan-rekan memahami bahwa pemilihan jurusan harus sesuai dengan kebutuhan program yang sedang berjalan.

S: Apakah terdapat ketentuan dari provinsi mengenai penguatan sektor-sektor tertentu dari para ASN, baik melalui bidang pendidikan maupun pelatihan?

H: Kami memang memiliki pelatihan-pelatihan. Misalnya, di Provinsi NTT,

kami memisahkan BKD dengan BKPSDMD. Ketika kami mendapatkan kesempatan untuk Uji Kompetensi Manajerial Sosial Budaya, kami berkoordinasi dengan BKPSDMD untuk menyelenggarakan pelatihan. Pelatihan teknis, seperti di bidang kesehatan, diakreditasi sehingga mereka dapat menjadi pelatih. Jika BKPSDMD tidak terakreditasi untuk suatu pelatihan, mereka bermitra dengan instansi yang memiliki kewenangan untuk melatih.

Kami mulai mengimplementasikan ini secara intensif sejak tahun 2022–2023, terutama pada tahun 2023. Jadi, baik melalui pelatihan teknis maupun *short course*, teman-teman bisa memilih untuk meningkatkan kompetensinya. Jika ada yang mengikuti tes dan lulus,

kami mendukung dan mengusulkan izin untuk mengikuti pelatihan di luar negeri. Skemanya dari BKD menentukan sektor mana yang harus diperkuat, dan BPSDM menyelenggarakan pelatihan tambahan untuk memperkuat kompetensi spesifik, seperti di bidang kesehatan.

S: Apakah ada harapan khusus terkait program afirmasi?

H: Harapan BKD NTT, agar program afirmasi tidak hanya terbatas pada Magister Ilmu Administrasi. Namun, ada diversifikasi program studi terutama yang mendukung potensi di tiap daerah. Hal itu dapat memberikan keberagaman keahlian kepada ASN, terutama di Provinsi NTT. ■



Foto: pendis.kemenag.go.id

MEMBANGUN MASA DEPAN INDONESIA

MELALUI BEASISWA

DIDIN NURUDDIN HIDAYAT
Ketua Indonesia Scholarship Center (ISC)

Antusiasme peminat beasiswa di Indonesia meningkat tajam pada tahun 2023. Hal itu sejalan dengan bertambahnya kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan tinggi. SIMPUL mewawancarai Ketua Indonesia Scholarship Center (ISC), Prof. Didin Nuruddin Hidayat, M.A. Tesol., Ph.D., mengenai fenomena ini. Prof. Didin merinci peran ISC dalam menyediakan akses pendidikan, strategi pembiayaan, serta tantangan dan harapan terkait pengembangan kompetensi di kalangan ASN dan masyarakat umum.

S (SIMPUL): Bagaimana pandangan Anda terkait beasiswa secara umum?

D (Didin): Saya bersama teman-teman di ISC berusaha untuk menjembatani harapan generasi muda agar mereka bisa melanjutkan studi di dalam maupun di luar negeri. Ini adalah bentuk kontribusi saya dalam memberikan pelatihan kepada masyarakat, karena saya merasa banyak mendapatkan *benefit* dari beasiswa. Antusiasme masyarakat terhadap beasiswa sangat tinggi, seperti yang terlihat pada pendaftaran Beasiswa LPDP dan Beasiswa Kemendikbud. Bahkan siswa SMA sekarang tidak hanya bermimpi, tetapi memiliki peluang nyata melanjutkan studi di dalam dan luar negeri melalui program Beasiswa Indonesia Maju.



ANTUSIASME MASYARAKAT TERHADAP BEASISWA SANGAT TINGGI.”

S: Bagaimana menghadapi kendala pembiayaan beasiswa untuk lembaga seperti Pusbindiklatren?

D: Salah satu alternatifnya, dengan mengembangkan program persiapan, seperti pelatihan bahasa Inggris dan pelatihan keterampilan akademik,

sehingga pegawai siap saat mengajukan beasiswa. Strategi ini dapat mengurangi beban keuangan dan lebih menasar jumlah pegawai yang lebih banyak. Sinergi perlu diperkuat antara lembaga beasiswa dan pengelolaannya serta lembaga yang mengirim pegawai. ISC siap berkolaborasi dengan Pusbindiklatren untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan tersebut.

S: Bisa dijelaskan lebih jauh tentang ISC? Pendanaan beasiswa berasal dari mana saja?

D: Pada dasarnya, kami berusaha menjadi lembaga non-pemerintah yang menjembatani kebutuhan dari semua pihak terkait beasiswa. Ada berbagai sumber dana, seperti donor beasiswa, yang memberikan dukungan finansial. Ada juga yang

mencari beasiswa, perusahaan yang menyumbang melalui *Corporate Social Responsibility* (CSR) di bidang pendidikan, yayasan, dan individu.

Lembaga donor beasiswa, misalnya, dapat mempromosikan program beasiswa mereka melalui program kami, seperti *Indonesia Scholarship Forum* yang akan segera dimulai. Kami memberikan *platform* bagi mereka mempromosikan beasiswa kepada ribuan peserta yang hadir. Saat ini, kami tidak memberikan beasiswa secara langsung, tetapi berharap untuk menjadi lebih terlibat pada masa depan ketika hubungan dengan semua pihak semakin solid.

S: Apakah ada banyak PNS yang berkontribusi atau memanfaatkan program ISC?

D: Acara-acara yang kami selenggarakan, seperti *Indonesia Scholarship Forum*, menarik partisipasi dari banyak generasi muda. Misalnya, pada 2019, kami menyelenggarakan festival

pendidikan di 21 kota dihadiri sekitar 100 ribu peserta hingga masuk Rekor MURI. Tahun ini, meskipun dalam format yang berbeda karena situasi pandemi, kami tetap berencana melibatkan 15 kota dengan dukungan teknologi. Statistik mengenai partisipasi PNS secara langsung saya perlu konfirmasi, tetapi yang pasti jumlahnya sangat banyak. Mereka



ACARA-ACARA YANG KAMI SELenggarakan, SEPERTI INDONESIA SCHOLARSHIP FORUM, MENARIK PARTISIPASI DARI BANYAK GENERASI MUDA.”

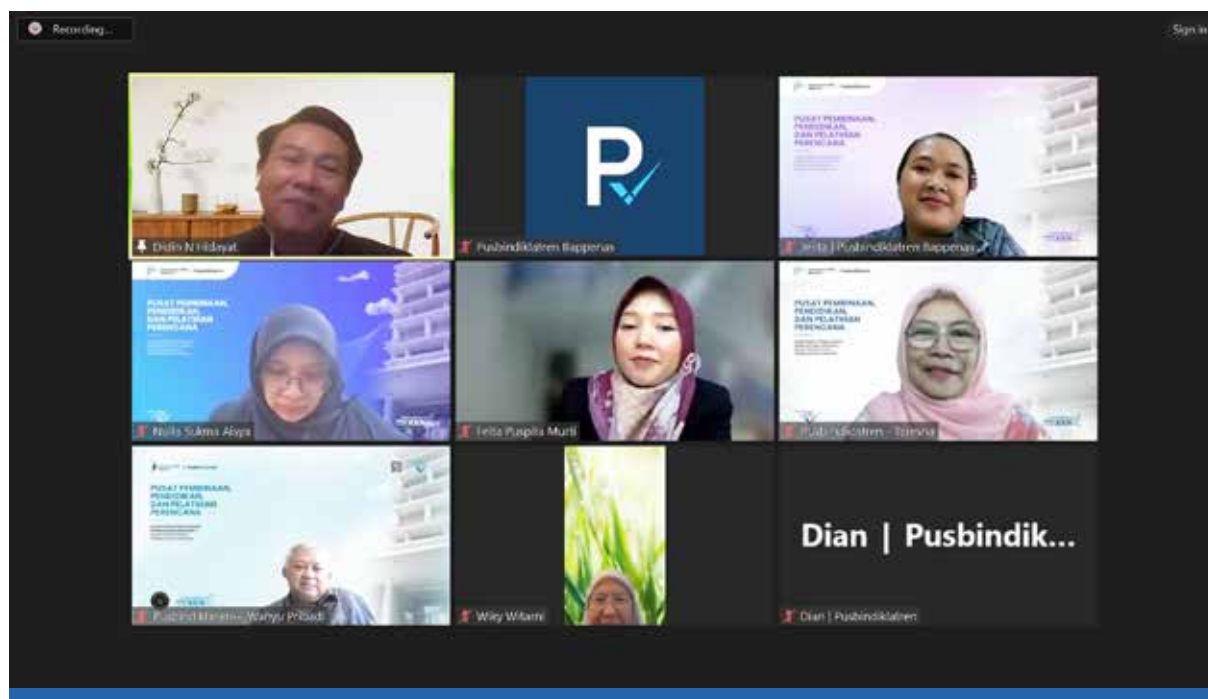
terlibat dalam kegiatan-kegiatan tersebut. Ada juga yang berkolaborasi dengan rekan-rekan dari Kementerian PPN/Bappenas dan Pemerintah Australia melalui *International Scholarship Center*.

S: Mengapa penting bagi ASN untuk mengembangkan kompetensi?

D: Sebagai ASN, saya bisa memberikan pandangan dari sudut pandang internal. Proses rekrutmen ASN bervariasi, bergantung pada formasi dan minat individu. Ada yang sesuai dengan bakat dan minat, tetapi tidak semuanya. Setelah menjadi ASN, mereka harus menyesuaikan diri dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Karena itu, program pengembangan kompetensi sangat penting.

Sebagai contoh, ASN yang mendapatkan kesempatan untuk belajar di luar negeri dapat membawa kembali pengetahuan dan praktik terbaik, seperti dalam perencanaan tata kota atau pengembangan





sistem transportasi ramah difabel. Pengembangan kompetensi tidak hanya bermanfaat secara pribadi, tetapi juga untuk meningkatkan kelembagaan. Pemerintah telah membuat aturan dan fasilitas untuk peningkatan kompetensi ASN.

S: Apakah ada strategi tertentu untuk PNS, terutama yang mungkin tidak memiliki akses atau kesempatan untuk belajar bahasa Inggris sejak SMA?

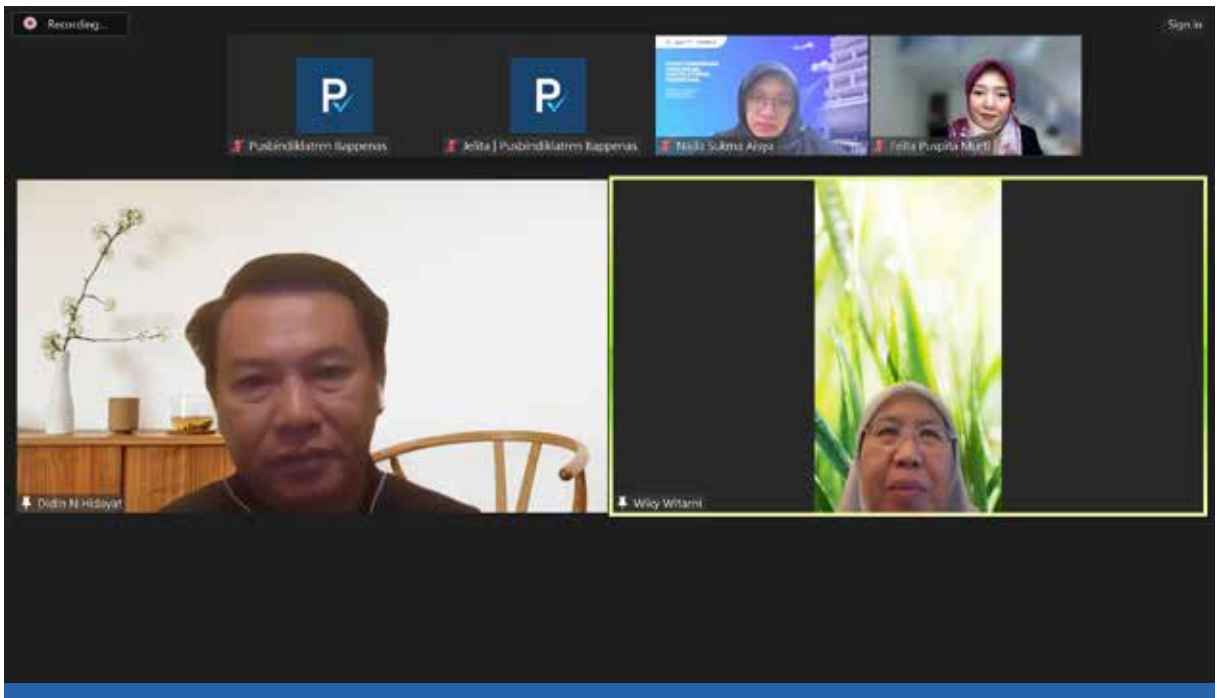
D: Afirmasi tetap diperlukan. Bukan karena kurangnya kompetensi, melainkan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Misalnya, afirmasi untuk daerah terluar atau unit tertentu yang memerlukan pengembangan khusus. Jalur afirmasi ini sangat diperlukan untuk memastikan pembangunan merata di berbagai daerah.

Namun, pada saat yang bersamaan, upaya perlu dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.



Masalah bahasa sering kali menjadi kendala, bukan hanya di kalangan ASN, tetapi juga di masyarakat umum. Oleh karena itu, pelatihan intensif dan program *upgrade* kompetensi diperlukan. Program pelatihan tiga hingga enam bulan dapat memberikan dukungan yang signifikan, membantu pegawai untuk meningkatkan kemampuan bahasa dan keterampilan lainnya.

Jadi, sementara tetap ada jalur afirmasi yang khusus, upaya bersama juga dilakukan untuk terus meningkatkan kemampuan pegawai secara keseluruhan. Semua ini merupakan langkah untuk mencapai tujuan bersama dalam pengembangan SDM.



S: Apakah pernah menjumpai teman-teman yang sedang belajar di luar negeri, tetapi malah terbengkalai karena lebih fokus berwisata. Bagaimana mengatasinya?

D: Proses dialog dan pembinaan pada awal program bukan hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan akademis, tetapi juga untuk mengembangkan pemahaman lintas budaya yang normal terjadi. Proses *culture shock* bisa dianggap sejenis bulan madu di mana segalanya terasa baru dan menarik. Namun, penting untuk menyadari bahwa fase ini akan berakhir dan bisa diikuti dengan tantangan seperti rindu akan makanan atau hal-hal dari negara asal.

Program pelatihan perlu memberikan pemahaman kepada peserta tentang bagaimana mengatasi setiap fase ini dengan baik. Meskipun *honeymoon period* bisa menjadi pengalaman positif, ada juga risiko terlalu larut dalam kenikmatan



PADA TAHAP AWAL PELATIHAN, PARA PESERTA DIBERIKAN KESEMPATAN UNTUK MEMIKIRKAN PROYEK APA YANG AKAN MEREKA LAKUKAN KETIKA KEMBALI.”

tersebut sehingga mengabaikan tugas utama. Ini terutama penting ketika mereka kembali ke pekerjaan setelah menyelesaikan studi, karena mereka perlu menghadapi tantangan *resettlement* yang mungkin termasuk kembali ke rutinitas kerja dan tanggung jawab di tempat kerja.

S: Apakah ada tools atau cara efektif untuk melihat bagaimana kontribusi pengembangan kompetensi individu terhadap organisasi terkait?

D: Kontribusi tersebut bisa diukur ketika mereka kembali. Pada tahap awal pelatihan, para peserta diberikan kesempatan untuk memikirkan proyek apa yang akan mereka lakukan ketika kembali. Ini bisa berupa ide-ide segar dan inovatif terkait dengan kontribusi mereka terhadap organisasi. Ketika ada perubahan positif pada sistem organisasi karena kontribusi mereka, hal ini dapat dianggap sebagai parameter keberhasilan. Jadi, melalui implementasi proyek-proyek tersebut, para peserta dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kebutuhan organisasi. Hal ini dapat diukur berdasarkan parameter-parameter tertentu.

S: Apakah ada rentang waktu ideal untuk menerapkan perubahan yang

diharapkan setelah melanjutkan pendidikan?

D: Mengenai rentang waktu ideal, bisa dikembangkan suatu sistem *monitoring* melalui *log book* yang mencakup periode setelah mereka kembali dari studi. Mereka dapat merencanakan apa yang akan mereka lakukan dalam tiga bulan pertama setelah kembali, enam

bulan berikutnya, satu tahun, dan seterusnya hingga dua tahun. Dengan pendekatan ini, mereka dapat mengidentifikasi kontribusi politik atau kebijakan apa yang akan mereka berikan dalam durasi tersebut.

S: Apa harapan ISC dalam pengembangan kompetensi, terutama di kalangan ASN dan

masyarakat umum di Indonesia melalui pendidikan?

D: Kami berharap bahwa setiap elemen dalam lembaga negara ini dapat berkontribusi sesuai dengan arahan Presiden terkait Indonesia Maju, yang erat kaitannya dengan pengembangan SDM. Saat ini, fokus utamanya adalah pengembangan SDM sebagai fondasi yang



MEREKA DAPAT MERENCANAKAN APA YANG AKAN MEREKA LAKUKAN DALAM TIGA BULAN PERTAMA SETELAH KEMBALI.”





mendukung infrastruktur yang sudah dibangun.

Pengembangan SDM berbeda dengan pembangunan infrastruktur. Pembangunan infrastruktur dapat terlihat dengan jelas dalam waktu singkat, tetapi peningkatan SDM memerlukan kesabaran dan waktu yang lebih panjang. Meskipun tidak terlihat secara langsung, dukungan dan upaya bersama dalam meningkatkan SDM Indonesia akan memberikan dampak positif yang signifikan.

S: Apa yang melatarbelakangi ketertarikan Anda dalam mengelola beasiswa di Indonesia?

D: Pertama-tama, motivasinya berasal dari pengalaman pribadi saya. Saya pernah mengalami dua kali kegagalan. Satu, saat diusir dari sekolah. Kedua, saat diusir dari perguruan tinggi. Saat itu, saya tidak

pernah membayangkan bahwa suatu hari saya akan menjadi profesor di usia muda, yaitu 42 tahun. Itu semua berkat pendidikan dan beasiswa yang saya terima. Oleh karena itu, saya ingin berkontribusi untuk menyeimbangkan pendidikan dan SDM di Indonesia.

S: Bagaimana menyikapi perkembangan terkini seperti kecerdasan buatan/artificial intelligence (AI) dan teknologi? Apakah program-program beasiswa juga harus memperhitungkan dan mengantisipasi bidang studi yang dibutuhkan untuk menghadapi future skills di Indonesia?

D: Beasiswa seharusnya dirancang untuk mempersiapkan peserta terhadap perubahan, baik yang berhubungan dengan gelar maupun non-gelar. Banyak donor beasiswa, telah mengakomodasi hal ini. Saya juga terlibat sebagai *reviewer* untuk program-program penghargaan

jangka pendek mereka. Salah satu pendekatan yang diambil adalah program di bidang *forecasting* atau *future skills*.

Dalam program ini, peserta diberikan pengetahuan dan keterampilan untuk meramalkan kebutuhan keterampilan pada masa depan. Ini bertujuan untuk membekali mereka dengan kemampuan untuk memetakan kebutuhan ini ketika mereka kembali ke lembaga masing-masing untuk mengembangkan program-program baru.

Dengan melihat perkembangan global dan kemajuan dunia, penting untuk terus mengikuti dan sadar akan perkembangan seperti kecerdasan buatan (AI), *big data*, dan lainnya. Mereka adalah aspek penting yang perlu diperhitungkan dalam program-program beasiswa untuk menghasilkan SDM yang sesuai dengan tuntutan masa depan. ■



Kementerian PPN/
Bappenas

Pusbindiklatren

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



OPTIMASI KAPASITAS SDM PUSBINDIKLATREN:

PENYUSUNAN MINI RENCANA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (HCDP) SEBAGAI PEDOMAN STRATEGIS



Pusbindiklatren merupakan unit kerja di Kementerian PPN/Bappenas yang bertanggung jawab atas pembinaan JFP dan penyelenggaraan beasiswa program pendidikan dan pelatihan. Untuk mendukung penyelenggaraan program tersebut, Pusbindiklatren memerlukan sumber daya manusia (SDM) kompeten sesuai kebutuhan.

Pengembangan kompetensi yang perlu dilakukan oleh Pusbindiklatren adalah pengembangan kompetensi berbasis pendekatan kebutuhan institusional. Salah satu instrumen yang digunakan untuk memastikan pengembangan kompetensi didasarkan pada kebutuhan instansi adalah dokumen perencanaan pengembangan kompetensi SDM atau *Human Capital Development Plan* (HCDP).

Dengan adanya dokumen HCDP, kompetensi pegawai dapat terpetakan dan kesenjangan yang

perlu diisi dapat diidentifikasi melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Sebagai penyelenggara program pendidikan dan pelatihan, Pusbindiklatren juga memfasilitasi penyusunan dokumen HCDP untuk instansi pemerintah di pusat maupun daerah. Hal ini bertujuan agar instansi pemerintah memiliki rencana pengembangan kompetensi yang menjadi dasar untuk memberikan pengembangan kompetensi kepada pegawainya. Hal ini juga memastikan bahwa penerima beasiswa dari Pusbindiklatren sesuai dengan kebutuhan instansinya.

Dalam melaksanakan kegiatan fasilitasi penyusunan dokumen HCDP, Pusbindiklatren membutuhkan dukungan sumber daya dari internal. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pemahaman mengenai penyusunan HCDP kepada sumber daya internal Pusbindiklatren. Sehubungan dengan hal tersebut, Pusbindiklatren menyelenggarakan Rapat Koordinasi Penyusunan Mini *Human Capital Development Plan* (HCDP) pada 28–29 Agustus 2023 di The Margo Hotel Depok.

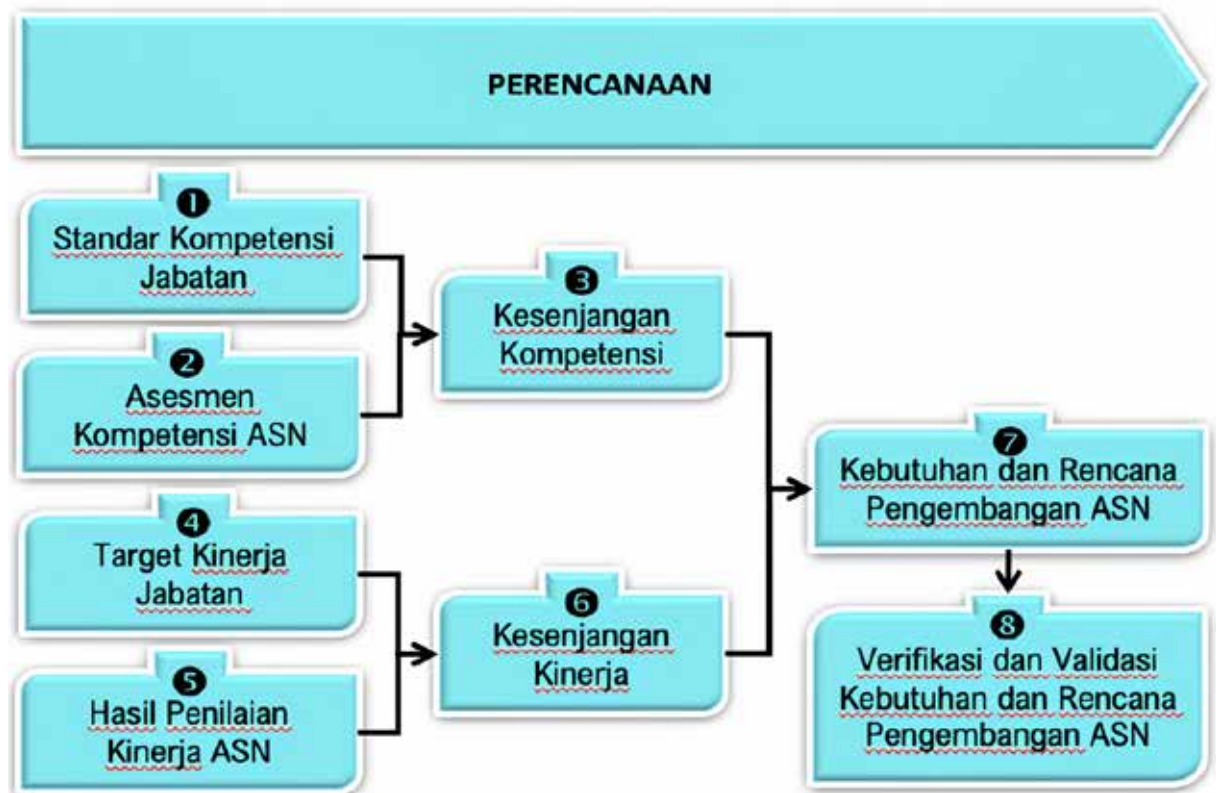
Kegiatan tersebut bertujuan untuk memetakan kesenjangan kompetensi dan kinerja PNS Pusbindiklatren, menyusun dokumen Mini HCDP Pusbindiklatren, serta meningkatkan pengetahuan dan pemahaman pegawai Pusbindiklatren

mengenai penyusunan dokumen HCDP. Penyusunan Mini HCDP melibatkan seluruh lapisan PNS Pusbindiklatren dan Tenaga Ahli Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pusbindiklatren. Tahapan penyusunannya mencakup pendahuluan, gambaran umum perencanaan pembangunan, perencanaan pengembangan kompetensi SDM PNS, pelaksanaan pengembangan kompetensi SDM PNS, rencana *monitoring* dan evaluasi, serta penutup.

Alur dan tahapan penyusunan HCDP didasarkan pada pedoman penyusunan HCDP Pusbindiklatren dan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS. Pusbindiklatren juga telah memiliki dokumen *Road Map* Pusbindiklatren

“PENYUSUNAN MINI HCDP MELIBATKAN SELURUH LAPISAN PNS PUSBINDIKLATREN DAN TENAGA AHLI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM).”

2022–2025 yang mendukung rencana pengembangan kompetensi SDM yang relevan. Penyusunan rencana pengembangan kompetensi dilakukan dengan menganalisis kesenjangan kompetensi dan kinerja sebagaimana terlihat dalam gambar di bawah ini.



GAMBAR 1. Alur Penyusunan Dokumen HCDP



Dengan tersusunnya dokumen HCDP Pusbindiklatren, diharapkan dapat menjawab kebutuhan pengembangan kompetensi SDM Pusbindiklatren sesuai dengan prioritas tugas dan fungsinya. Selanjutnya, dokumen ini akan dirumuskan dalam kerangka pikir komprehensif dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan strategis yang memengaruhi kebutuhan pengembangan SDM. Dalam jangka panjang, diharapkan HCDP Pusbindiklatren dapat menjadi panduan dalam peningkatan kapasitas dan kapabilitas SDM Pusbindiklatren, mendukung sinergitas perencanaan, meningkatkan proses bisnis, kualitas layanan publik, dan pencapaian prioritas pembangunan.



DOKUMEN INI AKAN DIRUMUSKAN DALAM KERANGKA PIKIR KOMPREHENSIF DENGAN MEMPERTIMBANGKAN DINAMIKA LINGKUNGAN STRATEGIS YANG MEMENGARUHI KEBUTUHAN PENGEMBANGAN SDM.”

Dokumen HCDP bersifat dinamis dan dapat diperbaiki serta diperbaharui. Perbaikan termasuk pengembangan instrumen yang lebih tepat, antisipasi perubahan sistem penilaian kinerja, penilaian dengan metode 360 derajat untuk mengukur subjektivitas,

focus group discussion (FGD) untuk menganalisis arah pengembangan organisasi, dan penyesuaian nomenklatur jabatan sesuai peraturan terbaru.

[Penulis: Nova Nurlathifa/Staf Pokja Renbang Pusbindiklatren] ▪

PUSBINDIKLATREN DAN JICA:

LANGKAH STRATEGIS PENGEMBANGAN KAPASITAS SDM MELALUI PROGRAM PHRD IV



Dalam rangka persiapan program kerja sama dengan Japan International Cooperation Agency (JICA), Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas melakukan kunjungan kerja ke Jepang. Kunjungan ini merupakan langkah strategis dalam memastikan kelancaran pelaksanaan Program Beasiswa Professional Human Resource Development (PHRD) IV, yang telah menjadi kolaborasi antara kedua entitas sejak 1991.

Senin, 6 November 2023, diadakan *commencement meeting* antara Pusbindiklatren, JICA, dan mitra universitas calon pelaksana program *Development of Exhaustive Human Resources* (DXHR). Pertemuan ini dihadiri Dr. Ir. Taufik Hanafi, M.U.P. (Plt. Sekretaris Kementerian PPN/ Sekretaris Utama Bappenas), Wignyo Adiyoso, S.Sos., M.A., Ph.D. (Kepala Pusbindiklatren Kementerian PPN/ Bappenas), Priyanto Rohmatulah, S.E., M.A. (Direktur Aparatur Negara dan Transformasi Birokrasi Kementerian PPN/Bappenas), Kojun Nakashima (*Assistant Director of Southeast Asia and Pacific Department* JICA), Yusli Wardiatno (Atase Pendidikan dan Kebudayaan KBRI), perwakilan dari

mitra universitas di Indonesia dan Jepang, serta beberapa perwakilan JICA dan Kementerian PPN/ Bappenas.

Program DXHR merupakan program kerja sama teknis untuk pelaksanaan program pendidikan *S-2 linkage* Jepang dengan skema pendanaan *co-financing*. Pada pertemuan ini, dibahas persiapan penyusunan kemitraan antara universitas, terutama melalui *Technical Academic Agreement* (TAA). Universitas calon pelaksana program DXHR telah dipilih melalui seleksi, termasuk Ritsumeikan University, GRIPS, IUJ, dan Hiroshima University di Jepang; serta UGM, UNDIP, dan UB di Indonesia.



Setelah pertemuan dengan mitra universitas, dilakukan rapat koordinasi dengan Hayakawa Yuho dan Fukuda Chihiro dari JICA. Pertemuan ini membahas capaian program PHRD IV, rencana kerja sama pada masa mendatang, serta tantangan yang akan dihadapi. Hayakawa Yuho menyambut baik kerja sama antara Kementerian PPN/Bappenas dengan JICA dalam pengembangan kapasitas SDM. “*Human resources development collaboration is a bridge for the two countries to learn from each other*”, ujarnya.

Pusbindiklatren juga menjajaki kerja sama dengan beberapa universitas di Jepang, termasuk Rikkyo University, Ritsumeikan University, Kobe University, dan Hiroshima University untuk program pendidikan dan pelatihan, termasuk *On the Job*



HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT COLLABORATION IS A BRIDGE FOR THE TWO COUNTRIES TO LEARN FROM EACH OTHER.”

Training (OJT). Pada 2023, telah dilakukan *pilot project* OJT luar negeri dengan Hiroshima University dan Ritsumeikan University.

Selain kerja sama dengan universitas, Pusbindiklatren menjajaki kolaborasi dengan Pemerintahan Yokohama, Japan International Cooperation

Center (JICE), dan institusi non-pemerintah di Jepang seperti Learning Lab GK dan Hyogo Business Support Centre. Fokus kerja sama ini adalah perluasan mitra program OJT, sebagai inovasi dalam pengembangan kerja sama di luar pihak universitas. Program OJT diharapkan dapat menjadi



**BAPAK TAUFIK HANAFI
MENYAMPAIKAN
BAHWA KEMENTERIAN
PPN/BAPPENAS TELAH
MEMPERSIAPKAN
DOKUMEN RPJPN
2025–2045.”**

salah satu program unggulan untuk pengembangan pada tahun 2024 dengan tujuan untuk meningkatkan kapasitas dan pengalaman peserta program Pusbindiklatren sekaligus memperluas jaringan.

Dalam kesempatan lain, Pusbindiklatren juga memaparkan program pendidikan *cost sharing* dengan kementerian/lembaga/pemerintah daerah di Indonesia. Program ini telah diinisiasi dengan Pemerintah Kota Malang dan Pemerintah Kota Semarang, di mana pembiayaan perkuliahan satu tahun di Indonesia ditanggung oleh Kementerian PPN/Bappenas dan satu tahun di luar negeri ditanggung oleh pemerintah daerah.

Bapak Taufik Hanafi menyampaikan bahwa Kementerian PPN/Bappenas

telah mempersiapkan dokumen RPJPN 2025–2045, dengan fokus penguatan SDM sebagai salah satu prioritas visi mereka. Kerja sama dengan mitra universitas, baik di Indonesia maupun di Jepang, dianggap penting untuk mencapai tujuan tersebut.

Dengan adanya kerja sama yang luas, baik dengan universitas, pemerintah daerah, maupun institusi non-pemerintah di Jepang, Pusbindiklatren berharap dapat menyediakan program-program yang lebih optimal dan beragam bagi para peserta diklat, khususnya dalam hal pengembangan kapasitas dan pengalaman melalui program-program inovatif seperti OJT.

[Penulis: Diana Ayu Ahira/Perencana Ahli Pertama Pusbindiklatren] ■

WORKSHOP 4 PUBLIC ADMINISTRATION PROGRAMME

FOR GREEN ECONOMY DEVELOPMENT IN INDONESIA



"Kita belajar apa yang tidak seharusnya kita lakukan dengan melihat kota-kota lain, dan juga apa yang seharusnya kita lakukan dengan melihat kota-kota yang baik. Tidak ada hal baru yang bisa Anda pikirkan yang belum dicoba oleh ribuan kota lain. Sebanyak 70% dari apa yang kita lakukan di Singapura adalah adaptasi dari apa yang dilakukan pemerintah lain di dunia."

Lee Kuan Yew, Perdana Menteri Pertama Singapura (1959—1990)

Sebagai tindak lanjut dari rangkaian kegiatan Pelatihan *Public Administration Programme for Green Economy Development in Indonesia*, Kementerian PPN/ Bappenas, Temasek Foundation, dan Singapore Cooperation Enterprise

(SCE) kembali berkolaborasi menyelenggarakan pelatihan lanjutan untuk tahap terakhir. Pelatihan tahap terakhir bertajuk *Workshop 4 Public Administration Programme for Green Economy Development in Indonesia*

diselenggarakan pada Minggu-Sabtu, 22–27 Oktober 2023 di Bali.

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas ASN dalam mengembangkan Peta Jalan Ekonomi Hijau sebagai bagian dari Rencana



Transformasi Ekonomi Indonesia. Sebagai informasi, pelaksanaan kegiatan pelatihan ini dilaksanakan dalam empat tahapan *workshop*.

- a. **WORKSHOP 1**, dilaksanakan secara daring pada 13–16 Desember 2021. Materi *workshop* meliputi penjelasan tentang kebijakan pengelolaan lingkungan hidup di Singapura, aspek-aspek kunci dalam pengembangan ekonomi hijau, aspek teknologi, pengelolaan limbah, aspek sosial, komersial, dan rantai nilai ekonomi hijau.
- b. **WORKSHOP 2**, dilaksanakan secara daring pada 28–31 Desember 2022. Materi *workshop* meliputi penjelasan tentang proses penyusunan peta jalan ekonomi hijau, tantangan yang dihadapi Indonesia, aspek perencanaan, industri, *review*, dan identifikasi perbaikan strategi, kebijakan, dan peraturan terkait ekonomi hijau.
- c. **WORKSHOP 3**, dilaksanakan secara luring pada 3–7 Juli 2023 di Singapura. Materi *workshop* meliputi penjelasan tentang perencanaan, implementasi, pelaksanaan, dan pengelolaan fasilitas yang berkaitan dengan ekonomi hijau (pengelolaan limbah dan perencanaan *waste to energy*), presentasi draf rencana peta jalan.
- d. **WORKSHOP 4**, dilaksanakan secara luring pada 23–27 Oktober 2023 di Bali. Materi *workshop* meliputi pengembangan bersama mengenai kerangka, peta jalan, dan rantai nilai ekonomi hijau. Penjelasan studi kasus secara spesifik di Indonesia, pengembangan rencana proyek peningkatan *sustainable environment*.

Peserta *Workshop 4 Public Administration Programme for Green Economy Development in Indonesia* berasal dari Badan Riset





dan Inovasi Nasional, Kementerian PPN/Bappenas, Kementerian Energi dan Sumber Daya Manusia, Kementerian Keuangan, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, dan Kementerian Perindustrian. Sebanyak 58 peserta undangan telah mengikuti *workshop* dari tahap awal.

Saat pembukaan kegiatan *Workshop* 4, Kepala Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana, Wignyo Adiyoso, menyampaikan, “kerja sama antara Kementerian PPN/Bappenas dengan Temasek Foundation dan SCE perlu dilanjutkan, baik untuk program pelatihan maupun program pendidikan.” Sementara itu, pihak SCE dalam sambutannya

menyampaikan bahwa pelaksanaan *Workshop* 4 merupakan kegiatan untuk melengkapi perjalanan panjang terkait ekonomi hijau yang telah dimulai sejak *Workshop* 1.

Dalam penerapannya, konsep *Green Economy* memegang peranan penting dalam upaya transformasi ekonomi dan pemulihan pasca-pandemi serta untuk mencapai pembangunan berkelanjutan. Terdapat tiga aspek utama dalam *green economy*: (1) pengembangan rendah karbon (emisi yang lebih rendah dalam mencapai tujuan pembangunan); (2) efisiensi sumber daya dan peningkatan nilai tambah per unit input sumber daya; serta (3) inklusi sosial, termasuk kesetaraan, pengentasan kemiskinan, dan

perluasan kesempatan melalui pertumbuhan dan pembangunan berkelanjutan.

Dalam proses transisi menuju *green economy*, Indonesia perlu mempersiapkan landasan yang kuat untuk pembangunan yang mencakup modal, tenaga kerja, serta teknologi. Pemerintah Indonesia sendiri melalui Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020–2024 telah merencanakan berbagai proyek pengembangan kapasitas sumber daya manusia dan infrastruktur guna mendukung pertumbuhan ekonomi.

**[Penulis: Reza Satrya Arjakusuma/
Staf Pokja Diklat Pusbindiklatren] ■**



SEMINAR NASIONAL JFP 2023:

TRANSFORMASI EVALUASI ANGKA KREDIT PASCA-PENGHAPUSAN DUPAK



Sebagai tonggak penting dalam pengembangan profesi Jabatan Fungsional Perencana (JFP), Seminar Nasional JFP 2023 menjadi momen transformasi signifikan. Dengan fokus pada evaluasi angka kredit pasca penghapusan DUPAK, seminar ini menjadi wahana diskusi untuk membahas peran instansi pembina, dinamika organisasi pasca-kebijakan, dan perubahan sistem evaluasi.

Seminar Nasional JFP 2023 diadakan di Bandung pada 25–26 Desember 2023. Hari pertama, diskusi difokuskan pada peran instansi pembina setelah terbitnya Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2023 dan Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023. Selanjutnya, hari kedua membahas dinamika organisasi di kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah pasca-penerapan Paket Kebijakan Deregulasi Pembinaan ASN Fungsional Perencana.

Acara ini dihadiri oleh organisasi profesi JFP, seperti Perkumpulan

Perencana Pembangunan Indonesia (PPPI), dan pemangku JFP dari berbagai wilayah Indonesia. Pembicara dalam seminar ini antara lain Syamsul Rizal, Analis Kebijakan dari Kementerian PANRB, dan Dadi Mulyadi, Analis Kepegawaian dari BKN.

Pembukaan Seminar Nasional JFP dihadiri oleh Pj. Gubernur Jawa Barat, Bey Triadi Machmudin. Dalam sambutannya, Bey menyampaikan bahwa seminar ini bukan hanya sebagai ajang silaturahmi antara Pejabat Fungsional Perencana dari pusat dan daerah, melainkan juga



sebagai platform untuk memperoleh informasi, menyamakan persepsi, dan menyusun rekomendasi kebijakan guna meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan. Beliau juga menekankan agar Pejabat Fungsional Perencana dapat fokus bekerja pada pencapaian sasaran, bukan sekadar mengejar angka kredit.

Sejalan dengan terbitnya PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional, sistem perolehan angka kredit Jabatan Fungsional mengalami transformasi dengan penghapusan Daftar Usulan Penilaian Angka Kredit (DUPAK). Saat ini, perolehan angka kredit Jabatan Fungsional tidak lagi bergantung pada DUPAK, melainkan



**SAAT INI,
PEROLEHAN
ANGKA KREDIT
JABATAN
FUNGSIONAL
TIDAK LAGI
BERGANTUNG
PADA DUPAK.”**

menggunakan konversi predikat kinerja hasil penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Mengacu pada PermenPANRB Nomor 4 Tahun 2020 tentang JFP yang

tidak berlaku lagi setelah terbitnya PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023, JFP memiliki tugas menyusun, mengkaji, dan merumuskan kebijakan serta rencana pembangunan pada instansi pemerintah secara teratur dan sistematis.

Ini mencakup pengendalian, pemantauan, dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan. Kegiatan JFP yang dinilai angka kredit terdiri dari identifikasi masalah/isu strategis, penyusunan kebijakan rencana pembangunan, adopsi dan legitimasi rencana pembangunan, pelaksanaan rencana pembangunan, serta evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan. Dalam pengajuan penilaian angka kredit, tugas-tugas ini dibagi menjadi 42 butir kegiatan untuk

JFP Ahli Pertama, JFP Ahli Muda, JFP Ahli Madya, dan JFP Ahli Utama.

Proses penilaian angka kredit dimulai dengan pengusulan DUPAK, yang dilengkapi dengan bukti dukung kegiatan sesuai SKP oleh Pejabat Fungsional Perencana (PFP). DUPAK diajukan kepada sekretariat tim penilai angka kredit. Setelah verifikasi berkas oleh Sekretariat Tim Penilai, berkas yang sesuai dilanjutkan ke Tim Penilai. Jika terdapat ketidaksesuaian, berkas dikembalikan kepada PFP untuk perbaikan. Setelah berkas berada di Tim Penilai, dilakukan penilaian angka kredit. Setelah selesai, Tim Penilai menyampaikan hasilnya ke sekretariat untuk dituangkan dalam Berita Acara Penilaian Angka Kredit (BAPAK). BAPAK ini menjadi acuan perolehan angka kredit, tetapi masih mengikuti ketentuan lama.



PADA MASA MENDATANG, PEROLEHAN ANGKA KREDIT JFP AKAN BERGANTUNG PADA KONVERSI PREDIKAT KINERJA HASIL PENILAIAN SKP.”

Pada masa mendatang, perolehan angka kredit JFP akan bergantung pada konversi predikat kinerja hasil penilaian SKP. Predikat kinerja, seperti Sangat Baik, Baik, Butuh Perbaikan, Kurang, dan Sangat Kurang, diberikan dengan mempertimbangkan capaian output kinerja yang telah disepakati antara PFP dengan atasan langsung. Selain itu, predikat kinerja juga

mempertimbangkan capaian kinerja organisasi. Dengan demikian, capaian kinerja organisasi akan berdampak pada capaian kinerja individu, yang memengaruhi perolehan angka kredit.

**[Penulis: M. Bilhahusni W.P./
Perencana Ahli Pertama
Pusbindiklatren] ■**



DUKUNGAN POKJA STRATEGIS DALAM MEWUJUDKAN *ROADMAP* PUSBINDIKLATREN 2022–2025



Sesuai dengan *Roadmap* Pusbindiklatren 2022–2025, pada tahun 2024, Pusbindiklatren perlu kegiatan dukungan strategis dengan melaksanakan kegiatan seperti penguatan kelembagaan. Hal tersebut dilakukan dengan mengadopsi *core values agile, adaptive, dan learning organization*; akreditasi Pusbindiklatren sebagai lembaga kediklatan; menyempurnakan ketatalaksanaan melalui penyempurnaan proses bisnis dan SOP; serta *updating* data SDM perencana pembangunan, dan pengembangan *management knowledge* berbasis digital.

Kegiatan lain yang akan dilakukan adalah pemetaan SDM Pusbindiklatren, meningkatkan jumlah widyaiswara sekaligus meningkatkan kompetensinya, dan pemanfaatan alumni untuk membangun *branding*. Tujuan adalah untuk memberikan dukungan strategis kepada Pusbindiklatren melalui kegiatan studi dan review kebijakan dalam mengembangkan kebijakan, program, dan kegiatan yang bersifat strategis.

Kelompok Kerja (Pokja) Strategis melaksanakan beberapa kegiatan strategis yang diamanahkan oleh Kepala Pusbindiklatren. Salah satu kegiatan yang telah dilakukan adalah Pembahasan Penyusunan Modul dan Bahan Ajar Pelatihan Rencana Strategis (Renstra) serta Analisis Beban Kerja dan Formasi Jabatan Fungsional Perencana. Kegiatan ini bertujuan menyepakati materi-materi pembelajaran pada Pelatihan Renstra, menyusun modul Pelatihan

Renstra, melakukan analisis beban kerja widyaiswara, serta menghitung formasi jabatan widyaiswara.

Pokja Strategis Pusbindiklatren juga telah melaksanakan beberapa kegiatan lain, yaitu (1) Rapat Internal Pembahasan beban kerja widyaiswara; (2) Diskusi Pembahasan Rencana Kegiatan *Monitoring Roadmap* Pusbindiklatren; (3) Diskusi Pembahasan pembentukan PNPB, BLU, dan layanan-layanan Pusbindiklatren yang dapat dikategorikan sebagai layanan umum dan dapat diterima sebagai PNPB; (4) Diskusi Pembahasan Rencana Kegiatan Persiapan Temu Alumni; (5) Diskusi Pembahasan Verifikasi beban kerja Widyaiswara di Pusbindiklatren; serta (6) Diskusi Pembahasan Kegiatan Penyusunan dan *Updating Baseline Data* Perencana dan Rencana *Training Need Analysis* (TNA) Perencana. [Penulis: Dede Darmawan/ Staf Pokja Strategis Pusbindiklatren] ■

PENJAJAKAN KERJA SAMA DENGAN LPDP



Kualitas SDM merupakan faktor produksi ekonomi, sekaligus penggerak pembangunan. Memperhatikan peran penting Kementerian PPN/Bappenas dan Kementerian Keuangan, Kementerian PPN/Bappenas merasa perlu menyinkronkan dan menjalin kerja sama program-program pengembangan SDM ASN Perencana dan ASN yang mendukung pencapaian target prioritas pembangunan nasional.

Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas ingin melakukan transformasi

pengelolaan pengembangan SDM pembangunan dengan merujuk pada prioritas pembangunan melalui program diklat di dalam dan luar negeri. Oleh karena itu, kerja sama antara Kementerian PPN/Bappenas dan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) difokuskan pada program pendidikan dan pelatihan. Tujuan kerja sama ini adalah meningkatkan kompetensi perencana dan ASN pelaksana prioritas pembangunan sebagai bagian dari talenta pembangunan, sejalan dengan sasaran rencana pembangunan nasional jangka panjang, menengah, dan tahunan untuk mendukung pencapaian Indonesia Emas 2045.

Kerja sama dalam program pendidikan mencakup (1) S–3 Luar Negeri; (2) S–2 *Linkage* Negeri; dan (3) S–2 *Linkage*. Program studi yang menjadi sasaran untuk program pendidikan ini disesuaikan dengan kompetensi/bidang-bidang yang

dibutuhkan dalam mendukung agenda utama pembangunan. Program S–2 dan S–3 di luar negeri menggunakan skema *fully funded* dari LPDP atau *cost sharing*. Adapun program S–2 *Linkage* dilaksanakan dengan beberapa program studi (prodi) di universitas di Indonesia serta mitra universitas di luar negeri yang memenuhi syarat kualifikasi.

Selain program pendidikan, bidang kerja sama lainnya adalah program pelatihan. Program pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan *soft skills* ASN, terutama dalam bidang manajerial. Terdapat dua jenis program pelatihan, yaitu program *Apprenticeship/Magang* dan *Executive Development Program* (EDP). [Penulis: Annisa Rosmanasari/Staf Pokja Renbang Pusbindiklatren] ■

JUMAT SEHAT: TINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN GAYA HIDUP SEHAT



Pusbindiklatren rutin menyelenggarakan kegiatan Jumat Sehat. Kegiatan ini merupakan sarana aktivitas fisik/olahraga di ruang terbuka, tepatnya di halaman parkir Gedung Pusbindiklatren. Aktivitas ini meliputi tiga cabang olahraga, yaitu senam bersama yang akan dipandu oleh instruktur senam tersertifikasi, tenis meja, dan bulu tangkis. Kegiatan Jumat Sehat dilaksanakan dua kali dalam sebulan setiap Jumat, mulai pukul 07.30 hingga 10.00 WIB, diselingi istirahat 30 menit. Untuk menemani peserta beristirahat, panitia menyediakan menu

sehat lokal, seperti bubur kacang hijau, umbi-umbian, dan air mineral.

Anjuran pelaksanaan aktivitas fisik/olahraga termasuk dalam program Gerakan Masyarakat Hidup Sehat (Germas) serta Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2022 tentang Keolahragaan. Pada pasal 25 dijelaskan bahwa lembaga pemerintah maupun swasta berkewajiban menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan olahraga secara berkala dan berkelanjutan bagi karyawannya untuk meningkatkan pemulihan, kesehatan, kebugaran, kesejahteraan mental, relasi sosial, serta kualitas dan produktivitas kerja sesuai dengan kondisi masing-masing.

Jumat Sehat merupakan bagian dari kegiatan peningkatan produktivitas kinerja bagi pegawai Pusbindiklatren

guna membangun kesadaran kesehatan bersama. Produktivitas kinerja pegawai akan meningkat seiring kesehatan mental dan fisik yang terjaga. Selain itu, kegiatan ini merupakan penyegaran bagi pegawai terhadap padatnya aktivitas kantor selama empat hari kerja sebelumnya.

Namun, kegiatan ini belum dapat diikuti secara maksimal oleh seluruh pegawai. Selain karena keterbatasan kapasitas ruang terbuka yang tersedia, beberapa pegawai terkendala karena sedang tugas luar. Kurangnya pemahaman akan pentingnya menjaga kesehatan juga menjadi penghalang. Untuk meningkatkan antusiasme dan mengoptimalkan kegiatan Jumat Sehat, diperlukan upaya langkah perencanaan, persiapan, serta pengembangan kegiatan olahraga lainnya secara berkelanjutan pada 2024. **[Penulis: Ahmad Vazrin Ramdhoni/Staf Pokja OTAK Pusbindiklatren] ■**

PEMBAHASAN PENYUSUNAN PETUNJUK TEKNIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI JFP



Pembahasan penyusunan petunjuk teknis pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional Perencana (JFP) didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 Pasal 46 Ayat 2. Menurut peraturan tersebut, instansi pembina berkewajiban menyusun konten pembelajaran, strategi, dan program pengembangan kompetensi untuk mendukung percepatan pengembangan kompetensi Pejabat Fungsional.

Dalam penyusunannya, Pokja Pengembangan dan Pembinaan Jabatan Fungsional Perencana Pusbindiklatren membentuk tim penyusun. Tim ini terdiri dari Pejabat Fungsional Perencana/Widyaiswara dan Tenaga Ahli/Narasumber dari perguruan tinggi yang berkolaborasi dengan Pusbindiklatren. Proses penyusunan melibatkan forum publik di Hotel Savero Depok, pada 14–16 September 2023 dan Hotel Novotel Suites Yogyakarta Malioboro, pada 24–27 Oktober 2023.

Adapun konsep rujukan penentuan level kompetensi pada jabatan fungsional perencana mencakup empat jenjang, yaitu ahli pertama (operasional), ahli muda (*tactical*), ahli madya (*strategic*), dan ahli utama (*directive*). Setiap jenjang memiliki kualifikasi yang berbeda sesuai dengan

tingkat kompleksitas tugas dan tanggung jawab.

Selain itu, pembahasan melibatkan konfigurasi istilah dan nama kompetensi dalam standar. Kompetensi ASN terbagi menjadi kompetensi manajerial dan kompetensi sosio-kultural. Sementara untuk Jabatan Fungsional Perencana, terdapat kompetensi teknis (*hard skills*) dan kelompok keahlian khusus (*expertise*) seperti ekonomi, sosial, dan spasial, serta keahlian personal perencana (*soft skills*).

Targetnya, Petunjuk Teknis Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Perencana diharapkan dapat diterbitkan pada 2023 dan diimplementasikan pada 2024.

[Penulis: Ivan Budi Susetyo/Staf Pokja PPJFP Pusbindiklatren] ■

PEMANTAUAN JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA



Pada akhir Oktober hingga awal November 2023, Kelompok Kerja Pengembangan dan Pembinaan Jabatan Fungsional Perencana (JFP) Pusbindiklatren melaksanakan kegiatan pemantauan JFP di lima provinsi di Indonesia. Sebagai instansi pembina JFP, pemantauan ini merupakan kegiatan jemput bola yang dilakukan oleh Pusbindiklatren untuk mengetahui kondisi para perencana di instansi, memantau

penerapan kebijakan JFP di kementerian/ lembaga/daerah (K/L/D), serta mengetahui kendala pembinaan JFP di setiap K/L/D.

Pada semester kedua 2023, Pusbindiklatren melaksanakan pemantauan di Provinsi Sumatera Barat, Riau, Jawa Timur, Kalimantan Selatan, dan Nusa Tenggara Barat. Pada setiap kunjungan, Pusbindiklatren berdiskusi dengan para perencana di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) untuk mendiskusikan kendala-kendala yang dihadapi, terutama dengan masifnya perubahan peraturan Jabatan Fungsional tahun ini. Selain itu, Pusbindiklatren juga berkunjung ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD) di lima provinsi untuk berdiskusi mengenai permasalahan pembinaan JFP di daerah terkait.

Tak lupa, Pusbindiklatren juga mengumpulkan data jumlah perencana di seluruh provinsi yang dikunjungi, serta formasi yang tersedia saat ini di daerah tersebut. Hal ini dilakukan untuk memetakan jumlah perencana saat ini pasca-kebijakan penyetaraan, serta memperkirakan kebutuhan formasi JFP ke depannya. Hasil diskusi dengan para perencana di Bappeda dan perwakilan BKD, serta kumpulan data perencana yang diperoleh akan menjadi masukan bagi Pusbindiklatren untuk mengevaluasi pelaksanaan pembinaan JFP nasional ke depannya. **[Penulis: Christi Santosa/Staf Pokja PPJFP Pusbindiklatren] ■**

PEMANTAUAN ZONA MERAH KARYASISWA PUSBINDIKLATREN



Pemantauan dengan kategori karyasiswa zona merah dilakukan oleh Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas untuk memitigasi karyasiswa (penerima beasiswa pendidikan) yang tidak lulus. Pada tahun 2023, telah dilaksanakan dua kali kegiatan Pemantauan Zona Merah, yaitu pada April dan September. Dari hasil pertemuan dengan Ketua Program Studi dan karyasiswa, kendala yang dihadapi oleh karyasiswa antara lain masalah keluarga, penulisan proposal, proses jurnal,

pencarian data, dan penyelesaian tesis/ disertasi.

Terdapat tiga kategori dalam pemantauan karyasiswa Pusbindiklatren, meliputi (1) pemantauan zona hijau, yaitu bagi karyasiswa yang masih dalam masa pemberian beasiswa; (2) pemantauan zona kuning, bagi karyasiswa yang perkembangan studinya sedikit melewati masa studi yang ditetapkan; dan (3) pemantauan zona merah, bagi karyasiswa yang melebihi durasi waktu studi beberapa semester.

Sebagai pertanggungjawaban pemberi beasiswa, Pusbindiklatren wajib melaksanakan pemantauan untuk mengetahui kendala yang dihadapi karyasiswa dalam melaksanakan tugas belajar, baik yang di dalam maupun luar negeri. Pemantauan yang dilaksanakan meliputi pemantauan secara langsung

dan tidak langsung. Pemantauan secara langsung dilakukan melalui kunjungan ke karyasiswa setidaknya sekali dalam setahun dan wajib dihadiri oleh karyasiswa. Adapun pemantauan tidak langsung dilakukan melalui aplikasi Simdiklat Pemantau atau sarana komunikasi lainnya.

Untuk melaksanakan tugas sebagai instansi pemberi beasiswa, Pusbindiklatren bekerja sama dengan universitas di Indonesia dan luar negeri. Durasi waktu studi meliputi (1) Program Dalam Negeri, yaitu S-2 Reguler selama 18 bulan, S-2 Afirmasi dan S-2 Tematik *Smart City* selama 24 bulan, dan S-3 Dalam Negeri selama 36 bulan; (2) Program *Linkage* dengan durasi 24 bulan; serta (3) Program Luar Negeri, yaitu S-2 Luar Negeri dengan durasi 24 bulan dan S-3 Luar Negeri dengan durasi 36 bulan. **[Penulis: Agyl Taufan D.A./Staf Pokja Diklat Pusbindiklatren] ■**



Ministry of National
Development Planning/Bappenas
Republic of Indonesia



The Journal of Indonesia
Sustainable Development
Planning



VOL. 4 NO. 2 AUGUST 2023



6 RESEARCH PAPERS

1 COMMENTARY

1 BOOK REVIEW

PUBLISHED



SCAN ME

Download Online Version on:

journal.pusbindiklatren.bappenas.go.id

JISDeP is indexed by



Google

Dimensions

Crossref

BASE

INDEX COPERNICUS
INTERNATIONAL



publons

turnitin

one-search

Scilit

ROAD

DOAJ



MENGGAPAI CITA DENGAN MIMPI, MENGGUNCANG DUNIA DENGAN KONTRIBUSI

AFIF RIDO HERLAMBAANG

Alumni Penerima Beasiswa S2 Dalam Negeri
Pusbindiklatren Bappenas di Magister Ilmu Administrasi
Publik Universitas Gadjah Mada Tahun 2021.
Saat ini Bekerja sebagai Instruktur Ahli Pertama di Balai
Diklat Industri Denpasar, Kementerian Perindustrian.

“Tak ada standar tentang mimpi. Mimpi kita berada di tempat paling tinggi di dalam hati kita. Jadi berjuanglah untuk apa yang sudah pasti layak kita perjuangkan.”

Bersahabat dengan mimpi

Sejak kecil saya hidup sebagai anak yang tumbuh dan berkembang bersama mimpi. Mungkin sebagian besar dari kita “dipaksa” bermimpi sejak TK. Tidak ada yang salah dari konsep ini, bahkan saya bersyukur karena saya juga memulai kehidupan dari mimpi.

Mimpi lugu saya saat SD adalah saya harus jadi orang pintar yang tahu banyak hal, tetapi belum terdefinisi orang pintar yang seperti apa. Setelah beranjak dewasa, saya mulai mengkonkretkan mimpi tersebut menjadi mimpi-mimpi yang lebih spesifik. Saya menyadari hal ini setelah orang tua saya sering memberi nasihat rutin selepas salat Maghrib. Bapak saya berpesan, “Mbang, Bapak tidak bisa memberi kamu bekal harta. Bapak cuma bisa menyekolahkan kamu. Belajar dan sekolah yang baik agar kelak hidupmu juga baik.”

Sejak saat itu, mimpi abstrak sebelumnya mulai saya manifestasikan menjadi mimpi yang lebih nyata. Mimpi yang saya bawa dalam doa dan usaha adalah bisa berkuliah di Universitas Gadjah Mada (UGM). Namun, mimpi tersebut tidak berhasil saya wujudkan saat jenjang S1 karena saya gagal masuk UGM.



**SETELAH BERANJAK
DEWASA,
SAYA MULAI
MENGKONKRETKAN
MIMPI TERSEBUT
MENJADI MIMPI-
MIMPI YANG
SPESIFIK.”**

Saya tidak terpuruk akan hal tersebut karena saya sadar bahwa ketetapan Tuhan saat itu adalah yang terbaik untuk hamba-Nya.

Pada 2012, saya menempuh pendidikan S1 di Universitas Jenderal Soedirman. Studi S1 saya tempuh dalam waktu 4 tahun 8 bulan. Apakah terlambat? Menurut saya tidak. Tuhan memberikan waktu yang tepat, karena saat itu saya langsung diberikan kesempatan bekerja di sektor privat selama beberapa bulan. Setelah itu, saya mengikuti seleksi ASN pada 2017 dan dinyatakan lulus sebagai CPNS di Kementerian Perindustrian Republik Indonesia.

Saya mengawali karir CPNS di Kementerian Perindustrian pada 2 Januari 2018, dimana saya ditempatkan di satuan kerja Balai Diklat Industri Denpasar. Saya diangkat dalam jabatan fungsional

instruktur ahli pertama dan mulai berkontribusi pada pengembangan SDM industri.

Setelah beberapa tahun meniti karier sebagai ASN, saya bertekad mewujudkan mimpi melanjutkan studi. Pertengahan 2020, Pusbindiklatren Bappenas membuka kesempatan Beasiswa S2 Dalam Negeri. Saya mencoba mendaftar dan mengikuti seleksinya. Seleksi beasiswa Bappenas memiliki tiga tahap, yaitu seleksi administrasi, Tes Potensi Akademik (TPA), dan tes kemampuan bahasa Inggris (TOEFL).

Seleksi administrasi dilakukan dengan mengumpulkan dokumen persyaratan, kemudian diserahkan kepada Pusbindiklatren Bappenas. Begitu lulus seleksi administrasi, kami dipanggil untuk mengikuti TPA yang diselenggarakan oleh Bappenas secara daring karena masih pandemi Covid-19. Meskipun dilakukan secara daring, pelaksanaan tes tersebut cukup ketat dengan pengawasan yang intensif pada setiap *breakout room* di aplikasi Zoom. Setelah semua proses dilakukan, kami



SELEKSI BEASISWA BAPPENAS MEMILIKI TIGA TAHAP, YAITU SELEKSI ADMINISTRASI, TES POTENSI AKADEMIK (TPA), DAN TES KEMAMPUAN BAHASA INGGRIS (TOEFL)."

tinggal menunggu pengumuman dari Pusbindiklatren Bappenas.

Dibalik duka, ada penghiburan

Pengumuman Beasiswa Bappenas menjadi salah satu kabar yang saya nantikan. Akhirnya, kabar bahagia itu pun datang. Saya dinyatakan diterima sebagai salah satu penerima beasiswa Bappenas S2 Dalam Negeri bersama sekitar 300 orang lainnya. Saya

diterima di program studi Magister Ilmu Administrasi Publik (MAP) Fisipol Universitas Gadjah Mada.

Kabar ini menjadi salah satu penghiburan bagi saya setelah duka yang sangat mendalam. Pada Desember 2020, saya kehilangan 2 Paman yang meninggal karena Covid-19. Bahkan hanya berjarak 2 minggu, tepatnya Januari 2021, saya kehilangan Ibu kandung karena virus yang sama. 2021 menjadi tahun yang gelap dan membuat saya berada dalam lembah keterpurukan.

Namun, Allah adalah sebaik-baiknya sutradara dunia. Setelah masa duka yang luar biasa, Allah memberikan penghiburan dan kebahagiaan dengan mewujudkan satu mimpi. Saya menerima beasiswa untuk kuliah S2 di MAP Fisipol UGM bersama 26 teman lainnya dari seluruh penjuru Indonesia, baik dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Perjuangan dan kontribusi

Proses akademik di MAP Fisipol UGM dimulai dengan program matrikulasi yang dilaksanakan pada 9–13 Agustus



GAMBAR 1. Seluruh karyasiswa MAP UGM



GAMBAR 2. FGD Penelitian

2021. Matrikulasi merupakan kegiatan yang dirancang sebagai pengantar dan transisi sebelum memasuki masa perkuliahan. Matrikulasi diisi dengan kuliah dari para dosen MAP UGM dengan materi seperti pengantar ilmu administrasi publik, teknik penulisan ilmiah, teknik pembuatan infografis hingga *public speaking*. Setelah program matrikulasi selesai, kegiatan perkuliahan dimulai pada 16 Agustus 2021.

Di situ saya merasa terberkati karena mendapat iklim akademik yang luar biasa. Saya merasakan kesan akademis, kompetitif, serta interaktif yang belum pernah saya rasakan sebelumnya. Hal tersebut sempat membuat saya mengalami "*culture shock*" dan cukup kewalahan untuk mengikutinya.

Mata kuliah yang saya ikuti, antara lain Ekonomi untuk Kebijakan Publik, Analisis Kebijakan Publik, Strategi Pembangunan Industrialisasi,

Reformasi Birokrasi, Perencanaan Strategis, Manajemen SDM, Desain Kebijakan Desentralisasi, Kebijakan dan Manajemen Keuangan Publik, Pengembangan Organisasi Sektor Publik, Pengembangan *Smart City*, dan beberapa mata kuliah berbobot lainnya.

Suasana yang dibangun para dosen maupun tutor di dalam kelas sangat aktif dan kaya akan data dan informasi yang praktis. Hal itu membuat diskusi dan analisis mahasiswa menjadi sangat mendalam. Oleh karena itu, saya perlu meningkatkan kemampuan kritis dan analitis dalam menyikapi berbagai topik diskusi. Artinya, mau tidak mau saya harus banyak membaca dan mencari literatur. Ditambah dengan tugas yang banyak dari para dosen yang harus dikerjakan dengan kualitas tinggi.

Perjuangan semakin terasa berat ketika ada tuntutan untuk mengajukan tugas akhir atau tesis. Apalagi

Program Beasiswa S2 Pusbindiklatren harus menyelesaikan studi dalam waktu 3 semester. Program Studi MAP UGM berkolaborasi dengan Pusbindiklatren untuk menyelenggarakan proses pendidikan yang sangat efektif, sehingga di akhir semester 1 para karyawan didorong untuk mulai mengajukan topik tesis.

Saya menyadari kemampuan akademik saya yang biasa saja, maka saya harus bersiap diri dari jauh hari, agar tidak tertinggal dalam proses tugas akhir. Salah satunya, saya sudah memiliki usulan topik penelitian pada akhir semester 1. Saya tertarik untuk meneliti tentang pariwisata. Sejak merencanakan penelitian, saya ingin penelitian saya memberikan kontribusi pada lingkungan sekitar.

Di Kabupaten Banyumas, daerah tempat tinggal saya, ada desa wisata terbaik tingkat nasional pada 2019, yaitu Desa Wisata Karangsalam

Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas. Saya ingin membahas secara mendalam dan mengungkap *best practice* yang dilakukan sebagai bahan pembelajaran bagi para *stakeholder*.

Usulan penelitian saya disetujui oleh program studi dengan judul “*Collaborative Governance* dalam Pengembangan Pariwisata di Desa Wisata Karangsalam Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas”.

Saya mulai proses penulisan proposal dan bimbingan dengan pembimbing saya, Dr. Agustinus Subarsono, MA. Penelitian ini dilakukan sembari menjalani perkuliahan semester 2. Saya harus mengerjakan tugas kuliah, sekaligus memenuhi tuntutan proses penelitian. Semuanya saya nikmati dengan bahagia, karena saya merasa berkontribusi kepada masyarakat dan pihak terkait dalam pengembangan pariwisata di Desa Wisata Karangsalam.

Selama penelitian, saya bolak-balik Yogyakarta - Banyumas untuk melakukan pengambilan data. Pengambilan data dilakukan dengan observasi aktif ke lapangan, *interview* mendalam, hingga melakukan *Focus Group Discussion* (FGD). Setelah data terkumpul, kemudian saya melakukan analisis dan penyusunan naskah hasil.

Tempat favorit saya untuk menulis adalah di perpustakaan UGM. Kami harus reservasi tempat melalui *website* karena masih pandemi Covid-19. Serunya, kami harus melakukan reservasi di tengah malam untuk mendapatkan kursi di perpustakaan, karena banyaknya peminat. Saya pun sering tidak mendapat kuota kursi di perpustakaan.

Karyasiswa Bappenas diwajibkan melakukan studi lapangan. Kami MAP Bappenas melakukan studi

lapangan ke Pemerintah Kabupaten Banyuwangi untuk belajar tentang pengelolaan urusan pemerintahan. Kegiatan ini mengungkap banyak hal tentang pengelolaan pariwisata yang sedang menjadi salah satu primadona di Indonesia. Studi lapangan ini juga memperkaya wawasan saya tentang pariwisata.

Sepulangannya dari Banyuwangi, ternyata beberapa dari kami terpapar Covid-19, termasuk saya. Kami pun melakukan isolasi mandiri. Selama isolasi mandiri, saya mempersiapkan diri untuk ujian tesis. Setelah menjalani isolasi mandiri dan dinyatakan sehat, jadwal ujian tesis telah ditentukan oleh prodi MAP. Saya mengikuti ujian tesis pada 19 Agustus 2022 dengan dosen penguji Dr. Ambar Widaningrum dan Bapak Dr. Muchtar Habibi. Ujian tesis dilakukan secara *hybrid*. Setelah mempertahankan tesis saya di hadapan dosen pembimbing dan penguji, saya dinyatakan layak dan lulus dari program studi MAP Fisipol UGM.

Usai memenuhi semua kewajiban akademik, saya mengikuti prosesi wisuda UGM pada 23 Oktober 2022. Pada wisuda tersebut, saya dinyatakan lulus dari UGM. Perasaan bangga dan haru menyelimuti diri saya saat rektor UGM, Prof. dr. Ova Emilia, M.Med.Ed., Sp. OG(K), Ph.D, menyebutkan nama saya sebagai lulusan tercepat UGM dengan menyelesaikan studi dalam waktu 1 tahun 3 hari. Saya tidak pernah menyangka bahwa semua rangkaian akademik ini akan saya lewati dengan begitu cepat. Ketika Tuhan memberikan kelancaran pada proses ini, tugas saya hanya memaksimalkan proses dan progres agar semua dapat berjalan dengan maksimal.

Saya berharap penelitian saya dapat memberikan kontribusi nyata kepada pihak-pihak yang sedang mengembangkan pariwisata di

Indonesia, khususnya di Kabupaten Banyumas. Sekecil apapun kontribusi yang kita lakukan, itu tetaplah kontribusi. Mari kita terus berkontribusi untuk bangsa ini.

Persembahan dan harapan

Ucapan syukur terbesar kepada Allah SWT yang telah memberikan berkah ini, sehingga saya berkesempatan mendapatkan beasiswa S2 Dalam Negeri dari Pusbindiklatren Bappenas. Rasa terima kasih kami sampaikan kepada para dosen, mahasiswa, dan civitas akademika Universitas Gadjah Mada, khususnya prodi MAP. Ungkapan rasa bangga dan terima kasih kepada 26 teman kelas MAP Bappenas, semoga kita semua dapat meraih kesuksesan serta berkontribusi lebih besar untuk negeri. Khusus untuk teman kami yang telah berpulang, Almarhum Salit Purba Rani, kebaikan dan semangatmu selalu kami teladani. Doa terbaik kami untukmu.

Tak lupa ungkapan terima kasih juga saya sampaikan kepada instansi saya, yaitu Balai Diklat Industri Denpasar Kementerian Perindustrian, yang telah memberikan izin tugas belajar kepada saya. Lalu, persembahan tertinggi atas pencapaian ini untuk Almarhumah Mama Sri Purwati yang senantiasa memberikan doa tulusnya untuk saya sehingga bisa meraih capaian ini.

Harapan saya kepada Pusbindiklatren Bappenas untuk terus mendukung program peningkatan kompetensi para ASN agar mampu menggerakkan dan menjalankan fungsi pemerintahan dengan baik. Saya berharap Pusbindiklatren makin memperluas jaringan kerjasama, serta menambah cakupan bidang ilmu yang diakomodir dalam penyelenggaraan beasiswa. Semoga Pusbindiklatren Bappenas terus jaya dan melahirkan generasi-generasi gemilang untuk Indonesia gemilang! ■



HARMONISASI ENERGI DAN LINGKUNGAN: TRANSFORMASI MENUJU KEBERLANJUTAN DI PROVINSI JAWA BARAT

ARNOLD MATEUS

Alumni Peserta *Staff Enhancement Program Urban Planning and Disaster Management - PHRD IV*, Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas 2022 di Institute of Disaster Mitigation for Urban Cultural Heritage, Ritsumeikan University, Jepang. Saat ini, penulis bekerja sebagai Analis Ketahanan Energi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat

“Tak sekadar pengetahuan yang didapat selama mengikuti program *Staff Enhancement* di Jepang. Pengalaman ini membentuk pandangan baru saya tentang urgensi integrasi perencanaan energi, perencanaan spasial, dan manajemen risiko bencana untuk mencapai keberlanjutan di Provinsi Jawa Barat.”

Perencanaan jangka panjang energi daerah provinsi, sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana Umum Energi Daerah (RUED), merupakan amanat dari Peraturan Presiden Nomor 22 Tahun 2017 tentang Rencana Umum Energi Nasional (RUEN). RUED Provinsi Jawa Barat sendiri telah ditetapkan melalui Peraturan Daerah Provinsi Nomor 2 Tahun 2019. Dalam upaya untuk menyelaraskan kebijakan energi daerah dengan implementasi transisi energi nasional menuju *net-zero emission* pada tahun 2050, dan menjelang lima tahun berlalunya RUED sejak ditetapkan pada 2019, pemutakhiran terhadap dokumen RUED dirasa perlu. Pemutakhiran ini dilakukan dengan mengkaji dan menganalisis keterkaitannya dengan perencanaan spasial daerah serta melakukan kajian risiko bencana eksisting. Tujuan utamanya, untuk

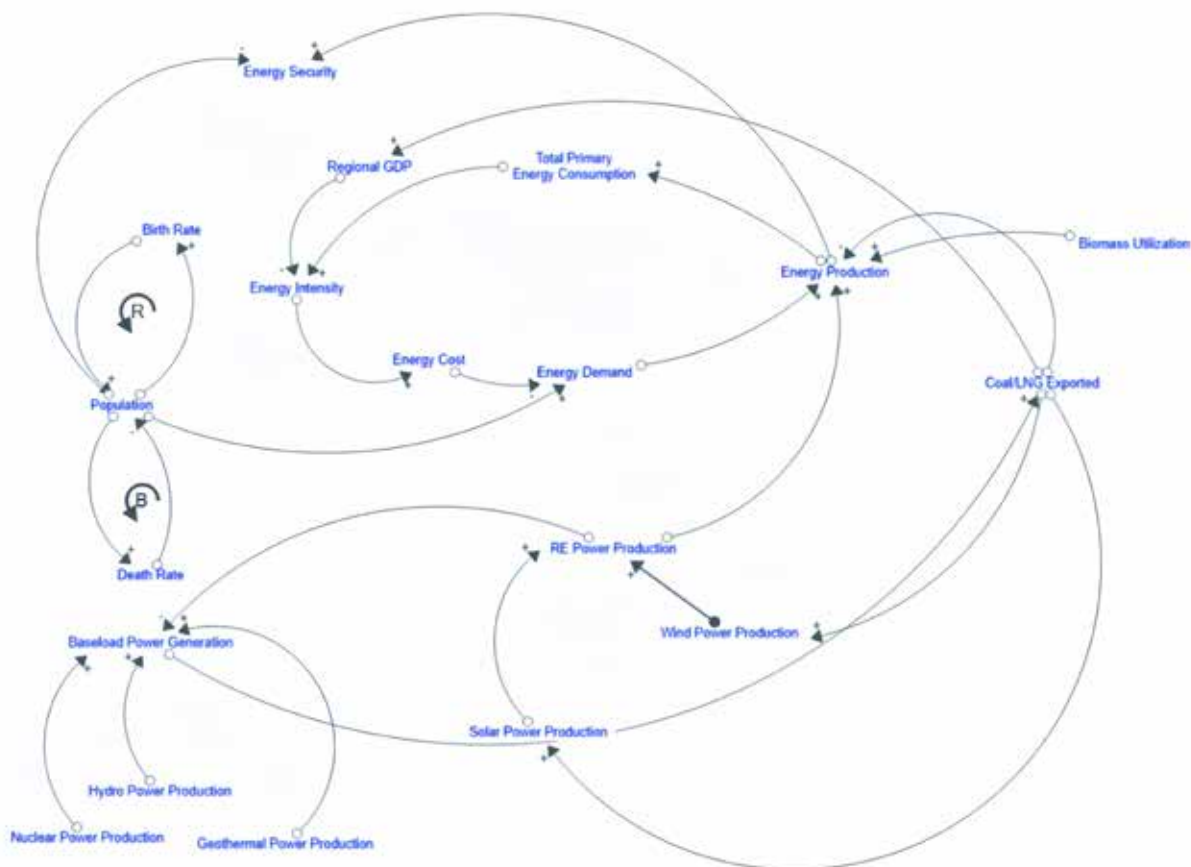
menghasilkan perencanaan energi daerah yang lebih komprehensif dan sejalan dengan arah kebijakan energi nasional.

STAFF ENHANCEMENT PROGRAM: URBAN PLANNING AND DISASTER MANAGEMENT

Melalui *Staff Enhancement Program: Urban Planning and Disaster Management* yang diselenggarakan oleh Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas pada tahun 2022 lalu, saya berinisiatif menyusun proposal studi terkait pemutakhiran dokumen Rencana Umum Energi Daerah (RUED) Jawa Barat dengan judul “*Review of West Java Regional Energy Planning Document (RUED) 2018—2050: Integrating Current Spatial Planning (Rencana Tata Ruang Wilayah/RTRW) and Disaster Risk Assessment (Kajian Risiko Bencana/KRB) in Urban Areas into the RUED Policy Strategies.*”

Upaya ini didasarkan pada pemahaman mengenai kondisi eksisting kebijakan energi di tingkat daerah dan nasional, serta motivasi untuk belajar dan melakukan perbandingan lebih mendalam terkait perencanaan energi yang dilaksanakan oleh negara-negara lain. Hal ini diharapkan dapat menjadi landasan untuk proses pemutakhiran dokumen RUED Jawa Barat pada masa mendatang.

Program Peningkatan Kapasitas Staf yang diinisiasi oleh Pusbindiklatren memiliki tujuan khusus, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan staf, terutama para aparatur daerah, melalui pembelajaran langsung di Jepang. Tempat pembelajarannya berlokasi di Institute of Disaster Mitigation for Urban Cultural Heritage, Ritsumeikan University, dengan durasi kurang



GAMBAR 1. Initial Causal Loop Diagram of West Java sustainable energy system (Analysis)

lebih satu bulan. Kesempatan ini memberikan peluang bagi saya untuk memenuhi keinginan belajar dan mendapatkan wawasan lebih lanjut mengenai perencanaan kota, manajemen bencana, dan aspek-aspek terkaitnya.

PENGALAMAN SELAMA MENGIKUTI PROGRAM

Di bawah bimbingan Hidehiko Kanegae, Ph.D., dari School of Policy Science, Ritsumeikan University, sebagai *supervisor* program, saya dan tiga rekan yang lain berkesempatan mengikuti program ini dengan membawa “misi” masing-masing sesuai dengan proposal studi yang telah diajukan. Kami berusaha belajar

dari pengalaman-pengalaman yang kami dapatkan selama proses pelatihan. Terkait dengan proposal yang saya ajukan, Prof. Kanegae membimbing saya untuk mempelajari dan menggali informasi terkait dengan Model Dinamika Sistem untuk menganalisis sistem energi berkelanjutan, khususnya dalam konteks Jawa Barat dan Indonesia. Hal ini didasarkan pada pemahaman beliau bahwa sistem tersebut melibatkan banyak faktor. Pengalaman ini membuka wawasan baru bagi saya, terutama dalam pemahaman perencanaan kebijakan energi sebagai suatu hal yang kompleks, dan tidak dapat dipahami hanya dari satu sudut pandang.



PROF. KANEGAE MEMBIMBING SAYA UNTUK MEMPELAJARI DAN MENGGALI INFORMASI TERKAIT DENGAN MODEL DINAMIKA SISTEM UNTUK MENGANALISIS SISTEM ENERGI BERKELANJUTAN.”



KUNJUNGAN LAPANGAN (FIELD VISITS)

Saya bersama rekan-rekan dalam program ini juga mendapatkan kesempatan untuk mengamati langsung praktik dan implementasi di lapangan sesuai dengan ruang lingkup proposal studi kami. Selama berada di Jepang, saya melakukan kunjungan lapangan ke beberapa lokasi, antara lain Kyoto SoftBank Solar Park di Prefektur Kyoto, Hirogawa Wind Farm di Prefektur Wakayama, Kameoka-City Biomass Utilization Area di Prefektur Kyoto, dan Kyoto Fushimi Mega Solar Power Plant juga di Prefektur Kyoto. Temuan dari kunjungan lapangan ini, ditambah dengan materi yang diberikan oleh *supervisor*, dirangkum dalam beberapa kesimpulan yang mengindikasikan implementasi transisi energi melalui pemanfaatan Energi Baru Terbarukan (EBT) di Jepang yang mendapat dukungan penuh dari sektor swasta (industri) dan akademisi (sekolah/universitas).



SAYA BERSAMA REKAN-REKAN DALAM PROGRAM INI JUGA MENDAPATKAN KESEMPATAN UNTUK MENGAMATI LANGSUNG PRAKTIK DAN IMPLEMENTASI DI LAPANGAN SESUAI DENGAN RUANG LINGKUP PROPOSAL STUDI KAMI. ”



HASIL ANALISIS INI MENJADI LANDASAN YANG SAYA BAWA KEMBALI KE JAWA BARAT.”

Komitmen kebijakan pemerintah dapat terealisasi dengan baik apabila terdapat inisiatif dan kemitraan multisektor untuk mencapai target transisi energi nasional/daerah melalui penerapan EBT. Salah satu faktor utama yang mendukung kondisi ini adalah penerapan skema FIT (*Feed in Tariff*) yang digunakan untuk memberikan insentif bagi sektor swasta agar dapat terlibat aktif dalam penerapan dan pengembangan

sumber daya EBT. Insentif ini menjadi penting sebagai alat pemerintah dalam mendukung pesatnya perkembangan penerapan EBT yang masih menghadapi kendala terkait dengan tingginya atau mahalnnya biaya pengembangan.

REKOMENDASI HASIL PELATIHAN

Terakhir, upaya untuk mengintegrasikan perencanaan energi daerah dengan perencanaan

spasial dan kajian risiko kebencanaan, sebagaimana diinisiasi oleh studi awal, saya coba ungkapkan melalui empat preseden kebijakan strategis. Preseden-preseden ini muncul dari pengalaman dan pembelajaran yang saya peroleh selama pelatihan. Hasil analisis ini menjadi landasan yang saya bawa kembali ke Jawa Barat sebagai bahan telaahan untuk melaksanakan pemutakhiran terhadap Rencana Umum Energi Daerah Provinsi Jawa Barat. ■

TABEL 1. Rekomendasi Hasil Studi/Penelitian

NO	POLICY STRATEGIES	PRE REQUISITE FOR OPTIMAL CONDITION	SPATIAL PLAN/RISK (DISASTER) ASSESSMENT CONSIDERATIONS	INSTITUTIONAL TOOLS
1.	Small scale energy planning (villages or districts levels) before issuing bigger scale planning	Characterizing (stratifying) the village/small scale area resources and potentials of energy/RE	Conform with each district spatial plan and risk assessment	Regulated through Province Regulation (Perda RUED)
2.	Strengthening baseload power generation through RE utilization	Switching electricity selling scheme from PPA (PLN's monopoly) to FIT or utilize market-based system	Conform with electricity planning document (RUKN/RUPTL) from National Govt. (PLN) and Regional Development Planning	Provincial Govt. pushes National Govt. (PLN) to include potential RE baseload power generation in the electricity planning
3.	Biomass utilization to support energy production (the impact of exporting fossil fuels)	Small scale energy planning (villages or districts levels)	Conform with each district spatial plan and risk assessment	Regulated through Province Regulation (Perda RUED)
4.	End user electrification (RE electrification for transportation, public, agricultural, tourism, and other sectors)	Sufficient supply from baseload power generation	Usage of government/-public owned land	Regulated through Province Regulation (Regional Development Planning/RPJMD)

MEP FEB UGM:

LEADING IN ECONOMIC DEVELOPMENT



Pembangunan sebagai sebuah proses mewujudkan kesejahteraan yang lebih tinggi, tak pernah lepas dari berbagai tantangan. Mulai dari isu keberlanjutan, distribusi kekayaan, hingga peran pemerintah dan sektor swasta dalam menstimulasi pertumbuhan. Dalam menjawab tantangan tersebut, diperlukan sumber daya perencana yang berkualitas.

Sumber daya perencana yang berkualitas tidak hanya wajib memahami data dan mampu menganalisis data, tetapi juga memiliki keahlian dalam merumuskan strategi, memprioritaskan inisiatif, serta memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan program. Sumber daya perencana yang berkualitas harus mampu memformulasikan idealitas pembangunan dan menjadi jembatan antara idealitas pembangunan dan realitas di lapangan serta memastikan bahwa kebijakan dan program yang diterapkan benar-benar menyentuh aspek-aspek krusial dalam masyarakat, dari pemerataan kekayaan hingga keberlanjutan lingkungan.

Penting untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya perencana, agar pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif dapat terwujud.



GAMBAR 1. Peserta Pelatihan Teknik Perencanaan dan Penganggaran Bappenas 2023

Program Studi Magister Ekonomika Pembangunan, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada (MEP FEB UGM) berkomitmen untuk turut menyiapkan sumber daya

perencana yang berkualitas dengan menawarkan pendidikan jenjang strata 2 (S-2) yang unggul dan relevan dengan perencanaan pembangunan.

SEJARAH MEP FEB UGM

MEP FEB UGM didirikan pada 3 Juni 1995 dan mendapat pengakuan resmi dari pemerintah berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 358/DIKTI/Kep/1995. Selama 28 tahun perjalanan sejarahnya, MEP FEB UGM telah meluluskan lebih dari 5.032 alumni. Para alumni kini tersebar tidak hanya di Indonesia, tetapi juga di negara-negara lain dan memainkan berbagai peran penting, baik di instansi-instansi pemerintah, lembaga-lembaga penelitian, berbagai perguruan tinggi, maupun industri.

MEP FEB UGM awalnya berlokasi di Lantai 3 Sayap Barat, Gedung FEB UGM, Jalan Sosio Humaniora No. 1, Bulaksumur, Sleman. Kini, kampus MEP FEB UGM berlokasi di gedung tersendiri, yaitu di Jalan Teknik Utara No. 2, Berek, Sleman. Meskipun demikian, MEP FEB UGM tetap merupakan bagian tak terpisahkan dari FEB UGM dengan integritas yang kukuh, standar akademik yang tinggi, dan fasilitas yang lengkap dan modern.

Pada 2022, MEP FEB UGM menegaskan jati dirinya sebagai pusat keunggulan dengan tagline terbaru, "MEP FEB UGM: *Leading in Economic Development*." Tagline ini tidak hanya mencerminkan semangat MEP FEB UGM untuk menjadi yang terbaik, tetapi juga kesungguhan dan dedikasi untuk memberikan kontribusi bagi pembangunan.

VISI DAN MISI

Visi MEP FEB UGM adalah "menjadi program studi pascasarjana terkemuka di Asia Tenggara yang berkontribusi pada pemajuan ilmu pengetahuan dan pemecahan masalah-masalah nyata pembangunan ekonomi." Adapun misinya adalah "menghasilkan pemimpin-pemimpin yang berintegritas, menguasai konsep

dan metode analisis lanjutan dalam bidang ekonomika pembangunan untuk memajukan ilmu pengetahuan dan memecahkan masalah-masalah nyata pembangunan ekonomi."

KURIKULUM

Lulusan MEP FEB UGM yang mendapatkan gelar akademik *Master of Economics of Development* (M.Ec.Dev.) disiapkan untuk menjadi pemimpin-pemimpin yang berintegritas, yang menguasai konsep dan metode analisis lanjutan dalam bidang ekonomika pembangunan dan mampu memecahkan masalah-masalah nyata pembangunan ekonomi.

Di antara peran-peran yang dapat dimainkan oleh lulusan MEP FEB UGM adalah

1. Pengambil kebijakan atau pelaksana kebijakan pada organisasi-organisasi pemerintah;
2. Pemimpin organisasi-organisasi non-pemerintah;
3. Tenaga ahli atau konsultan yang terkait dengan pembangunan berkelanjutan, perencanaan pembangunan nasional dan daerah, pengelolaan keuangan dan aset pemerintah, perpajakan, perbankan, penilaian properti, dan penilaian bisnis;
4. Peneliti pada berbagai lembaga penelitian yang mengkaji pembangunan ekonomi;
5. Pengajar pada berbagai perguruan tinggi yang mengajarkan pembangunan ekonomi.

MEP FEB UGM menerapkan sistem pembelajaran semester, dengan total beban studi sebesar 50 satuan kredit semester (SKS). Rinciannya adalah 40 SKS untuk kegiatan perkuliahan, 1 SKS untuk Seminar Strategi Riset (SSR), dan 9 SKS untuk tesis.

Kegiatan perkuliahan mencakup lima mata kuliah wajib dan beberapa mata kuliah pilihan. Lima mata kuliah wajib tersebut adalah mikroekonomika terapan, makroekonomika terapan, ekonomika pembangunan, ekonomika terapan, dan metode-metode penelitian. Adapun mata kuliah pilihan yang ditempuh mahasiswa akan berbeda-beda bergantung pada konsentrasi masing-masing.

MEP FEB UGM menawarkan sejumlah konsentrasi: (1) *Green Economy* (GE); (2) Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan (PEB); (3) Perpajakan dan Pembangunan Ekonomi (PPE); (4) Keuangan dan Pembangunan Ekonomi (KPE); (5) Perencanaan dan Pembangunan Ekonomi Daerah (PPED); (6) Manajemen Keuangan dan Aset Daerah (MKAD); (7) Manajemen Aset dan Penilaian Properti (MAPP); serta (8) Manajemen Aset dan Penilaian Bisnis (MAPB). Sebagian konsentrasi ini ditawarkan secara terbuka kepada seluruh mahasiswa, sedangkan sebagian yang lain hanya ditawarkan kepada para mahasiswa Kelas Kerja Sama.

Kelas Kerja Sama adalah kelas yang diselenggarakan MEP FEB UGM bekerja sama dengan pihak lain. Pihak-pihak yang telah bekerja sama di antaranya Kementerian PPN/Bappenas, Kementerian Keuangan, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Badan Pusat Statistik (BPS), dan pemerintah-pemerintah daerah, baik provinsi maupun kabupaten/kota.

KELAS KERJA SAMA DENGAN KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS

MEP FEB UGM telah menjalin hubungan kerja sama yang erat dengan Kementerian PPN/Bappenas, khususnya Pusbindiklatren. Kerja sama ini telah berlangsung selama dua dekade dan mencakup berbagai jenis program, termasuk Kelas Kerja Sama S-2 Dalam Negeri dan Kelas Kerja Sama S-2 *Linkage*.

Kelas Kerja Sama S-2 Dalam Negeri telah berlangsung sejak 2004 dengan jumlah alumni secara kumulatif mencapai 400 alumni. Mahasiswa-mahasiswa Kelas Kerja Sama S-2 Dalam Negeri merupakan para perencana yang berasal dari berbagai instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah.

Kelas Kerja Sama *Linkage* pertama kali dimulai pada 2006. Mahasiswa-mahasiswa ini menempuh pendidikan empat semester. Rinciannya adalah dua semester di MEP FEB UGM dan

dua semester di salah satu universitas terkemuka di Jepang. Universitas-universitas mitra terkemuka tersebut meliputi, National Graduate Institute for Policy Studies (GRIPS), International University of Japan, Takushoku University, Ritsumeikan University, Kobe University, Yokohama National University, dan Hiroshima University. Lulusan Kelas Kerja Sama S-2 *Linkage* akan mendapatkan gelar ganda, yaitu M.Ec.Dev. dari MEP FEB UGM dan gelar master lainnya dari universitas mitra di Jepang.

MATRIKULASI

Matrikulasi adalah kegiatan perkuliahan pendahuluan yang diselenggarakan bagi calon mahasiswa yang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S-1) atau Diploma 4 (D-4) yang tidak linear dengan ekonomi pembangunan. Matrikulasi juga diselenggarakan bagi calon mahasiswa yang memiliki latar belakang pendidikan S-1 atau D-4 yang linear dengan ekonomika pembangunan, tetapi telah lulus lebih dari dua tahun sebelumnya.



GAMBAR 2. Kegiatan Perkuliahan

Matrikulasi dimaksudkan untuk memberikan dasar pengetahuan bagi calon mahasiswa sehingga memiliki bekal yang setara untuk mengikuti kegiatan perkuliahan yang sesungguhnya di MEP FEB UGM. Matrikulasi terdiri dari lima mata kuliah dengan total 15 SKS. Lima mata kuliah yang dimaksud adalah mikroekonomika, makroekonomika, statistika, matematika, dan manajemen dan akuntansi keuangan.

PELATIHAN

Di luar pendidikan jenjang S-2, MEP FEB UGM juga menyelenggarakan pelatihan-pelatihan yang bersifat non-akademik. Sebagian pelatihan ini dilaksanakan secara mandiri dan sebagian lain dilaksanakan bersama dengan berbagai mitra, termasuk Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas.

Di antara pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan bersama Pusbindiklatren dalam lima tahun terakhir adalah

1. Pelatihan Daring Perencanaan dan Penganggaran tahun 2022;
2. Pelatihan Daring Perencanaan dan Penganggaran tahun 2021;
3. Pelatihan Daring Perencanaan dan Penganggaran tahun 2020;
4. Pelatihan Substantif Perencanaan dan Penganggaran tahun 2019;
5. *Training of Trainers (ToT) Planning and Budgeting* tahun 2018; dan
6. Pelatihan Substantif Perencanaan dan Penganggaran tahun 2018.

Pada tahun 2023, MEP FEB UGM bersama Pusbindiklatren kembali melaksanakan Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran. Kali ini, pelatihan dilaksanakan secara bauran daring dan luring pada tanggal 20 Agustus–1 September 2023.

Pelatihan yang diikuti oleh para perencana dari berbagai instansi pemerintah ini bertujuan untuk

1. meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta tentang sistem perencanaan pembangunan dan penganggaran;
2. meningkatkan pengertian dan pemahaman peserta tentang proses penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran;
3. meningkatkan kemampuan peserta dalam menyusun dan mengevaluasi dokumen perencanaan penganggaran;
4. meningkatkan pemahaman dan kemampuan peserta dalam penggunaan alat analisis perencanaan dan penganggaran; dan
5. meningkatkan kemampuan peserta dalam menyinergikan, mengintegrasikan, menyinkronkan perencanaan penganggaran daerah.

FASILITAS

MEP FEB UGM menyediakan beragam fasilitas yang mendukung kegiatan belajar-mengajar, baik yang secara spesifik dikelola oleh program studi maupun yang dikelola oleh fakultas dan universitas. Berikut adalah sebagian dari fasilitas yang disediakan.

1. Ruang kuliah yang nyaman, dilengkapi dengan pendingin udara, sistem audio, proyektor, dan komputer personal untuk kegiatan perkuliahan.
2. Ruang diskusi mahasiswa yang representatif untuk pembelajaran mandiri dan kegiatan kelompok mahasiswa.
3. Ruang auditorium untuk kuliah umum, seminar, atau kegiatan akademik lainnya yang membutuhkan ruang dengan kapasitas lebih besar.

4. Laboratorium komputer untuk penulisan, analisis data, pemrograman, dan aktivitas akademik lainnya.
5. Perpustakaan yang dapat diakses secara daring atau luring di gedung MEP FEB UGM, Gedung *Learning Centre* Fakultas Ekonomika dan Bisnis, dan gedung Perpustakaan Pusat UGM. Perpustakaan ini menawarkan koleksi literatur yang sangat beragam, termasuk buku, e-book, majalah, serta CD berbasis data. Mahasiswa dapat mengakses ke lebih dari 1.800 jurnal ilmiah dari penerbit terkemuka untuk mendukung kegiatan penelitian dan akademik mereka.
6. Tempat ibadah yang bersih untuk kegiatan keagamaan.
7. Laboratorium bahasa untuk membantu mahasiswa dalam mengasah kemampuan bahasa asing mereka disediakan oleh fakultas dan universitas.
8. Area hotspot yang memungkinkan akses internet cepat di seluruh wilayah kampus, pusat-pusat kegiatan kesenian, dan pusat-pusat kegiatan olahraga disediakan oleh universitas.

ORGANISASI MAHASISWA

Mahasiswa MEP FEB UGM didorong untuk terlibat aktif dalam berbagai kegiatan kemahasiswaan, di antaranya melalui organisasi-organisasi kemahasiswaan.

1. HIMMEP atau Himpunan Mahasiswa MEP FEB UGM menawarkan kegiatan-kegiatan pendukung akademik, kegiatan-kegiatan pengembangan profesional dan kegiatan-kegiatan sosial.
2. HMP atau Himpunan Mahasiswa Pascasarjana UGM menawarkan kegiatan-kegiatan pendukung



GAMBAR 3. Kegiatan Perkuliahan



JEJARING ALUMNI SANGAT PENTING UNTUK MEMBANTU LULUSAN DALAM BANYAK ASPEK.”

akademik, kegiatan-kegiatan pengembangan profesional dan kegiatan-kegiatan sosial pada tingkat Universitas.

- Kelompok-kelompok Minat
3. Seni dan Olahraga menawarkan kegiatan-kegiatan khusus sesuai minat mahasiswa, baik seni maupun olahraga.

Jejaring alumni sangat penting untuk membantu lulusan dalam banyak aspek, mulai dari pertukaran informasi dan pengetahuan hingga membangun kemitraan atau kolaborasi. Jejaring alumni juga

membuka akses ke berbagai peluang yang mungkin tidak akan tersedia tanpa adanya jejaring ini. Jejaring alumni yang dapat diikuti oleh alumni MEP FEB UGM adalah

1. KAFEGAMA-MEP: jejaring alumni khusus untuk lulusan MEP FEB UGM;
2. KAFEGAMA: jejaring yang meliputi seluruh alumni Fakultas Ekonomika dan Bisnis, baik dari program studi S-1, S-2, maupun S-3; serta
3. KAGAMA: jejaring yang meliputi seluruh alumni UGM dari semua fakultas dan program studi. ■



Call for Papers

Publication period : April, August, December

The Indonesian Journal of Development Planning is an international journal published by the Ministry of National Development Planning/National Development Planning Agency (Bappenas) that collaborates with the Indonesia Development Planners Association (Perkumpulan Perencana Pembangunan Indonesia/PPPI). The tagline is Bridging knowledge to policy (bridging knowledge and science to make better government programs, regulations, and other policies).

This journal originally was initiated by the Minister of Development Planning/Head of Bappenas - Professor Saleh Afif-with the name of Buletin Perencanaan Pembangunan/BPP (Bulletin of Development Planning) in 1990. Then in 1994, Minister Ginanjar Kartasasmita revived this bulletin under the name Majalah Perencanaan Pembangunan/MPP (Magazine of Development Planning).

In the period of 2015-2017, the Ministers, Andrinof Chaniago, Sofyan Djalil, and Bambang S Brodjonegoro encouraged MPP to transform into an academics journal as one of the government think tank tools. Then in the year 2017, the publication officially became Jurnal Perencanaan Pembangunan (The Indonesian Journal of Development Planning).

The Indonesian Journal of Development Planning is an open media for academics, researchers, government officials, and policy practitioners who are interested in delivering research to policy, bridging knowledge to make better government programs and other policies. There is no charge for all processes.

Peer Review Process

Every submitted article will be independently reviewed by at least two reviewers. The review process applies Double Blind method. The decision for publication, amendment, or rejection is based upon their reports/recommendation.

Publication Fee

Authors are not charged an article processing fee (APC). The State Budget (APBN) finances all operational costs starting from the editorial process, review, and publication, so there is no charge or free. Open access articles are published under a Creative Commons license.

Index by :



About The
Journal



Register and login as Author :

www.journal.bappenas.go.id



CITRA FADHILAH UTAMI

MODEL PENGENDALIAN PEMANFAATAN RUANG BERBASIS NILAI LAHAN DI KAWASAN PERI URBAN (SEBUAH STUDI DI KOTA DEPOK)



Monumen Pumping Unit di Cepu Kabupaten Blora
SUMBER: Dokumentasi Pribadi (26 Oktober 2021)

ABSTRAK

Urbanisasi membawa berbagai permasalahan lingkungan perkotaan, diantaranya banjir dan berkurangnya ruang terbuka hijau. Pengendalian pemanfaatan ruang sebagai salah satu tahap dalam penataan ruang menjadi upaya untuk mengurangi permasalahan tersebut. Tujuan dari riset adalah untuk membangun model pengendalian pemanfaatan ruang berbasis nilai lahan, dengan menganalisis faktor yang memengaruhi nilai lahan dan kesesuaiannya dengan kualitas lingkungan, serta keserasiannya dengan tata ruang. Metode yang digunakan dalam riset ini adalah metode kuantitatif dengan *Geographically Weighted Regression*, metode tumpang tindih peta, dan *System Dynamics*. Hasil riset menggambarkan nilai lahan dipengaruhi oleh keberadaan lahan dalam klaster, jarak ke stasiun, dan jarak ke pintu tol. Tidak terdapat kesesuaian antara nilai lahan dengan kualitas lingkungan. Terdapat kecenderungan bahwa rencana tata ruang mengikuti permintaan pasar. Disimpulkan bahwa dengan model, maka dapat meningkatkan nilai lahan, meningkatkan faktor ekonomi yang memberi kemampuan kepada pengelola meningkatkan infrastruktur lingkungan, dan ruang terbuka hijau menuju pembangunan berkelanjutan.

Kata kunci : pengendalian pemanfaatan ruang, nilai lahan, *system dynamics*, rencana tata ruang, *Geographically Weighted Regression*

Tulisan ini merupakan ringkasan dari disertasi "Model Pengendalian Pemanfaatan Ruang Berbasis Nilai Lahan di Kawasan Peri Urban (Sebuah Studi di Kota Depok)", Program Doktor Ilmu Lingkungan, Sekolah Ilmu Lingkungan, Universitas Indonesia, Tahun 2022

PENDAHULUAN

Kota Depok mengalami perubahan penggunaan lahan yang begitu cepat. Kenaikan penggunaan lahan terbangun di Kota Depok terjadi pada tahun 2001–2017 dengan angka kenaikan dari 43,17% pada 2001 menjadi 88,14% pada 2017. Perubahan penggunaan lahan dari kawasan lindung menjadi perumahan menjadi tidak terkendali dan menyebar tanpa ada keterhubungan. Hal ini kemudian berdampak pada tidak terhubungnya sistem transportasi perkotaan, sistem sanitasi, dan sistem drainase perkotaan yang kemudian menimbulkan masalah lingkungan seperti banjir. Perubahan guna lahan di Kota Depok mengakibatkan terjadinya 17 bencana banjir di Kota Depok pada 2020, dengan empat orang korban meninggal, 11 ribu orang menderita dan mengungsi, serta kerusakan pada 89 rumah (dibi.bnpp, 2020).

Upaya kritis menjaga daya dukung lingkungan ada pada pengendalian pemanfaatan ruang. Pengendalian ruang muncul sebagai upaya untuk memadukan berbagai kepentingan dari sosial, ekonomi, dan lingkungan untuk tujuan perencanaan (Mandelker, 2016). Lebih lanjut, upaya pengendalian dalam rencana menjadi efektif untuk menjaga daya dukung lingkungan (Gurrán, et al., 2015). Lahan juga berperan sebagai lingkungan. Lahan juga disebutkan menjadi pengubah kota. Hampir semua kegiatan perkotaan dipengaruhi oleh perubahan lahan yang secara alami diikuti perubahan nilai lahan (Kivell, 1995).

Pengendalian pemanfaatan ruang berbasis nilai lahan adalah salah satu upaya mencapai pembangunan berkelanjutan (Raslanas et al., 2010). Insentif dan disinsentif pada nilai lahan berupa pajak (*land value taxation*,



PENGENDALIAN PEMANFAATAN RUANG BERBASIS NILAI LAHAN MERUPAKAN UPAYA KRITIS MENJAGA DAYA DUKUNG LINGKUNGAN, DAN SALAH SATU UPAYA MENCAPAI PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN.”

land value capture) dinilai lebih efektif dalam mengendalikan konversi lahan, mendorong perkembangan kota yang kompak, aglomerasi industri, dan menghambat penjarangan kota. Dilatarbelakangi hal-hal tersebut, penelitian *Model Pengendalian Pemanfaatan Ruang Berbasis Nilai Lahan di Kawasan Peri Urban, Sebuah Studi di Kota Depok* dilakukan.

Pengendalian pemanfaatan ruang adalah upaya dalam perencanaan komprehensif yang sistematis untuk memastikan bahwa pembangunan yang terjadi sesuai dengan rencana yang telah disusun. Oleh karenanya, perencanaan kota komprehensif terdiri atas tiga tahapan umum, yaitu perencanaan, implementasi, dan pengendalian (Branch, 1983). Selain itu, pengendalian pemanfaatan ruang diartikan sebagai strategi untuk melindungi hak milik individu dari gangguan luar (Booth, 2003).

Berdasarkan hasil analisis literatur tersistematis, konsep pengendalian pemanfaatan ruang dapat terdiri atas tiga elemen (Gambar 1). Tiga elemen ini saling terkait satu sama lain. Pada elemen *spatial planning*, regulasi penataan ruang (seperti perencanaan spasial dan pembangunan kota,

peraturan tata guna lahan, serta peraturan zonasi) sebagai dasar pengendalian pemanfaatan ruang, berperan penting. Selanjutnya pada pengembangan lahan, rencana harus mempertimbangkan kondisi morfologi lahan, perubahan guna lahan, risiko ekologi, serta yang penting adalah bagaimana hal pembangunan dipahami masyarakat. Perimbangan infrastruktur dan peningkatan ekonomi perkotaan dapat menjadi luaran dari pengendalian ruang. Berikutnya, pengendalian pemanfaatan ruang ini harus dapat dilegalkan dalam bentuk regulasi. Regulasi administrasi lahan, dalam upaya penegakan hukum, adalah dasar. Irisan antar elemen dapat menjadi hal strategis dalam upaya penerapan pengendalian. Kebutuhan rencana detail menjadi dasar untuk perizinan. *Land management* dan pertimbangan nilai lahan menjadi dasar yang harus dibangun untuk menyusun regulasi. Kejelasan pedoman pengendalian pemanfaatan ruang dan hukum juga sanksi adalah hal dasar yang harus disediakan.

Studi mengungkapkan bahwa insentif berdasarkan nilai lahan dapat mengoptimalkan penggunaan



GAMBAR 1. Elemen Pengendalian Pemanfaatan Ruang
 SUMBER: McCluskey dan Franzsen (2005); Cho et al., (2011); de Vries & Hanley, (2016);
 Solly et al., (2020); Q. Wang et al., (2020); telah diolah kembali, 2020)

RISET INI MENGGUNAKAN METODE GEOGRAPHICALLY WEIGHTED REGRESSION (GWR) UNTUK MENGETAHUI FAKTOR NILAI LAHAN SERTA MODEL SYSTEM DYNAMIC UNTUK MEMPREDIKSI KINERJA INSTRUMEN PENGENDALIAN PEMANFAATAN RUANG.”

lahan. Instrumen pengendalian berbasis pajak lahan juga mendorong perkembangan kota yang kompak, aglomerasi industri, menghambat penjarangan kota, dan perubahan guna lahan. Di Lithuania, penerapan pajak pada pengendalian ruang bertujuan untuk merangsang investasi untuk bangunan. Hal ini mendorong reformasi lahan yang berjalan lebih cepat, spekulasi lahan akan berkurang, serta lahan akan dibangun lebih padat dan cepat (Raslanas et al., 2010). Pajak pertanahan mencegah kegiatan yang menguntungkan dan mendorong kegiatan yang tidak diinginkan berkontribusi pada efisiensi penggunaan lahan (Zimmerman, Ea, 1973). Lebih lanjut, penguatan sistem keuangan daerah dan pajak daerah bertujuan mengembalikan nilai lahan ke lahan bermanfaat bagi masyarakat, serta memungkinkan pembangunan ekonomi lingkungan melalui peningkatan sarana dan prasarana dalam upaya pembangunan

berkelanjutan (Rodas et al., 2018). Pajak ini pun dapat menjadi potensi pendapatan berbasis lahan yang belum dimanfaatkan di banyak kota (Nallathiga, 2018).

Dalam banyak riset, GWR menjadi salah satu alat yang kuat dalam menaksir harga lahan (Tione & Holden, 2020). Pada riset ini, variabel independen yang akan diketahui faktor yang memengaruhinya (Y) adalah harga lahan. Untuk variabel dependen (X) yang memengaruhi perubahan harga lahan didasari atas hasil kajian literatur sebelumnya maka faktor berpengaruh pada nilai lahan terdiri atas 12 (dua belas) sub-variabel, diantaranya status lahan, atribut lingkungan, atribut jarak terhadap fasilitas, serta lokasi lahan pada klaster. Untuk tujuan keserasian perubahan guna lahan dengan penataan ruang dianalisis konflik Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) 2000/2010 dan RTRW 2012/2032, konflik RTRW 2012/2032

dengan turunannya Rencana Detail Tata Ruang (RDTR) 2018/2028. Kemudian dianalisis tingkat penjarangan kota, limpahan spasial, tingkat implementasi rencana, dan tingkat legalitas rencana. Kemudian di-overlay-kan dengan peta tipe hak lahan.

Dalam membangun model pengendalian pemanfaatan ruang berbasis nilai lahan dengan menggunakan model system dynamics dimulai dari penyusunan masalah, pembuatan *Causal Loop Diagram* (CLD), validasi model, simulasi model kemudian interpretasi dan penggunaan hasil model. Model ini bertujuan untuk memprediksi kinerja instrumen pengendalian pemanfaatan ruang.

HASIL RISET

Studi perkembangan nilai lahan menggambarkan keterkaitan antara kenaikan nilai lahan dengan sejarah pengembangan kota, sehingga

dapat diketahui hal yang memicu kenaikan lahan di suatu kawasan. Hasil penelitian pada tujuan pertama menunjukkan bahwa nilai lahan dapat menggambarkan perkembangan morfologi kota. Nilai lahan tinggi terdapat pada perumahan klaster kecil yang memiliki karakter tidak menyediakan infrastruktur lingkungan dan RTH yang memadai; berpagar sehingga mengganggu arus lalu lintas kota; sistem drainase tidak terintegrasi; dan segregasi sosial. Faktor dominan yang menentukan nilai lahan adalah (1) lokasi perumahan di dalam klaster; (2) jarak dengan stasiun; (3) jarak dengan terminal bus; (4) jarak dengan pusat Kesehatan; (5) jarak dengan pintu tol; dan (6) jarak ke fasilitas pemerintahan. Berikutnya nilai lahan tidak mencerminkan kualitas lingkungan. Hal ini bertentangan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Bencure et al., 2019; Sutrisno et al., 2019; serta Sharma, dan Paliwal, 2020 bahwa kualitas lingkungan menjadi faktor utama dan menunjukkan pola nilai lahan.

Untuk tujuan penelitian kedua mengenai keserasian rencana tata ruang diawali dengan mengkaji konflik rencana tata ruang (Gambar 2). Angka konflik RTRW 2000–2010 dan RTRW 2012–2032 yang tinggi memperlihatkan tidak konsistennya tata ruang. Hal ini berimplikasi pada terancamnya perubahan kawasan lindung, seperti sempadan danau, sempadan sungai, dan ruang terbuka hijau. Selanjutnya dapat dilihat pada RTRW 2012–2032, penyesuaian tata ruang untuk kawasan tidak terbangun menjadi terbangun banyak terjadi pada kawasan sawah, kebun, dan ruang terbuka hijau; tidak dilindunginya ruang terbuka hijau dan sawah pada RTRW. Terjadi 19,76% konflik antara RTRW 2000–2010 dengan RTRW 2012–2032, di mana kawasan lindung kemudian dijadikan kawasan terbangun. Terdapat 9%



GAMBAR 2. Analisis Keserasian Rencana Ruang dan Lahan

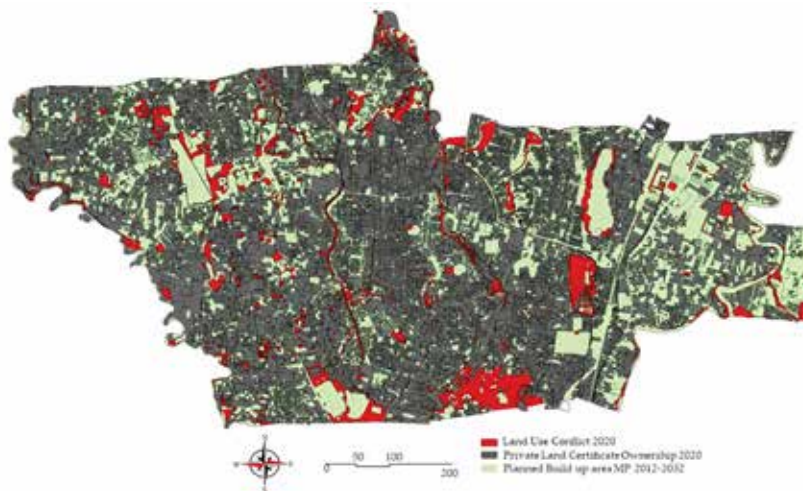
konflik ruang antara RTRW 2012–2032 dengan turunannya rencana detail tata ruang 2018–2028, terdapat ketidaksesuaian terutama pada deliniasi kawasan lindung

RTRW sebelumnya membuat pembangunan pada kawasan hijau ini masif. Dampak lingkungan dari perubahan ini terlihat dari munculnya permasalahan perkotaan di Pancoran Mas. Banjir meluas hingga 3,9 ha pada satu dekade tersebut. Di lain pihak, perumusan secara serta merta pada kawasan lindung yang terjadi di RTRW 2012–2032 akan membawa pada konflik pertanahan dan kepemilikan.

Konflik selanjutnya terjadi pada RTRW 2012–2032 dengan RDTR 2018–2028. RDTR yang seharusnya adalah turunan dari RTRW masih tidak sinkron. Hal ini terjadi pada detail luasan kawasan lindung sempadan danau, sempadan sungai, dan ruang terbuka hijau. Ketidaksesuaian juga terjadi pada penetapan ruang terbuka hijau dan fasilitas perkotaan dalam perumahan. Pembangunan di Pancoran Mas mengalami kenaikan yang pesat dari tahun 2000–2020. Lahan terbangun menjadi 1.554,61 ha dalam dua dekade, atau naik 40% dibandingkan tahun 2000. Terjadi

perbedaan antara lahan terbangun aktual dan rencana. Lahan terbangun aktual pada tahun 2020 lebih besar daripada yang direncanakan pada RTRW dan RDTR, dengan angka 101,41% dan 104,91%. Baik pada tahun 2010 dan 2020, kawasan terbangun memperlihatkan indikasi penjalaran dengan Laju Penjalaran Kota (LPK) sebesar 1,4 pada tahun 2010 dan 1,08 pada tahun 2020.

Implementasi rencana adalah rasio dari kawasan terbangun aktual yang sesuai dengan rencana tata ruang yang berlaku saat itu. Fluktuasi spasial dalam laju implementasi rencana mencerminkan preferensi spasial pemerintah daerah untuk pengembangan lahan selama periode implementasi. Jika hubungan antara penyelesaian RTRW 2000–2010 dan waktu linier, 62,5% kegiatan perencanaan seharusnya sudah selesai pada akhir 2010. Pada akhir 2010, implementasi rencana melebihi ekspektasi, mencapai hingga 73,68%. Begitupun implementasi dari RTRW 2012–2032 dan RDTR 2018–2038 melebihi target, yaitu telah mencapai angka lebih dari 80%. Hal ini mengindikasikan pembangunan yang masif masih terus terjadi di Pancoran Mas. Kekurangan



GAMBAR 3. Analisis Keserasian Rencana Ruang dan Lahan

lahan akan menjadi ancaman serius di kawasan ini, mengingat ruang hijau dan pertanian yang terus terancam. Pengembangan lahan terbangun Kecamatan Pancoran Mas belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan perencanaan selama dua dekade terakhir. Sebaliknya, terdapat perbedaan yang besar antara lahan bangunan baru yang sebenarnya dan yang direncanakan. Perkembangan tingkat hukum yang terjadi pada tahun 2000 hanya sekitar 68%, kemudian meningkat pada akhir tahun perencanaan menjadi 86,48%. Hal ini dikarenakan adanya penyesuaian rencana dengan pengembangan yang terjadi. Hasil konflik kemudian di-*overlay*-kan dengan status kepemilikan lahan bersertifikat yang dimiliki perorangan. Diperoleh bahwa pembangunan yang tidak sesuai dengan tata ruang ini telah diberikan kepemilikan lahan berupa sertifikat hak milik perorangan (Gambar 3). Kasus ini terjadi di kawasan lindung sempadan danau dan kawasan pertanian.

Hasil penelitian menunjukkan ketidakserasian pembangunan terjadi pada kawasan lindung (dengan

berkurangnya hutan cagar alam depok), kawasan lindung danau berkurang hingga hilangnya dua situ (Telaga Subur, Pancoran Mas), serta terus berkurangnya luasan lahan pertanian. Pada kawasan yang tidak

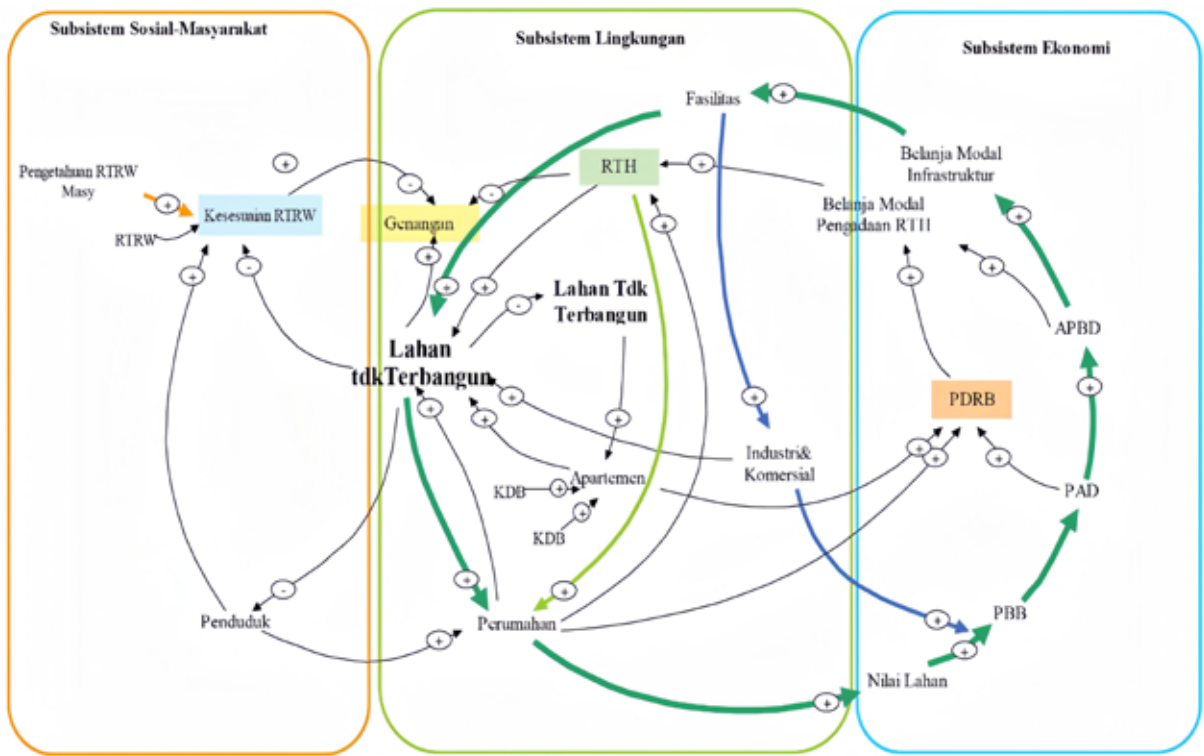
serasi ini kemudian diberikan sertifikat hak kepemilikan lahan, sehingga terjadi *land grabbing* pada kawasan lindung karena desakan perumahan, sistem lahan yang tidak terbuka, dan kepemilikan modal. Masyarakat tidak dapat membedakan hak milik atas lahan, dan hak membangun.



KETIDAKSERASIAN PEMBANGUNAN TERJADI PADA KAWASAN LINDUNG DIBERIKAN SERTIFIKAT HAK KEPEMILIKAN LAHAN, SEHINGGA TERJADI LAND GRABBING PADA KAWASAN LINDUNG KARENA DESAKAN PERUMAHAN, SISTEM LAHAN YANG TIDAK TERBUKA, DAN KEPEMILIKAN MODAL.”

Tujuan ketiga, yaitu membangun model pengendalian pemanfaatan ruang berbasis nilai lahan. Model ini terdiri atas tiga sub-sistem, yaitu sub sistem sosial kemasyarakatan, sub-sistem lingkungan, dan sub-sistem ekonomi yang dapat dilihat pada *Causal Loop Diagram* (CLD) pada Gambar 4. Peningkatan jumlah penduduk (dalam sub sistem sosial kemasyarakatan) meningkatkan kebutuhan akan lahan (dalam sub-sistem lingkungan), baik itu perumahan, industri dan komersial, maupun lahan terbangun lainnya.

Luasnya lahan terbangun dan berkurangnya lahan tidak terbangun dan RTH berakibat pada berkurangnya kemampuan infiltrasi air sehingga dapat menimbulkan genangan. Lahan yang memiliki nilai ekonomis berpengaruh terhadap pajak lahan.



GAMBAR 4. Analisis Keserasian Rencana Ruang dan Lahan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (UU PDRD), PBB dialihkan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah. Dengan demikian, PBB menjadi salah satu sumber dari Penerimaan Asli Daerah (PAD). Dengan meningkatnya PAD maka meningkat pula anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk belanja pengadaan RTH, serta belanja modal infrastruktur keciptakaryaan. Dengan meningkatnya pengadaan RTH dan infrastruktur maka meningkat pula ruang terbuka hijau sehingga dapat mengurangi terjadinya genangan.

Secara geografis, model ini diterapkan pada Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok. Dalam hal perubahan guna lahan, terdapat tujuh klasifikasi lahan yang

digunakan (perumahan, apartemen, industri dan komersial, fasilitas, lahan tidak terbangun, badan air, dan RTH). Instrumen pengendalian pemanfaatan ruang yang digunakan dalam model ini adalah (1) zoning yang digambarkan dengan aturan koefisien dasar bangunan (KDB), dan koefisien lantai bangunan (KLB) yang diatur dalam RDTR; (2) perizinan yang digambarkan dengan pengetahuan masyarakat; (3) penegakan hukum yang menjamin kesesuaian penggunaan lahan dengan rencana tata ruang; dan (4) optimasi nilai lahan pada pajak lahan. Model ini tidak mengukur nilai lahan pada kawasan lindung dan secara spesifik pada tiap jenis penggunaan lahan. Model ini melalui *Stock Flow Diagram* (SFD) menawarkan kemungkinan optimasi nilai lahan yang selama ini berbeda dengan nilai lahan pasar untuk dapat

dimanfaatkan pada pengendalian pemanfaatan ruang sehingga dapat mengurangi kejadian genangan yang ada dan menambah luasan ruang terbuka hijau.

Pada skenario *Business as Usual* (BAU), di mana Koefisien Dasar Bangunan dan Koefisien Lantai Bangunan sesuai dengan RDTR, pengetahuan masyarakat yang minim dan penegakan hukum 20%, serta rata-rata nilai lahan berlaku Rp1.750.000,00, di mana nilai lahan berlaku belum sesuai dengan nilai pasar maka genangan terus bertambah. Namun, dengan skenario moderat, di mana peningkatan lantai bangunan, pengetahuan masyarakat, dan penegakan hukum dioptimalkan, dapat mengurangi genangan. Selanjutnya dalam skenario optimis, di mana nilai lahan ditingkatkan

menjadi rata-rata Rp3.000.000,00, genangan dapat signifikan dikurangi menjadi 5,7 ha saja pada tahun 2040 dengan luasan ruang terbuka hijau menjadi 12,38 ha. Pengendalian pemanfaatan ruang ini berpengaruh pada aspek lingkungan, dan ekonomi perkotaan.

Hasil temuan pada tujuan ketiga, pemodelan pengendalian pemanfaatan ruang berbasis nilai lahan terdiri atas tiga sub sistem, yaitu (1) sub-sistem sosial-masyarakat; (2) sub-sistem lingkungan; dan (3) sub-sistem ekonomi. Sesuai hipotesis ketiga, instrumen pengendalian pemanfaatan ruang berbasis nilai lahan dapat mengendalikan perubahan penggunaan lahan dan meningkatkan kemampuan ekonomi pemerintah sehingga dapat menambah infrastruktur lingkungan dan ruang terbuka hijau menuju pembangunan berkelanjutan. Hal ini juga sesuai dengan penerapan pajak nilai lahan pada beberapa negara. Transparansi data pertanahan dan pengetahuan publik menjadi catatan penerapan yang telah dimasukkan ke dalam model dengan variabel pengetahuan masyarakat dan keserasian pemanfaatan ruang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Analisis *Geographically Weighted Regression* (GWR) memperlihatkan bahwa nilai lahan dipengaruhi oleh faktor perumahan klaster, jarak ke stasiun, jarak ke terminal bus, jarak ke pintu tol, dan jarak ke pusat kesehatan. Hasil analisis pemetaan nilai lahan, dan lingkungan memperlihatkan adanya ketidaksesuaian antara tingginya nilai lahan, dengan kualitas lingkungan yang masih rendah.

Terdapat konflik dalam penataan ruang di Kota Depok, baik itu konflik antar-tata ruang, serta konflik antara

tata ruang dan penggunaan ruang. Kesesuaian kawasan lindung yang ada di Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) 2000—2010 dengan RTRW 2012—2032 ada di angka 80,24%. Kawasan lindung Kota Depok berkurang hingga 20% dalam kurun waktu 20 tahun. Hilangnya kawasan situ, berkurangnya Ruang Terbuka Hijau (RTH), serta berkurangnya kawasan pertanian menjadi akibat dari RTRW yang tidak konsisten. RTRW telah melegalkan perubahan kawasan lindung menjadi kawasan terbangun akibat tekanan pertumbuhan penduduk, dan ekonomi. Terdapat perizinan hak milik pada kawasan-kawasan lindung menjadi isu pada RTRW Kota Depok.

Riset ini telah berhasil mengembangkan model pengendalian pemanfaatan ruang berbasis nilai lahan dengan menggunakan *system dynamics*. Model pengendalian pemanfaatan ruang berbasis nilai lahan ini terdiri atas sub-sistem sosial kemasyarakatan, sub-sistem lingkungan, dan sub-sistem ekonomi yang mengintegrasikan peraturan zonasi, tata kelola nilai lahan, pemahaman masyarakat, dan penegakan hukum yang dapat meningkatkan pajak lahan untuk mengurangi kemampuan membeli atau mengubah lahan, sekaligus memberi kemampuan kepada pengelola meningkatkan infrastruktur lingkungan menuju pembangunan berkelanjutan.

Kepada para peneliti, disarankan untuk menindaklanjuti riset ini dengan memperbaiki keterbatasan riset ini, misalnya mengintegrasikan insentif dan disinsentif pada nilai lahan kawasan lindung. Kelembagaan dalam penetapan nilai lahan. Diharapkan riset lebih lanjut dalam optimasi ekonomi dari nilai lahan dan tata ruang. Riset lebih lanjut mengenai

konflik ruang dan kelembagaan yang terlibat di dalamnya, serta peranannya menjadi penting. Selanjutnya riset terkait konflik agraria dan proses perumusan perubahan rencana dapat mengisi keterbatasan riset ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bencure, J. C., Tripathi, N. K., Miyazaki, H., Ninsawat, S., & Kim, S. M. (2019). *Development of an Innovative Land Valuation Model (Ilvm) For Mass Appraisal Application in Sub-Urban Areas Using AHP: an Integration of Theoretical and Practical Approaches*. *Sustainability* (Switzerland), 11(13). <https://doi.org/10.3390/su11133731>
- Booth, P. (2003). *Planning By Consent: The Origins and Nature of British Developmental Control*. In *Planning By Consent: The Origins and Nature of British Developmental Control*. <https://doi.org/10.4324/9780203402153>
- Branch, M. C. (1983). *Comprehensive Planning General Theory and Principles*. Palisades Publishers.
- Cho, S. H., Gyu Kim, S., & Roberts, R. K. (2011). *Measuring The Effects Of A Land Value Tax On Land Development*. *Applied Spatial Analysis and Policy*, 4(1), 45–64. <https://doi.org/10.1007/s12061-009-9039-3>
- de Vries, F. P., & Hanley, N. (2016). *Incentive-Based Policy Design for Pollution Control and Biodiversity Conservation: A Review*. *Environmental and Resource Economics*, 63(4), 687–702. <https://doi.org/10.1007/s10640-015-9996-8> dibi.bnbp, 2020).

- Gurran, N., Gilbert, C., & Phibbs, P. (2015). *Sustainable Development Control? Zoning and Land Use Regulations for Urban Form, Biodiversity Conservation And Green Design In Australia*. *Journal of Environmental Planning and Management*, 58(11), 1877–1902. <https://doi.org/10.1080/09640568.2014.967386>
- Kivell, P. (1995). *Land and the City: Patterns and Processes of Urban Change*. In *The Geographical Journal* (Vol. 161, Issue 3). <https://doi.org/10.2307/3059848>
- Mandelker, D. (2016). *Planning and Control of Land Development: Cases and Materials*. Contemporary Legal Education Series; Michie Law Series
- McCluskey, W. J., & Franzsen, R. (2005). *An Evaluation of the Property Tax in Tanzania: An Untapped Fiscal Resource or Administrative Headache?* *Property Management*, 23, 43–69. <https://doi.org/10.1108/02637470510580589>
- Nallathiga, R. (2018). *Monetization Of Urban Land : Review , Approach And Framework for The Ulbs*. 37(May), 1–11. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.29588.19842>
- Wang, Q., Wang, Y., Chen, W., Zhou, X., Zhao, M., & Zhang, B. (2020). *Do Land Price Variation And Environmental Regulation Improve Chemical Industrial Agglomeration? A regional analysis in China*. *Land Use Policy*, 94(3), 104568. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2020.104568>
- Raslanas, S, Zavadskas, EK, Kaklauskas, A. (2010). *Land Value Tax In The Context Of Sustainable Urban Development And Assessment*. Part I Policy Analysis And Conceptual Model For The Taxation System On Real Property. *International Journal of Strategic Property Management*. 14. <https://doi.org/10.3846/ijspm.2010.06>
- Rodas, J. M. C., Gómez, J. M. N., Castanho, R. A., & Cabezas, J. (2018). *Land Valuation Sustainable Model of Urban Planning Development: A Case Study in Badajoz, Spain*. *Sustainability (Switzerland)*, 10(5), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su10051450>
- Sharma, dan Paliwal, 2020
- Solly, A., Berisha, E., Cotella, G., & Rivolin, U. J. (2020). *How Sustainable are Land Use Tools? A Europe-Wide Typological Investigation*. *Sustainability (Switzerland)*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/su12031257>
- Soesilo, T, E, Budhi. (2007). *Lingkungan, System Thinking, System Dynamics, dan Pemodelan Lingkungan*. Kuliah Umum System Thinking, dan Lingkungan, Program Studi Ilmu Lingkungan, Pascasarjana, Universitas Indonesia.
- Soesilo, T, E, Budhi. (2019). *Lingkungan, System Thinking, System Dynamics, dan Pemodelan Lingkungan*. Kuliah Umum Pemodelan Ilmu Lingkungan, Program Studi Ilmu Lingkungan, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia.
- Soesilo. B, Karuniasa.M. (2014). *Pemodelan System Dynamics untuk Berbagai Bidang Ilmu Pengetahuan Kebijakan Pemerintah dan Bisnis*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Tione. S. E, Holden T S. (2020). *Urban Proximity, Demand for Land and Land Shadow Prices in Malawi*. *Land Use Policy*. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2020.104509>
- Zimmerman, E. A. (1973). *Tax Planning for Land Use Control*. *Urban Lawyer*, 5(4), 639–6

PROFIL PENULIS

Citra Fadhillah Utami merupakan penerima Beasiswa S-3 Dalam Negeri Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas Tahun 2019. Saat ini penulis bekerja sebagai PNS di Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. ■

RONI DWI SUSANTO

MENGULAS PROGRAM STRATEGIS

PUSBINDIKLATREN 2023



Foto: freepik.com

Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas melaksanakan program strategis pada tahun 2023 dengan komitmen kuat untuk meningkatkan kompetensi ASN di bidang perencanaan. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada peningkatan kapasitas institusi demi mendukung visi-misi Pusbindiklatren dalam meningkatkan kapabilitas dan kompetensi SDM perencanaan.

Program strategis yang dijalankan oleh Pusbindiklatren pada 2023 mencerminkan komitmen yang kuat untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di bidang perencanaan. Dengan berpegang

pada peraturan yang berlaku dan mengadopsi pendekatan kebutuhan institusional, Pusbindiklatren berupaya memberikan manfaat nyata pada peningkatan kapasitas institusi, bukan hanya di tingkat individu.

Pendekatan perencanaan kinerja yang bersumber dari Rencana Strategis Kementerian PPN/ Bappenas dan Sekretariat Kementerian PPN/Sekretariat Utama Bappenas memberikan

TUGAS DAN FUNGSI PUSBINDIKLATREN



landasan yang kuat untuk mengukur pencapaian Pusbindiklatren. Terfokus pada indikator seperti integrasi perencanaan, kebijakan pembangunan nasional yang visioner, dan kinerja yang bersih, akuntabel, dan profesional, menjadi langkah strategis yang sesuai dengan misi besar pemerintah.

Langkah strategis tahun 2022–2025 yang dilandaskan pada Analisis SWOT (*Strenght, Weakness, Opportunity, Threat*) menunjukkan keseriusan dalam merencanakan ke depan. Dengan memperhatikan aspek kelembagaan, ketatalaksanaan, SDM internal, diklat, anggaran, dan sarana prasarana, Pusbindiklatren mencoba menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang untuk mencapai kondisi adaptif dan tangguh pada tahun 2025.

Peran Pusbindiklatren sebagai *enabler* pembangunan, khususnya melalui pembinaan, pendidikan, dan pelatihan Jabatan Fungsional Perencana (JFP), merupakan aspek penting dalam mendukung kebijakan Kementerian PPN/Bappenas. Dengan menyusun langkah strategis yang terorganisasi dan terarah, Pusbindiklatren berusaha meningkatkan kompetensi perencana dan pihak yang terlibat dalam penyusunan dokumen perencanaan.

Melibatkan analisis SWOT yang mendalam adalah langkah yang bijaksana, sekaligus upaya untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi melalui pelatihan swakelola. Selain itu, kerja sama dengan lembaga lain menunjukkan respons yang adaptif terhadap kebutuhan saat ini. Komitmen

Langkah Strategis (2022–2025) (8)				
- STRATEGI : 8 Strategi (Hasil Analisa SWOT)				
- PROGRAM: Program Perencanaan Pembangunan Nasional atau program lain yang relevan				
- TAHAPAN : Kegiatan Strategis				
Kegiatan Strategis:	2022	2023	2024	2025
A. Kelembagaan:				
1. Evaluasi penajaman TUSI	✓	✓	-	-
2. Adopsi konsep/values <i>Corpu agile</i> adaptive & learning organisation	✓	✓	✓	✓
3. Akreditasi Pusbindiklatren oleh LAN	✓	✓	✓	-
4. Akreditasi Pusbindiklatren kepada lembaga pelatihan perencana	-	✓	✓	✓
5. Pemberian sertifikasi JFP	-	✓	✓	✓
B. Ketatalaksanaan:				
1. Penyempurnaan Pedoman dan SOP	✓	✓	✓	✓
2. Updating data JFP & peserta diklat	✓	✓	✓	✓
3. Membangun knowledge management	✓	✓	✓	✓
C. SDM Internal:				
1. Pemetaan Profil SDM Pusbindiklatren	✓	-	-	-
2. Pembinaan berkelanjutan	✓	✓	✓	✓
3. Meningkatkan jumlah & kompetensi WI dan narasumber Bappenas	✓	✓	✓	✓
4. Pembagian tugas SDM	✓	✓	✓	✓
D. Diklat:				
1. Evaluasi diklat	✓	✓	✓	✓
2. Melaksanakan pelatihan swakelola	✓	✓	✓	✓
3. Pengembangan diklat unggulan	✓	✓	✓	✓
4. Mencari sumber-sumber pendanaan untuk diklat	✓	✓	✓	✓
5. Membangun kolaborasi dengan stakeholders	✓	✓	✓	✓
6. TNA stakeholders	✓	-	-	✓
7. Pemanfaatan alumni untuk branding Pusbindiklatren	✓	✓	✓	✓
E. Anggaran:				
1. Pengelolaan sesuai peraturan	✓	✓	✓	✓
F. Sarpras:				
1. Mengusulkan pengadaan sarpras pendukung pelatihan swakelola	✓	✓	-	-
2. Pengembangan IT sesuai kebutuhan	✓	✓	-	-



**PUSBINDIKLATREN
DIHARAPKAN
DAPAT TERUS
MEMAINKAN PERAN
STRATEGISNYA DALAM
MENINGKATKAN
KAPABILITAS DAN
KOMPETENSI SDM
PERENCANA.”**

pimpinan dan staf, bersama dengan manajemen risiko yang diterapkan dalam pelaksanaan program strategis, akan menjadi faktor kunci untuk kesuksesan dan keberlanjutan inisiatif ini.

Dengan konsistensi, kesinambungan, dan adaptabilitas terhadap perubahan kebijakan, Pusbindiklatren diharapkan dapat terus memainkan peran strategisnya dalam meningkatkan kapabilitas dan

kompetensi SDM perencana, sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Selamat untuk langkah-langkah strategis yang telah diambil, dan semoga berhasil dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

PROFIL PENULIS

Roni Dwi Susanto merupakan Widyaiswara Ahli Utama pada Pusbindiklatren Kementerian PPN/ Bappenas. ■

Bappenas

Working Papers



Call for Papers

Publikasi : Maret, Juli dan November

Bappenas Working Papers (BWP) adalah publikasi yang diterbitkan Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas yang didukung oleh Perkumpulan Perencana Pembangunan Indonesia (PPPI) sebagai salah satu sarana pendukung fungsi Bappenas sebagai think tank pemerintah. Publikasi ini diharapkan menjadi jembatan antara ilmu pengetahuan dan kebijakan (*bridging knowledge to policy*), serta sebagai sarana pengembangan pemikiran dalam bidang perencanaan pembangunan yang melibatkan akademisi, praktisi, dan aparaturnegara.

Beberapa bidang yang menjadi topik di BWP adalah sebagai berikut:

Kebijakan Makroekonomi, Otonomi Daerah dan Pengembangan Wilayah, Sarana dan prasarana, Sumber Daya Alam dan Lingkungan, Pembangunan Manusia, Pembangunan Hukum, Politik, Administrasi Publik, Pertahanan, dan Keamanan, Kebijakan untuk Isu-isu Pembangunan Strategis

Proses



Submission by Author



Assessed by Editor



Peer Review Process



Production



Published

Informasi

Tertarik untuk mengirimkan artikel ke jurnal ini? Kami menyarankan anda untuk meninjau halaman Tentang Jurnal ini untuk mengetahui ketentuan, serta pedoman penulis. Penulis harus melakukan registrasi akun terlebih dahulu sebelum dapat mengirimkan hasil tulisannya

Periode publish

Bappenas Working Papers melakukan publis tiga kali setiap tahun, yaitu di bulan Maret, Juli dan November

Index :



PKPINDEX



Register dan login sebagai author : www.workingpapers.bappenas.go.id



Kementerian PPN/
Bappenas



TANYA-JAWAB

JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA

Sumber: Klinik ASN Perencana (Agustus–September 2023)



Ruang Konsultasi Daring Seputar
Jabatan Fungsional Perencana
serta Program Pendidikan dan
Pelatihan Perencanaan

PERTANYAAN 1 (PENYETARAAN):

Saya sudah di dalam Jabatan Fungsional Perencana (JFP) Ahli Pertama hasil penyetaraan tanggal 30 Desember 2021. Saya ingin mengikuti pelatihan Perencana, tetapi sudah mengajukan sejak 2022 belum dipanggil dan 2023 juga sudah mengusulkan kembali semoga dapat dipanggil karena usulan harus ditandatangani oleh eselon 2 terlebih dahulu di kantor pusat. Apakah bisa ke depannya usulan pelatihan cukup melalui pimpinan instansi tanpa melalui Eselon 2?

Jawaban:

Untuk penyetaraan jabatan, tidak wajib mengikuti pelatihan

JFP ahli pertama sehingga kami tidak memanggil untuk mengikuti pelatihan. Ke depannya, Anda bisa mengikuti pelatihan dalam rangka pengembangan kapasitas sebagai perencana, contohnya pelatihan penyusunan Renstra, monitoring dan evaluasi, ataupun pelatihan teknis lainnya. Kalau usulan untuk mengikuti pelatihan tetap dari kepegawaian di pusat.

PERTANYAAN 2 (PENILAIAN KINERJA):

Terkait hasil kerja atas pelaksanaan SKP 2023, untuk butir-butir kegiatannya dalam laporan apakah masih bisa memakai butir kegiatan

yang ada di Permen PANRB No. 4 Tahun 2020? Jika tidak, maka seharusnya butir kegiatan yang dipakai untuk laporan terdapat di mana? Di 2022, saya terkendala dalam mengolah peraturan terkait butir-butir di Permen PANRB No. 4 Tahun 2020, sehingga PAK 2022 dari unsur penunjang saja, saya masih menjadi bendahara penerima. Kebetulan di Permen PANRB No. 4 Tahun 2020, poin penunjang kinerja pada satuan kerja kami. Saat itu saya selalu diminta melakukan pemantauan, tetapi tidak diminta output dalam bentuk laporan tertulis, hanya laporan lisan.

Jawaban:

Permen PANRB No. 4 Tahun 2020 akan direvisi, sehingga tidak lagi menggunakan butir-butir kegiatan. Pada akhir 2023, penilaian berdasarkan ekspektasi pimpinan. Agar pemantauan terinventarisasi dengan baik, harus ada dokumen laporan dan sebaiknya terdapat rekomendasi tindak lanjut di dalam laporan tersebut.

Berdasarkan Permen PANRB No. 1 Tahun 2023, pekerjaan berdasarkan matriks peran hasil kemudian masuk ke SKP, nanti *output*-nya dikumpulkan kemudian pimpinan mengeluarkan kategori predikat kinerja. Kalau di bawah baik, Anda akan diminta melakukan perbaikan. Pimpinan akan memberikan tenggat waktu misalnya satu bulan di tahun yang baru, untuk mengetahui Anda mampu atau tidak mencapai ekspektasi pimpinan.

PERTANYAAN 3 (PENILAIAN KINERJA):

Berdasarkan Peta Jabatan yang tersedia dan sesuai yang disebutkan dalam SK pengangkatan, saat ini saya ditempatkan sebagai JFP Ahli Madya pada Bidang Rendalev Bappeda. Di instansi saya, kelas jabatan JFP Ahli Madya lebih tinggi daripada kelas jabatan Kepala Bidang. Dalam kondisi tersebut, siapakah yang seharusnya menjadi atasan langsung dan berwenang untuk memberikan penilaian kinerja JFP Ahli Madya? Apakah Kepala Bidang atau Sekretaris Badan (kelas jabatannya setara dengan JFP Ahli Madya) atau Kepala Bappeda?

Jawaban:

Karena pada saat menyusun SKP dan matriks peran hasil Anda mengikuti Eselon 3, maka yang dilihat adalah pangkat/golongan bukan kelas jabatan. Jika pangkat Eselon 3 tersebut IV/A, Beliau boleh menilai Anda atau JFP yang pangkat/golongannya setara atau

di bawahnya. Jika Anda meminta penilaian dari Kepala Bappeda, dikhawatirkan akan memakan waktu lama. Setelah mendapatkan kategori predikat kinerja, nanti ada tim yang akan melakukan konversi ke angka kredit untuk disampaikan ke kepegawaian. Ini sesuai dengan Peraturan BKN No. 3 Tahun 2023.

PERTANYAAN 4 (UJI KOMPETENSI):

Saya struktural eselon 4 di kecamatan dengan pangkat III/C. Sebelumnya saya analis perencana di Bappeda lebih dari dua tahun. Saya ingin mendaftar untuk uji kompetensi JFP, apakah saya harus mulai dari ahli pertama atau bisa langsung ke ahli muda?

Jawaban:

Berdasarkan Permen PANRB 1/2023, perpindahan jabatan disesuaikan dengan jabatan terakhir. Untuk Jabatan pengawas atau Eselon 4 maka perpindahan jabatan ke fungsional perencana di jenjang ahli muda.

PERTANYAAN 5 (ANGKA KREDIT):

Saya menjadi JFP Ahli Muda melalui uji kompetensi jalur perpindahan jabatan pada 2023. Saya sudah di III/D sejak tahun 2019 dan status pendidikan saat ini adalah S2. Untuk naik pangkat ke IV/A apakah saya bisa melalui kenaikan pangkat reguler atau harus menggunakan angka kredit? Saat pelantikan saya mendapatkan 150 AK.

Jawaban:

Anda sudah tidak bisa naik pangkat melalui kenaikan pangkat reguler, tetapi harus menggunakan angka kredit kumulatif. Untuk JFP ahli muda ke ahli madya, membutuhkan 200 AK, oleh karena itu Ibu perlu 50 AK lagi untuk naik ke jenjang ahli madya. Persyaratan untuk naik jenjang jabatan adalah mengikuti uji kompetensi kenaikan jenjang.

PERTANYAAN 6 (POLICY PAPER):

Kalau *policy paper* yang sudah dibuat sebelum menjadi JFP dan ternyata tidak bisa memenuhi persyaratan uji kompetensi kenaikan jenjang ahli madya, apakah *policy paper* tersebut bisa diklaim menjadi AK?

Jawaban:

Untuk penilaian kinerja 2023 berdasarkan Permen PANRB 1/2023, perolehan AK tidak lagi menggunakan DUPAK, tetapi konversi hasil penilaian SKP, sehingga penulisan makalah kebijakan tidak bisa lagi menjadi unsur angka kredit, tetapi prestasi pribadi.

PERTANYAAN 7 (PENYETARAAN):

Saya menjabat sebagai Kasubbid dengan Golongan/ruang IV/A. Pada 31 Desember 2021 saya menerima SK penyetaraan sebagai Fungsional Perencana Ahli Muda. Hadirnya Perka BKN 3/2023 mengamanatkan pada JF untuk melakukan penyesuaian angka kredit. Selanjutnya apakah memungkinkan jika jenjang fungsional saya disesuaikan dengan golongan/ruang IV/A yang saya miliki menjadi Perencana Ahli Madya?

Jawaban:

Angka Kredit PNS yang mengalami penyetaraan menggunakan Permenpan RB 17/2021 mengenai penyetaraan jabatan. Pada Permenpan RB 17/2021 seluruh PNS yang dahulu menjabat sebagai pengawas, disetarakan menjadi fungsional jenjang ahli muda.

PERTANYAAN 8 (PENYETARAAN):

Pada Oktober 2023 masa golongan/ruang IV/a saya menginjak 2 tahun. Jika saya dapat beralih menjadi Fungsional Perencana Ahli Madya, persyaratan apa saja yang harus saya penuhi?

Jawaban:

Anda tidak bisa langsung ke perencanaan ahli madya, tetapi harus mencukupi kebutuhan Angka Kredit Kumulatif terlebih dahulu dan memenuhi syarat Hasil Kerja Minimal berupa publikasi *policy paper*. Untuk naik ke jenjang ahli madya, dibutuhkan 200 AK. Karena di SK Penyetaraan tercantum 100 AK, maka Ibu perlu mengumpulkan 100 AK lagi. Untuk tahun 2023, angka kredit berdasarkan hasil penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Kalau predikat kinerja ini baik, angka kreditnya 25 dan apabila sangat baik, angka kreditnya 37.5.

PERTANYAAN 9 (ANGKA KREDIT):

Saya dinyatakan lulus uji kompetensi gelombang 2 pada 2023 dan pada 1 april 2024 saya akan naik pangkat. Apakah naik pangkat saya dari III/A menjadi III/B harus mengumpulkan sebanyak 50 AK? Saya sudah dilantik menjadi JFP per 29 Agustus 2023.

Jawaban:

Karena sudah dilantik melalui jalur perpindahan jabatan dan memiliki AK sebanyak 13, untuk naik ke III/B maka Ibu memerlukan 37 AK lagi. Untuk naik ke III/B, Anda harus memenuhi ketentuan untuk kenaikan pangkat dengan mengumpulkan angka kredit.

PERTANYAAN 10 (STRUKTUR ORGANISASI):

Ketika saya diangkat menjadi JFP, ditempatkan di subbagian tata usaha. Apakah saya menjadi bawahan dari kasubbag tata usaha? Karena di struktur organisasi JFP sebagai bawahan kasubbag tata usaha, bukankah seharusnya JFP ditarik langsung dari kepala dinas? Saya setelah dinyatakan lulus menjadi JFP diberi tugas

di perencanaan dan langsung diperintah oleh kasubbag tata usaha untuk mengerjakan kerja yang bukan tupoksi rencana.

Jawaban:

Untuk penempatan fungsional menyesuaikan dengan struktur organisasi di OPD tersebut. Untuk pejabat penilai kinerja minimal setingkat pengawas atau eselon IV. Apabila secara struktur organisasi seorang fungsional ditempatkan di bawah kasubbag, maka SKP ditandatangani oleh kasubbag. Apabila ada penilaian triwulanan atau semesteran atau tahunan melalui SKP, nanti yang menilai itu sesuai dengan pejabat penandatanganan SKP tersebut.

PERTANYAAN 11**(PERPINDAHAN JABATAN):**

Saya adalah JF Ahli Muda (non perencana) dalam golongan/ ruang III/C yang sudah tujuh tahun ditempatkan di bidang perencanaan. Dari awal saya merasa ditempatkan di bidang yang tidak sesuai tupoksi. Namun karena atasan mempercayai saya untuk mengerjakan tugas perencanaan, saya tidak diizinkan pindah bidang. Oleh sebab itu, saya berencana untuk alih jabatan dari JF Ahli Muda saya saat ini menjadi JF Perencana Ahli Muda agar pekerjaan lebih sesuai dengan tupoksi karena kebetulan juga ada formasi JF Perencana yang lowong. Setelah saya konsultasi ke BKPSDM, pindah JF diperbolehkan dengan syarat uji kompetensi dan dua tahun pengalaman di bidangnya. Pertanyaan saya, apakah jika pindah JF, AK yang saya miliki di JF sebelumnya dapat diperhitungkan? (AK terakhir saya adalah 239.39).

Jawaban:

Anda dapat mendaftar uji kompetensi JF Perencana jenjang ahli muda. Karena berdasarkan Permenpan RB 1/2023 perpindahan jabatan secara diagonal berlaku untuk kondisi Ibu. Salah satu syarat mengikuti uji kompetensi adalah wajib diketahui dan mendapat rekomendasi dari BKD/BKPSDM atau Biro Kepegawaian di K/L. Setelah lulus uji kompetensi, maka Anda akan mendapatkan sertifikat dari instansi pembina yaitu Kementerian PPN/Bappenas. Kemudian Anda mendapatkan Penetapan Angka Kredit dari instansi asal Ibu dan SK Pengangkatan ke dalam JF Perencana diterbitkan.

Berdasarkan Pasal 20, Permenpan 1/2023 Angka Kredit yang dimiliki pada JF sebelumnya ditetapkan sebagai Angka Kredit JF yang akan diduduki.

PERTANYAAN 12 (ANGKA KREDIT):

Berkaitan dengan AK pada pengajuan 2024 melalui SKP, apakah unsur pendidikan bisa diklaim menjadi AK seperti DUPAK Konvensional? Kebetulan di 2023, saya baru lulus S2. Apakah ijazah S2 dapat diklaim menjadi AK pada 2024?

Jawaban:

AK pada pendidikan dimasukkan dalam unsur pengembangan profesi, dimana besaran AK pengembangan profesi dari ijazah S2 adalah 25% kebutuhan AK untuk naik satu kali kenaikan pangkat golongan satu tingkat lebih tinggi.

[Penulis: Roseiga Retno Anggarani/
Staf Pokja PPJFP Pusbindiklatren] ■



Kementerian PPN/
Bappenas

Pusbindiklatren

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

Konsultasikan secara daring dengan
Tim Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas melalui

**KLINIK ASN
PERENCANA**

Setiap Jumat Terakhir Tiap Bulan
Pukul 14.00–16.00 WIB

via  **zoom**



Info lengkap & Pendaftaran:

bit.ly/klinik-asn-perencana



BAMBANG EKO CAHYONO

EKSPLORASI PERAN PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI JFP



Foto: freepik.com

“

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN memegang peran krusial dalam mengatur tugas dan tanggung jawab ASN di Indonesia.”

Peningkatan kompetensi melalui pendidikan adalah tonggak penting dalam membangun ASN yang profesional dan unggul. Namun, pertanyaan mendasar muncul, sejauh mana program pendidikan menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan kompetensi, khususnya pada Jabatan Fungsional Perencana (JFP).

LATAR BELAKANG

Kondisi ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik; bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN); profesional dalam menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat; serta mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa perlu diwujudkan. Hal ini juga merupakan upaya pencapaian amanah tujuan nasional yang terdapat pada Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) alinea keempat: “Kemudian daripada itu, untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang **melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan**

kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial...”

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN memegang peran krusial dalam mengatur tugas dan tanggung jawab ASN di Indonesia. Undang-undang ini mencakup tugas ASN dalam pelayanan publik, pemerintahan, dan pembangunan, serta menekankan prinsip-prinsip seperti profesionalisme, etika, kebebasan dari campur tangan politik, dan integritas. Selain itu, undang-undang ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan ASN, termasuk hak mereka atas gaji yang adil dan jaminan

sosial. Pengembangan kompetensi ASN juga diakui sebagai hal yang penting. Secara keseluruhan, undang-undang ini sejalan dengan agenda besar Presiden untuk menyederhanakan birokrasi sebagai upaya dalam menjalankan pemerintahan yang efisien dan efektif. Atas amanah Presiden, kementerian dan lembaga terkait, termasuk Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), menjalankan “Grand Design Pembangunan ASN 2020–2024: Strategi Membangun Integritas dan Disiplin ASN”.

Definisi kompetensi dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah kemampuan kerja individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi berperan penting dalam pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai target atau *output*. Peningkatan kompetensi PNS menjadi prioritas, yang diakui oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN), dengan menerbitkan Peraturan LAN No. 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS. Peningkatan kompetensi merupakan fokus utama undang-undang dan peraturan ini yang menitikberatkan pada kemampuan kerja individu dan kemampuan ASN menjalankan peran secara efektif. Prinsip ini sejalan dengan tujuan Reformasi Birokrasi, yaitu menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih dari KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Berdasarkan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999, jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam satuan organisasi negara. Jabatan dalam birokrasi pemerintah

dapat dibedakan menjadi jabatan karier dan jabatan fungsional. Jabatan karier adalah jabatan dalam struktur organisasi, sedangkan jabatan fungsional mencakup Jabatan Fungsional Perencana (JFP) yang memiliki tugas, tanggung jawab, dan wewenang dalam melaksanakan kegiatan perencanaan pembangunan di instansi pusat dan instansi daerah.

Berdasarkan PermenPANRB No. 4 Tahun 2020, JFP adalah jabatan yang memiliki ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melaksanakan kegiatan perencanaan pembangunan di instansi pusat dan instansi daerah. Peningkatan kompetensi JFP menjadi esensial untuk menghadapi perubahan cepat dan mendukung visi “Menjadi Pemerintahan Kelas Dunia”. Namun, banyak instansi pemerintahan menghadapi produktivitas pegawai yang rendah dan kesulitan mengukur kinerja, disebabkan oleh kurangnya kompetensi pegawai (Sriwidodo & Haryanto, 2010). Lyle & Spence (1993) menegaskan bahwa peningkatan kompetensi pegawai diperlukan untuk mendukung kemampuan kerja dan menentukan tingkat kinerja. Semakin tinggi kompetensi, semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Peraturan Kepala Badan kepegawaian Negara (BKN) No. 17 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen PNS, menegaskan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan solusi untuk menutup kesenjangan kompetensi. Dengan demikian, diklat menjadi kegiatan penting dalam memperbaiki kemampuan kerja pegawai, meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya. Meskipun demikian, kesenjangan antara kompetensi yang diperlukan untuk suatu jabatan dan kompetensi yang dimiliki oleh pengelola kepegawaian

masih terjadi. Diklat dianggap sebagai solusi untuk mengatasi permasalahan ini.

PERMASALAHAN DAN TUJUAN

Dari uraian di atas, permasalahan yang dapat diangkat, yaitu benarkah peningkatan kompetensi adalah melalui program pendidikan? Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui hubungan antara program pendidikan dan karier perencanaan.

PEMBAHASAN

Ada beberapa pendapat yang menjelaskan tentang kompetensi. Menurut Boulter et al. (2009), level kompetensi mencakup *skill*, *knowledge*, *social role*, *self-image*, *trait*, dan *motive*. Pandangan ini diperkuat oleh Tandellin (2004), yang menyatakan bahwa kompetensi secara komprehensif terdiri dari empat variabel, yaitu (1) pengetahuan (*knowledge*); (2) keahlian (*skill*); (3) kemampuan (*ability*); dan (4) sikap (*attitude*). Keempat variabel tersebut diintegrasikan dalam sebuah model untuk mengimplementasikan keempat aspek kompetensi secara efektif dan efisien (Kartika dan Sugiarto, 2014). Menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 045/U/2022 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi (2002), kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab, yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Peraturan LAN No. 10 Tahun 2018 mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Pengembangan kompetensi PNS adalah upaya untuk memenuhi kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi



Foto: freepik.com

jabatan dan rencana pengembangan karier.

Pendidikan dan pelatihan menjadi kunci penting dalam meningkatkan kompetensi. Dalam perspektif Tajjudin Noor (2018) dan Redja Mudyahardjo (2001), pendidikan diartikan sebagai pendekatan hidup holistik yang mencakup pengalaman belajar sepanjang hidup, melibatkan berbagai lingkungan dan pengalaman. Pendidikan tidak hanya terbatas pada institusi seperti sekolah, tetapi juga mencakup aspek kemanusiaan seperti rumah dan masyarakat. Pendidikan

memiliki dampak signifikan pada pengembangan individu dan kelompok dalam segi sosial, budaya, dan akademik. Soekidjo (2009) menganggap pendidikan sebagai upaya untuk mengembangkan kapasitas intelektual dan kemanusiaan seseorang.

Dalam konteks kinerja pegawai, pendidikan diharapkan dapat membawa perubahan perilaku, meningkatkan kemampuan, dan mempersiapkan individu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan. Pendidikan memainkan peran penting dalam pengembangan

kompetensi, membantu individu memperoleh pemahaman mendalam, mengembangkan keterampilan, dan membentuk sikap yang mendukung dalam konteks pekerjaan.

Kompetensi, menurut Spencer dan Spencer seperti yang dikutip oleh Umi Narimawati (2007), adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh individu dan berhubungan secara kausal dengan pemenuhan kriteria yang diperlukan dalam suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari lima karakteristik, yaitu motif (motivasi yang konsisten), faktor bawaan (karakteristik dan tanggapan yang konsisten), konsep diri (representasi diri), pengetahuan (pemahaman dan informasi dalam bidang tertentu), dan keterampilan (kemampuan melaksanakan tugas).

Pentingnya pelatihan dalam suatu organisasi, menurut Moeheriono dan Si (2012), terletak pada peningkatan kinerja pegawai. Pelatihan dapat mencakup berbagai metode, seperti pembelajaran klasik, pelatihan praktis, diskusi, studi kasus, simulasi, dan lebih



PENTINGNYA PELATIHAN DALAM SUATU ORGANISASI, MENURUT MOEHERIONO & SI (2012), TERLETAK PADA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI.”

banyak lagi. Pelatihan memberikan fleksibilitas dalam memperoleh keterampilan dengan cara yang berbeda-beda.

Dalam beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Annisa Intan Prasetyo dan Ida Nurnida (2017), didapati bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Susi Hendriani (2013) menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Pakpahan et al. (2014) menegaskan bahwa hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai saling memengaruhi.

Dalam konteks hubungan antara tingkat pendidikan, kompetensi, dan kinerja pegawai, Angga Satria (2018) menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. M. Reza Irsandi (2019) juga mengungkapkan bahwa tingkat pendidikan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, pendidikan, kompetensi, dan pelatihan saling berhubungan dan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pendekatan holistik dalam pengembangan kompetensi menyoroti pentingnya pendidikan dan pelatihan yang relevan dan terstruktur untuk mendukung peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai.

Melalui program pendidikan yang dirancang dengan baik, individu dapat memperoleh pemahaman yang lebih dalam, mengembangkan keterampilan yang diperlukan, dan membentuk sikap yang mendukung dalam konteks pekerjaan mereka. Pengembangan kompetensi tidak hanya terjadi melalui program

pendidikan formal, tetapi juga melibatkan pelatihan di tempat kerja, pengalaman praktis, *mentoring*, dan pembelajaran mandiri. Dengan demikian, peran pendidikan, kompetensi, dan pelatihan sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal. Pemahaman holistik terhadap hubungan ini memberikan dasar bagi perencanaan dan implementasi program pengembangan SDM yang efektif di berbagai organisasi.

SARAN DAN REKOMENDASI

Peningkatan kompetensi melalui pendidikan merupakan suatu proses yang sangat penting dalam perkembangan individu. Peningkatan kompetensi juga memiliki dampak positif pada perkembangan karier seseorang dan memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa saran dan rekomendasi untuk meningkatkan kompetensi fungsional perencana melalui pendidikan.

1. Meningkatkan Kualitas Perencanaan

Hal ini dapat dilakukan melalui pendidikan yang tepat. Fungsional Perencana diharapkan dapat meningkatkan kemampuan analisis, pemodelan, dan penelaahan yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai perencana. Pendidikan yang sesuai akan membantu menghasilkan luaran perencanaan yang lebih akurat dan efektif.

2. Mengembangkan Kemampuan Inovatif

Fungsional Perencana perlu memiliki kemampuan berpikir inovatif dan produktif untuk menanggapi tantangan dan hambatan yang kompleks. Pendidikan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan kemampuan ini.

3. Meningkatkan Pengetahuan Terkini

Proses pendidikan yang berkelanjutan akan memastikan bahwa fungsional perencana selalu *ter-update* dan dapat mengikuti perkembangan isu-isu lingkungan, sosial, dan ekonomi yang relevan dengan tugas dan fungsinya.

4. Pengembangan Kemampuan Komunikasi

Fungsional Perencana harus mampu menjelaskan ide-ide kompleks secara sederhana, jelas, dan akurat kepada pimpinan, pemangku kepentingan, dan masyarakat umum. Penguasaan komunikasi yang baik sangat penting dalam konteks perencanaan.

5. Peningkatan Kecermatan dalam Pengambilan Keputusan

Fungsional Perencana yang terlatih cenderung membuat keputusan yang lebih baik karena mereka memiliki pengetahuan dan alat analisis yang tepat. Hal ini mendukung kinerja yang lebih baik dalam pengambilan keputusan.

Penting untuk menciptakan program pendidikan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan Fungsional Perencana. Selain itu, pendidikan yang berkelanjutan dan berkesinambungan akan memastikan bahwa kompetensi yang diperoleh selalu dapat diaplikasikan dalam menghadapi dinamika perubahan yang terus berlangsung. Secara keseluruhan, perencanaan pendidikan yang baik dapat menjadi investasi jangka panjang untuk meningkatkan kinerja dan kontribusi fungsional perencana dalam lingkungan kerja mereka.

REFERENSI

- Angga Satria. (2018). *Tingkat Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (ALMANA), 2(2), 53–63.
- Boulter, N., Dalziel, M., & Hill, J. (2009). *Achieving the Perfect Fit*. Routledge.
- Hendriani, S., Efni, Y., & Fitriani, A. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru*. Pekbis Jurnal, 5(2), 133–144.
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). *Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 17(1), 73–90. <https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240>
- Peraturan Kepala LAN Nomor 10 Tahun 2018, Lembaga Administrasi Negara.
- Lyle, M., & Spencer, S. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons Incorporated.
- M. Reza Irsandi. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Hamparan Perak Kabupaten Deli Serdang*. In Universitas Dharmawangsa.
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 045/U/2022 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan Nasional (2002).
- Moeherson, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Narimawati, U. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Noor, T. (2018). *Rumusan Tujuan Pendidikan Nasional Pasal 3 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003*. Wahana Karya Ilmiah Pendidikan, 2(01).
- Nursiah, Gunawan Bata Ilyas, & Mattalatta. (2018). *Pengaruh Pendidikan Formal, Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Mirai Management, 3(1), 175–185. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Pakpahan, Edi, S., dan Siswidiyanto, S. (2014). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), 2(1), 116–121.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 17 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen PNS., 1 (2011).
- Prasetyo & Nurnida, A. I. I. (2017). *Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi*. Ecodemica, 1(1), 107–117. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/1553/pdf>
- Redja, M. (2001). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soekidjo, N. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sriwiodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. Manajemen Sumber Daya Manusia, 4(1), 47–57.
- Tandellin, E. (2004). *Employee Empowerment Based on Competency*. Manajemen dan Bisnis, 3(1).

PROFIL PENULIS

Bambang Eko Cahyono merupakan Perencana Ahli Muda pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Keluarga Berencana (KB) dan Keluarga Sejahtera (KS), Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Penulis dapat dihubungi melalui pos-el inspektur_vijey@yahoo.co.id ■

HAMDI IRZA

MISMATCH KUALIFIKASI PENDIDIKAN ASN DENGAN KEBUTUHAN KOMPETENSI JABATAN PERENCANA



Foto: freepik.com

“

Pemerintah pada saat ini dalam proses merampungkan penyusunan RPJPN periode 2025–2045.”

Kondisi ketidaksesuaian kualifikasi pendidikan dengan dunia pekerjaan tidak hanya terjadi di dunia swasta, tetapi juga di pemerintahan. Kondisi *mismatch* ini berdampak pada kualitas *output* organisasi, besarnya anggaran, dan waktu untuk meningkatkan kapasitas SDM. Tulisan ini mengelaborasi karakteristik ketidaksesuaian kualifikasi pendidikan ASN Perencana dengan kebutuhan kompetensi SDM Perencana yang semakin tinggi pada masa mendatang.

PENDAHULUAN

Visi Indonesia yang tercetus dalam Pembukaan UUD 1945 mencerminkan tekad untuk menjadi bangsa yang bersatu, berdaulat, adil, dan makmur. Dalam upaya mewujudkan visi tersebut, pemerintah merinci langkah-langkahnya melalui dokumen Rencana Jangka Panjang Nasional (RPJPN), yang kemudian menjadi dasar untuk penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) di tingkat nasional serta Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) di tingkat daerah.

Dalam konteks penyusunan RPJPN periode 2025–2045, pemerintah tengah merampungkan dokumen tersebut dengan Visi Indonesia 2045 sebagai Negara Nusantara Berdaulat, Maju, dan Berkelanjutan. Salah satu sasaran krusial dalam mencapai visi tersebut adalah “Daya Saing Sumber Daya Manusia Meningkatkan.” Transformasi tata kelola diarahkan untuk menciptakan tata kelola yang berintegritas dan adaptif, dengan fokus utama pada peningkatan kualitas ASN berbasis merit. Langkah ini menjadi bagian integral dari agenda Reformasi Birokrasi yang telah berlangsung selama lebih dari 10 tahun.

Dalam perspektif manajemen organisasi, SDM memiliki peran yang sangat signifikan, mencapai sekitar 60% hingga 70% dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, reformasi birokrasi menempatkan pembenahan SDM, atau *civil service reforms*, sebagai inti dari perubahan tersebut. Pembaharuan SDM aparatur menjadi prioritas besar dalam membangun tata kelola pemerintahan yang baik.

Adapun unsur-unsur manajemen lainnya, seperti *material* (bahan yang diperlukan), *method* (cara atau sistem untuk mencapai tujuan), dan *money* (keuangan), meskipun penting, memiliki proporsi yang lebih kecil dibandingkan peran SDM. Oleh karena itu, pembenahan SDM aparatur menjadi fokus utama dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik atau *good governance*.

Tata pemerintahan yang baik harus memenuhi standar tertentu, termasuk standar kompetensi bagi setiap ASN, mulai dari Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), Jabatan Administrator (JA), hingga Jabatan Fungsional (JF). Standar kompetensi ini mencakup aspek teknis, manajerial, dan sosial kultural. Meskipun standar kompetensi manajerial dan sosial kultural sudah ditetapkan oleh pemerintah secara umum, standar kompetensi teknis disesuaikan dengan kebutuhan tiap-tiap instansi, seperti kementerian/lembaga. Standar ini menjadi pedoman dalam proses rekrutmen ASN, termasuk pengangkatan pertama, perpindahan jabatan, promosi, dan seleksi terbuka JPT.

PERMASALAHAN DAN TUJUAN

Dalam menghadapi *Global Megatrend* 2045, di mana perkembangan teknologi menjadi salah satu faktor utama yang akan menggantikan sekitar 40% pekerjaan

saat ini, pemerintah dituntut untuk melakukan inovasi dan transformasi tata kelola yang lebih efisien. Teknologi tidak hanya mengubah cara kerja, tetapi juga memberikan dampak signifikan terhadap pengelolaan SDM, material, dan keuangan (*man, material, money*). Di tengah dinamika ini, relevankah Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) yang ada, terutama dalam konteks perencanaan pembangunan?

Pada praktiknya, saat ini SKJ teknis untuk perencanaan menetapkan kualifikasi pendidikan sarjana atau diploma 4 dari berbagai rumpun ilmu. Namun, pertanyaannya adalah, apakah persyaratan ini sudah mampu mengakomodasi perkembangan teknologi dan tuntutan perubahan dalam tata kelola pemerintahan? Apakah SKJ yang ada sudah bersinergi dengan kemajuan teknologi dan perubahan paradigma di era *global megatrend*?

Pentingnya pertanyaan ini juga terkait dengan urgensi pengembangan kompetensi ASN, khususnya bagi perencana pembangunan, melalui program pendidikan. Program pendidikan untuk ASN menuntut alokasi anggaran yang signifikan, sehingga perencanaan dan penganggarannya harus dikelola secara cermat, mempertimbangkan problematika yang mungkin muncul di daerah. Oleh karena itu, tulisan ini akan menggali kondisi aktual kualifikasi pendidikan ASN Perencana dan membandingkannya dengan SKJ Perencana. Apakah terdapat ketidaksesuaian antara keduanya? Apakah program pengembangan kompetensi melalui pendidikan sudah tepat atau perlu penyesuaian?

Analisis perbandingan antara kualifikasi pendidikan ASN Perencana dengan persyaratan dalam SKJ menjadi penting sebagai landasan

evaluasi. Hal ini memberikan gambaran apakah permasalahan kinerja perencanaan pembangunan di Indonesia dapat diatasi melalui program pendidikan perencana atau diperlukan peninjauan ulang terhadap persyaratan dan fokus pendidikan ASN Perencana.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Mismatch dalam angkatan kerja Indonesia merupakan isu lama dan menjadi tantangan serius. Ketidakesuaian antara keahlian yang dimiliki oleh angkatan kerja dengan tuntutan pekerjaan sehari-hari dapat mengakibatkan rendahnya tingkat pendapatan, kepuasan kerja yang rendah, tingginya tingkat *turnover* pekerja, dan penurunan produktivitas. *Mismatch* juga dapat disebabkan oleh berkurangnya kesempatan kerja, mendorong persaingan yang lebih ketat di antara angkatan kerja, dan mengakibatkan pengangguran yang bekerja di luar latar belakang pendidikannya.

Data dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan dan pekerjaan yang dijalani masih menjadi masalah signifikan di Indonesia. Berdasarkan Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia, terdapat tujuh klasifikasi pekerjaan yang terdiri dari: (1) Tenaga Profesional, Teknisi dan yang Sejenis; (2) Tenaga Kepemimpinan dan Ketatalaksanaan; (3) Tenaga Tata Usaha dan yang Sejenis; (4) Tenaga Usaha Penjualan; (5) Tenaga Usaha Jasa; (6) Tenaga Usaha Pertanian, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan; serta (7) Tenaga Produksi, Operator Alat-alat Angkutan dan Pekerja Kasar. Jenis pekerjaan profesional membutuhkan kualifikasi pendidikan yang tinggi dan sebaliknya jenis pekerjaan di sektor pertanian, kehutanan, operator alat angkutan, dan pekerja kasar tidak memerlukan kualifikasi pendidikan yang tinggi.

TABEL 1. Persentase Penduduk 15 Tahun Ke Atas di Indonesia Menurut Pendidikan Terakhir dan Jenis Pekerjaan, 2022

JENIS PEKERJAAN UTAMA	TIDAK SEKOLAH	TIDAK TAMAT SD	SD	SMP	SMA	SMK	DI/DII/DIII	DIV/S1/S2/S3	TOTAL
0/1	0,01	0,06	0,13	0,17	0,94	0,51	0,91	4,39	7,13
2	0,00	0,02	0,08	0,08	0,23	0,14	0,06	0,61	1,21
3	0,00	0,02	0,07	0,17	1,61	0,97	0,46	2,19	5,49
4	0,13	1,59	4,09	4,68	4,67	2,94	0,57	1,15	19,83
5	0,03	0,53	1,53	1,25	1,28	0,88	0,14	0,28	5,92
6	1,26	7,91	11,95	4,73	2,20	0,72	0,11	0,25	29,14
7/8/9	0,19	2,52	6,84	6,88	6,46	5,38	0,42	0,89	29,58
x/00	0,00	0,04	0,10	0,16	0,84	0,40	0,02	0,16	1,72
	1,63	12,68	24,80	18,12	18,23	11,95	2,68	9,92	100,00

Data ketenagakerjaan bulan Februari 2022 menunjukkan bahwa proporsi terbesar pada kualifikasi pendidikan Sekolah Dasar sebanyak 24,80% dengan proporsi tenaga kerja berpendidikan menengah ke atas berjumlah 42,78%. Sementara itu, terdapat 2,66% tenaga kerja yang bekerja pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya seperti jenis pekerjaan Tenaga Profesional, Teknisi dan Tenaga Lain yang diisi oleh lulusan pendidikan setara Sekolah Menengah Pertama ke bawah dan jenis pekerjaan Tenaga Produksi, Operator alat, angkutan dan Pekerja Kasar yang diisi oleh lulusan pendidikan setara diploma dan universitas.

Jika dirinci lebih jauh berdasarkan provinsi, kondisi ini tentu akan sedikit berbeda. Contohnya di Provinsi Sumatra Barat, proporsi tenaga kerja terbesar pada kualifikasi pendidikan Sekolah Menengah Atas sebanyak 23,46% dengan proporsi tenaga kerja berpendidikan menengah ke atas berjumlah 49,58%. Sementara

TABEL 2. Persentase Penduduk 15 Tahun Ke Atas di Sumatra Barat Menurut Pendidikan Terakhir dan Jenis Pekerjaan, 2022

JENIS PEKERJAAN UTAMA	TIDAK SEKOLAH/TIDAK TAMAT SD	SD	SMP	SMA	SMK	DI/DII/DIII	DIV/S1/S2/S3	TOTAL
0/1	0,10	0,13	0,10	0,95	0,39	0,90	6,05	8,62
2	0,00	0,04	0,02	0,20	0,07	0,10	0,45	0,88
3	0,03	0,03	0,10	1,26	0,58	0,57	2,33	4,90
4	2,57	2,87	3,86	6,95	3,04	0,66	1,97	21,92
5	0,36	0,78	1,00	1,30	0,58	0,13	0,40	4,55
6	9,43	9,36	6,62	5,46	1,85	0,29	0,72	33,73
7/8/9	2,71	4,48	5,73	6,42	3,26	0,48	0,74	23,82
x/00	0,02	0,03	0,05	0,93	0,37	0,03	0,14	1,58
	15,22	17,73	17,48	23,46	10,15	3,16	12,80	100,00

itu, terdapat 2,95% tenaga kerja yang bekerja pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya.

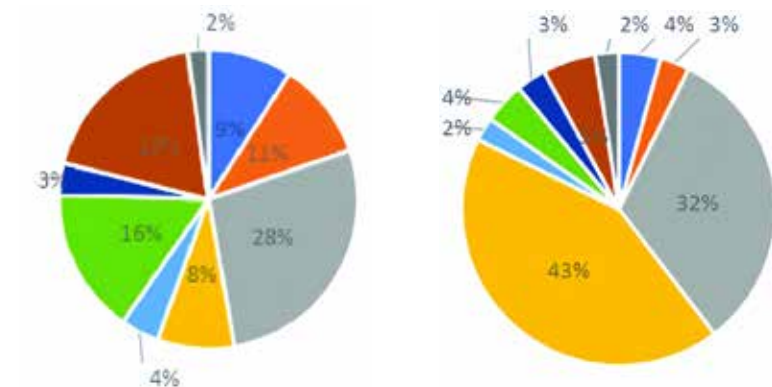
Dalam konteks ASN, khususnya ASN Perencana, kondisi *mismatch* ini menjadi lebih kompleks. Meskipun jenis pekerjaan ASN terklasifikasi dalam kategori Tenaga Profesional, Teknisi, dan Tenaga Lainnya,

serta Tenaga Kepemimpinan dan Ketatalaksanaan, kualifikasi pendidikan minimal yang diperlukan hanya berpendidikan menengah ke atas, seperti SMA/SMK, akademi, dan universitas. Hal ini menciptakan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan para ASN dengan persyaratan pekerjaan yang mereka emban.

TABEL 3. Persentase Penduduk 15 Tahun ke Atas di Sumatra Barat Menurut Pendidikan Terakhir dan Jenis Pekerjaan, 2022

JENIS PEKERJAAN UTAMA	NASIONAL			SUMATERA BARAT		
	0/1	2	3	0/1	2	3
Tidak Sekolah/ Tidak Tamat SD	0,99	1,27	0,34	1,17	0,00	0,56
SD	1,82	6,34	1,37	1,53	4,19	0,61
SMP	2,44	6,44	3,09	1,15	2,79	2,01
SMA	13,19	19,33	29,26	11,03	22,92	25,76
SMK	7,14	11,21	17,67	4,54	7,52	11,85
DI/DII/DIII	12,74	5,14	8,31	10,40	11,43	11,64
DIV/S1/S2/S3	61,68	50,27	39,97	70,18	51,14	47,57

Walaupun jenis pekerjaan utama tenaga profesional di Sumatra Barat diisi lebih dari 70% oleh lulusan universitas, hal ini belum sepenuhnya menggambarkan *link and match* antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Dalam Prosiding Konferensi Nasional Jabatan Fungsional Perencana Tahun 2019, penulis pernah memaparkan karakteristik ASN Perencana di Sumatra Barat yang menunjukkan beberapa fakta bahwa lebih dari 87% ASN Perencana merupakan lulusan universitas dengan rincian 53% Strata-1 dan 35% Strata-2. Untuk pendidikan Strata-1, mayoritas berasal dari jurusan dengan rumpun keilmuan ekonomi dan manajemen (28%), lulusan program studi teknik (18%), dan 18% dari rumpun keilmuan pemerintahan, sosial, dan hukum. Hanya sedikit (7%) dari ASN Perencana yang menamatkan pendidikan Strata-1 dari rumpun keilmuan perencanaan pembangunan. Jika kita berasumsi bahwa rumpun keilmuan perencanaan pembangunan merupakan kualifikasi



- **Administrasi**
- **Pertanian Peternakan Perikanan**
- **Ekonomi dan Manajemen**
- **Perencanaan Pembangunan**

GAMBAR 1. Distribusi Tingkat Pendidikan ASN Perencana di Sumatra Barat Tahun 2019

pendidikan yang pas dengan dunia pekerjaan di Bappeda maka *mismatch* ASN Perencana di Sumatra Barat sangatlah besar.

Barulah pada tingkatan Strata-2, 43% ASN Perencana menempuh pendidikan di rumpun keilmuan

perencanaan pembangunan dan 32% pada rumpun keilmuan ekonomi dan manajemen. Jadi secara umum dapat dilihat bahwa ASN Perencana baru menempuh pendidikan keilmuan perencanaan pembangunan setelah bekerja di Bappeda, bukan memiliki dasar pendidikan

perencanaan pembangunan. Hal ini mengindikasikan proses rekrutmen untuk ASN Perencana adalah menerima lulusan dari rumpun ilmu yang dekat, kemudian ditingkatkan kapasitasnya dengan keilmuan yang “dekat” dengan perencanaan pembangunan melalui program pendidikan (tugas belajar) untuk mengurangi tingkat *mismatch* tersebut.

Di satu sisi program pendidikan bagi ASN Perencana sangat penting untuk meningkatkan kapasitas ASN Perencana dalam rangka peningkatan kualitas perencanaan dan kinerja organisasi perencanaan, baik di pusat maupun di daerah. Di sisi lain, selama proses rekrutmen ASN Perencana tidak mensyaratkan kualifikasi pendidikan dengan rumpun keilmuan perencanaan pembangunan maka program pendidikan yang dijalankan hanya akan meng-*upgrade* kapasitas ASN Perencana ke dalam dunia perencanaan pembangunan, bukan meningkatkan level ASN Perencana dengan keilmuan perencanaan pembangunan yang ada ke tingkat yang lebih tinggi. Dari sisi efektivitas pelaksanaan program tentu hal ini perlu menjadi catatan serius mengingat besarnya *unit cost* untuk satu orang karyasiswa, setidaknya

satu orang karyasiswa magister dalam negeri lebih dari 60 juta rupiah.

Dalam menghadapi masalah ini, perlu dipertimbangkan penyesuaian dalam kebijakan rekrutmen ASN, dengan memastikan bahwa persyaratan pendidikan mencerminkan kebutuhan pekerjaan secara akurat. Selain itu, perlu dipertimbangkan pula upaya meningkatkan penetrasi lulusan keilmuan perencanaan pembangunan di tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Dengan demikian, program pendidikan dapat lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kapasitas dan kualitas ASN Perencana sesuai dengan tuntutan perencanaan pembangunan di tingkat daerah.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada dasarnya organisasi perencanaan sama dengan organisasi lainnya yang secara umum menginginkan kinerja tinggi dengan SDM yang mumpuni. Organisasi besar dengan kinerja tinggi pada umumnya menyeleksi talenta-talenta yang berkualitas juga, dengan harapan kinerja organisasi tetap di level tertinggi dan *cost* untuk pengembangan kompetensi SDM tidak terlalu besar. *So, why don't we do the same thing?* Pemerintah harus mulai mengevaluasi SKJ

Perencana yang menurut hemat penulis harus mensyaratkan kualifikasi pendidikan yang “dekat” dengan perencanaan pembangunan seperti Perencanaan Wilayah dan Kota, Studi Pembangunan, dan Ekonomi Pembangunan.

Lebih jauh dari itu, dimungkinkan persyaratan tambahan pada proses rekrutmen bahwa calon perencana harus berasal dari perguruan tinggi yang berafiliasi dengan Asosiasi Sekolah Perencana Indonesia (ASPI). Hal ini menjadi penting untuk menjaga bahwa kualitas lulusan memang sudah menempuh pendidikan dengan kurikulum terstandar dari ASPI. Atau mungkin Bappenas perlu membuka sekolah kedinasan layaknya beberapa kementerian lain untuk mengisi kebutuhan SDM Perencana di daerah dengan kualifikasi yang mumpuni?

Melalui evaluasi dan penyesuaian dalam persyaratan rekrutmen, diharapkan pemerintah dapat memastikan bahwa ASN Perencana memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dan berkualitas. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja ASN Perencana dan meningkatkan efektivitas program pendidikan.

REFERENSI

Keadaan Angkatan Kerja di Provinsi Sumatra Barat Agustus 2022

Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2022

Suryono, Panji dan Pitoyo, Agus Joko. Kesesuaian Tingkat Pendidikan

dan Jenis Pekerjaan Pekerja di Pulau Jawa: Analisis Data Sakernas Tahun 2010.

Irza, Hamdi. 2019. Model Praktik Profesionalitas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Studi Kasus: Provinsi Sumatra Barat).

PROFIL PENULIS

Hamdi Irza, S.T., M.T. merupakan Perencana Ahli Muda pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatra Barat. Penulis dapat dihubungi melalui pos-el hamdi.irza@outlook.com ■

HARYO LAKSONO

PENINGKATAN KOMPETENSI PERENCANA MELALUI PENDIDIKAN MENUJU INDONESIA EMAS 2045



“

Indonesia memiliki visi besar pada 2045 yang sering disebut sebagai “Indonesia Emas 2045” dalam menandai 100 tahun kemerdekaan Indonesia.”

Untuk mewujudkan Visi Indonesia Emas 2045, peran strategis perencana menjadi krusial. Namun, jumlah ASN perencana masih kurang. Oleh karena itu, perluasan program pengembangan kompetensi melalui beasiswa menjadi penting. Analisis menunjukkan bahwa program tersebut bermanfaat, tetapi cakupannya perlu ditingkatkan.

LATAR BELAKANG

Indonesia memiliki visi besar pada 2045 yang sering disebut sebagai “Indonesia Emas 2045” dalam menandai 100 tahun kemerdekaan Indonesia. Visi besar tersebut adalah Berdaulat, Maju, Adil, dan Makmur. Secara keseluruhan, Visi Indonesia 2045, yaitu mewujudkan tingkat kesejahteraan rakyat Indonesia yang lebih baik dan merata dengan kualitas manusia yang lebih tinggi, ekonomi Indonesia yang meningkat, menjadi negara maju dan salah satu dari lima kekuatan ekonomi terbesar dunia, pemerataan yang berkeadilan di

semua bidang pembangunan dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdaulat dan demokratis¹.

Untuk merealisasikan visi tersebut, Indonesia membangun fondasi pembangunan pada empat pilar utama, yakni (1) Pembangunan Manusia dan Penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi; (2) Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan; (3) Pemerataan Pembangunan; dan (4) Pemantapan Ketahanan Nasional dan Tata Kelola Pemerintahan. Keempat pilar ini

¹Brodjonegoro, Bambang P.S. (2019). *Ringkasan Eksekutif Visi Indonesia 2045*. https://perpustakaan.bappenas.go.id/e-library/file_upload/koleksi/migrasi-data-publikasi/file/Policy_Paper/Ringkasan%20Eksekutif%20Visi%20Indonesia%202045_Final.pdf



dijabarkan menjadi 20 sub-pilar yang merinci tujuan yang harus dicapai guna mencapai Visi Indonesia Emas 2045.

ASN, khususnya Fungsional Perencana, memegang peran penting sebagai pelaksana kebijakan publik dalam mewujudkan visi tersebut. SDM Fungsional Perencana memiliki fungsi vital dalam perencanaan program dan pencapaian sasaran di berbagai instansi pemerintah. Melalui perencanaan program yang tepat, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam mewujudkan Visi Indonesia Emas 2045.

PERMASALAHAN DAN TUJUAN

Jabatan Fungsional Perencana, yang selanjutnya disebut perencana, adalah posisi yang dipegang oleh PNS untuk melaksanakan tugas teknis perencanaan pembangunan di instansi pusat maupun instansi daerah. Tugas utamanya mencakup penyusunan, pengkajian, dan perumusan kebijakan serta rencana pembangunan secara teratur dan sistematis di instansi pemerintah.

Peran perencana sangat penting dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan, termasuk pengendalian, pemantauan, dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan. Tanpa proses tersebut, pencapaian sasaran yang diharapkan tidak dapat terwujud. Oleh karena itu, peran perencana menjadi sangat krusial dalam mewujudkan Visi Indonesia Emas 2045.

Sayangnya, menurut M. Iksan Maolana, Perencana Ahli Muda di Kementerian PPN/Bappenas, pada 2020, jumlah ASN yang mengisi jabatan perencana di Indonesia masih sedikit, hanya 1.050 orang dari kebutuhan total sebanyak 42.000 orang². Meskipun jumlah ini mengalami peningkatan setelah dilakukannya penyederhanaan jabatan struktural maupun fungsional, pertumbuhan ini tidak sejalan dengan peningkatan kualitas. Hal ini disebabkan oleh beragamnya latar belakang pendidikan ASN yang menjadi perencana. Padahal,

untuk mendukung tugas di bidang perencanaan, diperlukan spesifikasi dan kebutuhan khusus.

ANALISIS

Program pengembangan kompetensi perencana melalui pendidikan yang dilakukan oleh Pusbindiklatren, fokus utamanya mencakup beberapa bidang, seperti bidang spasial, sosial, ekonomi, dan aspek perencanaan itu sendiri.

Berdasarkan pengalaman penulis sebagai salah satu peserta program pendidikan Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas di Magister Perencanaan Ekonomi dan Kebijakan Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia (MKPK FEB UI), program ini terbukti sangat bermanfaat dalam mengembangkan pola pikir *evidence-based policy making*, *evidence-based impact evaluation*, dan pengetahuan terkait *causal inference* dari implementasi kebijakan. Hal ini menjadi dasar yang baik bagi perencana untuk dapat merumuskan kebijakan yang

²Uly, Yohana Artha dan Bambang P. Jatmiko. (2020). PNS Muda, Ini Tips Jadi Pejabat Fungsional Perencana. <https://money.kompas.com/read/2020/08/02/193000226/pns-muda-ini-tips-jadi-pejabat-fungsional-perencana?page=all>

berdampak positif pada masyarakat dalam kondisi keterbatasan sumber daya.

Program tersebut sejalan dengan target-target yang ditetapkan dalam empat pilar pembangunan dalam Visi Indonesia Emas 2045. Semua target tersebut merupakan tantangan yang cukup kompleks, terutama mengingat keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, perencana perlu memilah dan memilih alternatif kebijakan dengan cermat agar dapat memberikan dampak yang positif pada masyarakat. Dalam pemilihan alternatif kebijakan yang tepat, perencana perlu memahami hubungan sebab-akibat yang timbul dari tujuan yang hendak dicapai. Sebagai contoh, dalam sub-pilar "Percepatan Pendidikan Indonesia Secara Merata", dengan indikator

rata lama sekolah, perencana perlu menyelidiki apakah rata lama sekolah yang tinggi hanya disebabkan oleh program sekolah gratis.

Pertimbangan harus diberikan terhadap kelompok masyarakat yang mungkin tidak secara otomatis berpartisipasi dalam program sekolah gratis, seperti mereka yang tinggal dalam kondisi kemiskinan dan menjadikan anak-anak mereka sebagai pengemis. Latar belakang orang tua dan aksesibilitas sekolah juga dapat memengaruhi rata lama sekolah anak-anak di suatu daerah. Oleh karena itu, pemilihan kebijakan yang tepat harus didasarkan pada pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor tersebut.

Penting bagi perencana untuk menyusun daftar urutan kebijakan

berdasarkan dampak yang dihasilkan dan biaya yang dibutuhkan. Dengan demikian, dapat dipilih kebijakan yang memberikan dampak signifikan dengan biaya yang relatif rendah. Paradigma seperti ini menjadi kunci penting dalam membantu perencana memilih kebijakan yang efektif dan terarah dalam mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan adanya paradigma ini, diharapkan Visi Indonesia Emas 2045 dapat terwujud dengan baik.

SARAN DAN REKOMENDASI

Dari analisis sebelumnya diketahui bahwa proses pengembangan kompetensi perencana melalui program pendidikan sangat bermanfaat, baik bagi pribadi perencana itu sendiri maupun instansi asal perencana tersebut bernaung. Selain itu, dengan pertimbangan



Foto: freepik.com



bahwa saat ini kementerian pusat sudah tidak bisa lagi menganggarkan biaya pendidikan dan diarahkan untuk mengambil beasiswa yang dikelola oleh Kementerian PPN/Bappenas maupun LPDP maka besar harapan agar cakupan penerima beasiswa Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas ini dapat ditingkatkan sehingga peluang rencana untuk mengembangkan kompetensinya semakin besar.

Di sisi lain, bisa juga dibuat program *sharing knowledge* dari rencana yang sudah mendapatkan program beasiswa kepada perencana lainnya agar terdapat paradigma yang sama dalam proses perencanaan pembangunan.

REFERENSI

Brodjonegoro, Bambang P.S. (2019). *Ringkasan Eksekutif Visi Indonesia 2045*. https://perpustakaan.bappenas.go.id/e-library/file_upload/koleksi/migrasi-data-publikasi/file/Policy_Paper/Ringkasan%20Eksekutif%20Visi%20Indonesia%202045_Final.pdf

Uly, Yohana Artha dan Bambang P. Jatmiko. (2020). *PNS Muda, Ini Tips Jadi Pejabat Fungsional Perencana*. <https://money.kompas.com/read/2020/08/02/193000226/pns-muda-ini-tips-jadi-pejabat-fungsional-perencana?page=all>

PROFIL PENULIS

Haryo Laksono merupakan Penelaah Teknis Kebijakan pada Biro Perencanaan dan Keuangan, Badan Siber dan Sandi Negara. Penulis dapat dihubungi melalui pos-el haryolaksono23@gmail.com ■

M. ICHSAN SYIRAIT RAMADHAN

TRANSFORMASI PENDIDIKAN ASN: MENYONGSONG PEMERINTAH DAERAH INOVATIF DAN KREATIF



Foto: freepik.com

“

Pemerintahan yang inovatif dan kreatif tidak akan mampu berjalan tanpa dibarengi dengan kompetensi yang dimiliki oleh aparaturnya.”

Dalam dinamika pemerintah daerah di Indonesia yang dipengaruhi oleh perubahan geopolitik global, peran ASN sangat krusial. Pendidikan menjadi fondasi utama dalam membangun kompetensi dan kreativitas ASN. Berbagai tantangan pun perlu dihadapi pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui inovasi dan kreativitas.

LATAR BELAKANG

Kondisi geopolitik global yang terus berkembang menjadi hal yang tak bisa dihindari oleh Indonesia. Geopolitik melibatkan kejelian dan kecermatan suatu negara dalam memahami kondisi geografi yang dimilikinya, serta kemampuan menganalisis ancaman dan peluang yang ditimbulkan. Oleh karena itu, Indonesia dengan kondisi kepulauan yang tersebar, harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan melalui inovasi dan kreativitas. Untuk menjalankan kebijakan tersebut, diperlukan aparatur pemerintah yang kompeten. Peningkatan kompetensi aparatur salah satunya dicapai dengan pendidikan.

Pentingnya peran pendidikan ditegaskan dan diatur melalui Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi bagi PNS. Surat tersebut

mengatur secara teknis terkait ASN yang ingin melanjutkan studi pendidikan mereka. Transformasi pengembangan kompetensi melalui pendidikan menjadi krusial karena adanya kesenjangan kualifikasi dan kompetensi, serta tuntutan kebutuhan dalam peningkatan pendidikan ASN.

Regulasi lain yang turut mendukung, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah. Peraturan tersebut mencerminkan pembaharuan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dengan prinsip peningkatan efisiensi, perbaikan kualitas pelayanan publik, orientasi pada kepentingan umum, transparansi, dan pertanggungjawaban hasil. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) memegang peran penting dalam menerapkan inovasi dan kreativitas



Foto: freepik.com



**PERMASALAHAN
DALAM PENDIDIKAN
ASN DI INDONESIA
MENCiptakan
KETIDAKSEIMBANGAN
ANTARA PEMERINTAH
PUSAT DAN DAERAH,
TERUTAMA DI DAERAH
IBU KOTA WILAYAH
DAN NON-IBU KOTA
WILAYAH, SEPERTI
PROVINSI DAN
KABUPATEN/KOTA.”**

untuk mengatasi berbagai masalah di suatu wilayah atau daerah.

Permasalahan dalam pendidikan ASN di Indonesia menciptakan ketidakseimbangan antara pemerintah pusat dan daerah, terutama di daerah ibu kota wilayah dan non-ibu kota wilayah, seperti provinsi dan kabupaten/kota. Meritokrasi di daerah juga belum berjalan baik karena adanya ASN di OPD yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah tersebut. Hal ini menghambat pengembangan inovasi dan kreativitas pemerintah daerah.

PERMASALAHAN DAN TUJUAN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, menegaskan bahwa untuk mewujudkan tujuan nasional, diperlukan ASN yang bertanggung jawab melaksanakan tugas pelayanan publik, pemerintahan, dan pembangunan tertentu. Meskipun demikian, implementasi ASN di berbagai daerah belum

optimal, terutama dalam konteks pendidikan aparatur yang belum mampu menghasilkan inovasi dan kreativitas yang diharapkan di daerah. Broom, seperti yang dikutip oleh Tupan (2017), menegaskan bahwa fungsi pendidikan tidak hanya untuk mentransmisikan budaya, tetapi juga untuk mengembangkan kepribadian, meningkatkan kesatuan dan persatuan dalam komunikasi dengan masyarakat, serta melakukan seleksi dan alokasi tenaga kerja sesuai dengan latar belakang masing-masing.

Beberapa permasalahan yang dihadapi oleh ASN di pemerintah daerah termasuk kurangnya implementasi meritokrasi yang efektif dalam sistem pemerintahan. Pengembangan pendidikan aparatur belum menjadi prioritas utama pemerintah daerah, sehingga latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh ASN belum memberikan kontribusi maksimal terhadap inovasi dan kreativitas di daerah, terutama

pada perangkat daerah yang menjadi tempat penempatan aparatur.

Proporsi anggaran untuk pengembangan pendidikan ASN di pemerintah daerah, terutama di tingkat desa, masih terbilang rendah. Anggaran cenderung diprioritaskan pada sektor pembangunan dan peningkatan pelayanan publik. Di tingkat pemerintah daerah, terdapat kendala terkait keterbatasan anggaran untuk meningkatkan mutu pendidikan aparatur pemerintahan. Selain itu, aparatur yang telah memiliki kualifikasi pendidikan tinggi sering kali tidak dapat memberikan kontribusi maksimal karena penempatannya di perangkat daerah yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, sehingga menghambat potensi kontribusi inovatif atau kreatif.

Semua permasalahan di atas menunjukkan bahwa peran strategis pendidikan bagi sumber daya aparatur sangat penting untuk meningkatkan inovasi dan kreativitas dalam kebijakan pembangunan

TABEL 1. Pendidikan ASN di Indonesia

EDUCATION	MEN	%	WOMEN	%	TOTAL	%
SD	27,626	0.66	2,237	0.05	29,863	0.71
SMP	47,633	1.14	6,157	0.15	53,790	1.29
SMA	545,288	13.03	316,713	7.57	862,001	20.59
Diploma I	22,193	0.53	20,422	0.49	42,615	1.02
Diploma II	71,005	1.70	10,365	2.48	174,655	4.17
Diploma III	117,496	2.81	274,106	6.55	391,602	9.36
Diploma IV	27,625	0.66	28,539	0.68	56,164	1.34
S1	973,593	23.26	1,201,733	28.71	2,175,326	51.97
S2	223,797	5.35	154,419	3.69	378,216	9.04
S3	15,054	0.36	6,217	0.15	21,271	0.51
Total	2,071,310	49.49	2,114,193	50.51	4,185,503	100

daerah, dengan tujuan utama meningkatkan kualitas pelayanan publik yang dapat dirasakan oleh masyarakat. Selanjutnya, penerapan meritokrasi dengan penempatan aparatur pemerintahan sesuai dengan latar belakang pendidikannya menjadi salah satu hal yang harus diatasi oleh pemerintah saat ini.

PEMBAHASAN ATAU ANALISIS

Berdasarkan laporan *A Diagnostic Study of The Civil Service Indonesia* (2021) yang mengukur kualitas pendidikan ASN Indonesia secara internasional, ditemukan bahwa

tingkat kompetensi dan keterampilan ASN secara keseluruhan masih berada di bawah harapan, baik di tingkat pemerintah pusat maupun di seluruh unit pemerintah daerah. Analisis data menunjukkan bahwa mayoritas ASN memiliki pendidikan pada tingkat Strata 1 (S-1) dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Sementara jenjang pendidikan yang lebih tinggi, seperti Diploma 3 dan Strata 3 (S-3), memiliki proporsi yang lebih rendah.

Penting untuk dicatat bahwa komposisi pendidikan ASN cenderung didominasi oleh tingkat

pendidikan S-1 dan SMA, yang menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan variasi tingkat pendidikan di kalangan aparatur. Fokus utama pada pendidikan tinggi perlu diimbangi dengan upaya meningkatkan kualitas dan diversitas pendidikan aparatur di tingkat yang lebih rendah. Hal ini menjadi penting mengingat tuntutan zaman yang terus berkembang, terutama dengan perubahan iklim geopolitik secara global, yang menuntut keahlian dan adaptabilitas ASN dalam membangun sistem pemerintahan yang memiliki daya saing global.

TABEL 2.

AGE BRACKET	SD	SLTP	SLTA	D-I	D-II	D-III	D-IV	S1	S2	S3	TOTAL
18-20	0	0	3,500	5,280	2	127	5	1	0	0	8,915
21-25	0	0	10,685	9,404	82	9,942	7,705	6,958	189	0	44,965
26-30	0	0	17,346	2,553	1,384	52,330	8,662	58,394	7,558	15	148,242
31-35	997	4,241	73,715	4,408	13,225	100,148	9,918	259,409	35,860	273	502,194
36-40	2,287	6,104	122,270	3,584	14,358	84,783	8,267	358,670	59,479	1,239	661,041
41-45	3,851	8,029	117,393	4,545	9,469	56,145	9,038	320,043	68,854	2,697	600,064
46-50	5,673	11,984	168,689	2,732	17,042	34,412	6,836	431,164	77,762	4,186	760,480
51-55	9,835	15,179	232,671	4,392	51,696	33,991	4,280	469,736	76,422	4,776	902,978
56-60	7,220	8,253	115,732	5,717	67,397	19,724	1,453	26,814	45,013	4,965	543,614
>60	0	0	0	0	0	0	0	2,811	7,079	3,120	13,010
Total	29,863	53,790	862,001	42,615	174,655	391,602	56,164	2,175,326	378,216	21,271	4,185,503

Selanjutnya, analisis terhadap proporsi jenjang pendidikan ASN pada kelompok usia tertua (51-55 tahun) menunjukkan adanya kecenderungan bahwa pendidikan aparatur pada usia muda masih rendah. Hal ini menjadi isu kritis, mengingat bahwa kelompok usia muda cenderung memiliki potensi yang lebih besar untuk memahami dan mengadopsi perkembangan teknologi, terutama dalam era industri 4.0. Pendidikan aparatur pada usia muda perlu diperkuat dan diprioritaskan, agar pelayanan publik dan inovasi di sektor pemerintahan berpotensi maksimal.

Selanjutnya, tantangan adaptasi ASN dengan latar belakang pendidikan tinggi terhadap perkembangan teknologi yang pesat juga perlu mendapat perhatian serius. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi ASN tidak selalu sejalan dengan perkembangan teknologi, dan ada kebutuhan untuk memastikan bahwa pendidikan dan pelatihan aparatur

dapat menanggapi perubahan ini secara efektif.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan aparatur, pemerintah pusat dan daerah harus memberikan perhatian khusus terhadap inovasi dan kreativitas di daerah. Peningkatan pendidikan dan penempatan aparatur dengan meritokrasi yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan dapat menjadi langkah penting menuju kebijakan yang lebih tepat sasaran dan relevan dengan kebutuhan zaman.

SARAN DAN REKOMENDASI

Peran pendidikan ASN dalam membangun pemerintahan daerah yang inovatif dan kreatif memiliki signifikansi besar dalam menciptakan pelayanan publik yang efektif dan responsif terhadap perubahan zaman. Untuk itu, beberapa saran dan rekomendasi berikut dapat diajukan.

1. Pemerintah Daerah perlu memprioritaskan pendidikan bagi ASN. Investasi dan dukungan

2. yang memadai diperlukan agar ASN dapat mengembangkan kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan zaman. Perlu dilakukan implementasi sistem meritokrasi yang efektif di internal pemerintahan daerah. Penempatan aparatur pada perangkat daerah harus didasarkan pada latar belakang pendidikan dan kompetensi, sehingga setiap individu dapat memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerahnya.
3. Perhatian khusus perlu diberikan pada pendidikan aparatur muda sebagai regenerasi pemerintahan ke depan. Upaya ini dapat mencakup peningkatan akses pendidikan, pembangunan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan masa depan, dan peningkatan fasilitas pendidikan.



Foto: freepik.com

REFERENSI.

Tupan, Thresia Natalia, Florence Daicy Lengkong, and Burhanuddin Kiyai. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Administrasi Publik* 3.046 (2017).

Booth, Anne. "A Diagnostic Study of the Civil Service in Indonesia: Manila: Asian Development Bank, 2020. Pp. 66. Paperback: \$23." (2021): 257–259.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi bagi PNS

PROFIL PENULIS**M. Ichsan Syirait Ramadhan**

merupakan staf/pelaksana pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Penulis dapat dihubungi melalui pos-el ichsansyirait@gmail.com ■

LILI THERESANTI MUSLIMAH

PENGARUH PEMBERIAN BEASISWA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER ASN PEMKOT TANGERANG



“

Dalam pengembangan diri, ASN dituntut untuk meningkatkan kompetensinya di bidang yang diminati maupun kompetensi yang diperlukan oleh pekerjaan.”

Sesuai konteks dinamika birokrasi modern, pengembangan karier pegawai menjadi aspek penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja instansi pemerintah. Pemberian beasiswa kepada ASN di Pemkot Tangerang merupakan langkah strategis dalam mendukung pengembangan karier.

LATAR BELAKANG

Amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyatakan bahwa ASN, sebagai bagian dari reformasi birokrasi, wajib mengelola dan mengembangkan dirinya serta bertanggung jawab atas kinerjanya, menerapkan prinsip *merit* dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Sistem *merit* adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

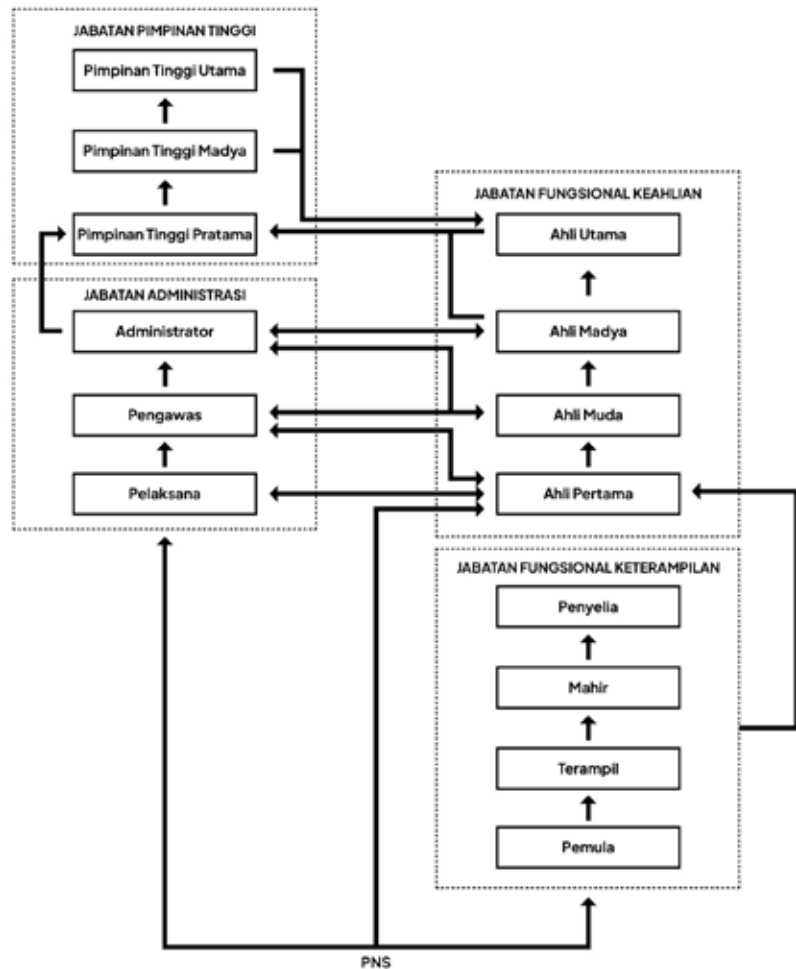
Dalam pengembangan diri, ASN dituntut untuk meningkatkan kompetensinya di bidang yang

diminati maupun kompetensi yang diperlukan oleh pekerjaan. Menurut Peraturan BKN Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS, *Renbangrir PNS* adalah proses manajemen yang menggambarkan pergerakan posisi atau jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdianya di instansi pemerintah.

Bagan pola karier pegawai dapat dilihat pada Gambar 1, di mana pergerakannya dapat berbentuk horizontal, vertikal, maupun diagonal. Hal ini merujuk pada PermenPANRB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem *Merit* dan Peraturan KSN Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem

Merit dalam Manajemen ASN. Penerapan Sistem Merit melalui manajemen talenta didasarkan pada PermenPANRB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN dan Peraturan Walikota Nomor 82 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN, di mana sistem manajemen karier ASN melibatkan tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan profesionalisme dan kinerja tertinggi.

Perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi di dalam satu kelompok maupun antarkelompok Jabatan Administrasi (JA), Jabatan Fungsional (JF), atau Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) disebut sebagai pola karier horizontal. Pola karier vertikal merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT. Sementara pola karier diagonal merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JA, JF, atau JPT (DJASN BKN, 2022). Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 60 Tahun 2019 tentang Pola Karier PNS Pemkot Tangerang, alur pengembangan karier pegawai adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal, maupun diagonal yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi. Pembinaan karier PNS harus jelas dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta pengalaman kerja PNS. Sejalan dengan hal tersebut, PNS harus meningkatkan kompetensinya dengan mengikuti pendidikan yang lebih tinggi, baik dengan beasiswa maupun swadaya.



GAMBAR 1. Pola Karier PNS

Pegawai dalam pengembangan kariernya memerlukan peningkatan status pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Pegawai yang pendidikan awal masuk ASN adalah SMA masuk dalam golongan II/a. Ketika ingin naik ke golongan III/a, pegawai tersebut harus menyelesaikan pendidikan S-1 dan mengikuti ujian penyeteraan ijazah. Setelah lulus ujian tersebut, baru dapat naik ke golongan III/a. Bagi pegawai yang masuk ASN berpendidikan S-1, golongannya III/a, ketika akan naik ke golongan IV/a harus menyelesaikan pendidikan S-2 terlebih dahulu. Oleh karena itu, untuk kenaikan pangkat dan golongan, pegawai memerlukan dukungan dari pemerintah dalam hal biaya

pendidikan berupa beasiswa untuk pegawai. Beasiswa untuk ASN berasal dari pemerintahan pusat, daerah, maupun bantuan luar negeri.

PERMASALAHAN

Sebagai contoh pemberian beasiswa untuk pegawai di Kota Tangerang. Dari data pegawai penerima beasiswa selama 2013–2018 terdapat sekitar 68 pegawai yang menerima beasiswa berasal dari APBD, APBN, luar negeri maupun *cost sharing*. Terlihat pada Gambar 2 pembiayaan *cost sharing* sebesar 59%, dana beasiswa dari APBD sebesar 28%, dan non-APBD sebesar 13%. Perguruan tinggi yang diminati sebagian besar di UI, ITB,

SUMBER DANA BEASISWA



JENJANG PENDIDIKAN



GAMBAR 2. Sumber Dana dan Jenjang Pendidikan Beasiswa Pegawai

UGM, dan Unpad. Hal ini menandakan bahwa Pemkot Tangerang sangat mendukung pengembangan karier pegawai melalui beasiswa.

Pada saat pegawai menerima beasiswa untuk kuliah di jenjang yang lebih tinggi yang didominasi pendidikan S-2, pegawai tersebut berada dalam posisi staf maupun pejabat eselon IV. Dengan berjalannya waktu, tahun ini pegawai tersebut sudah menduduki posisi eselon III, eselon IV maupun fungsional tertentu sebagai ketua tim kerja. Profesi dokter konsisten pada saat sebelum pendidikan maupun setelah pendidikan, peningkatan kompetensi dokter di spesialisasinya. Sementara

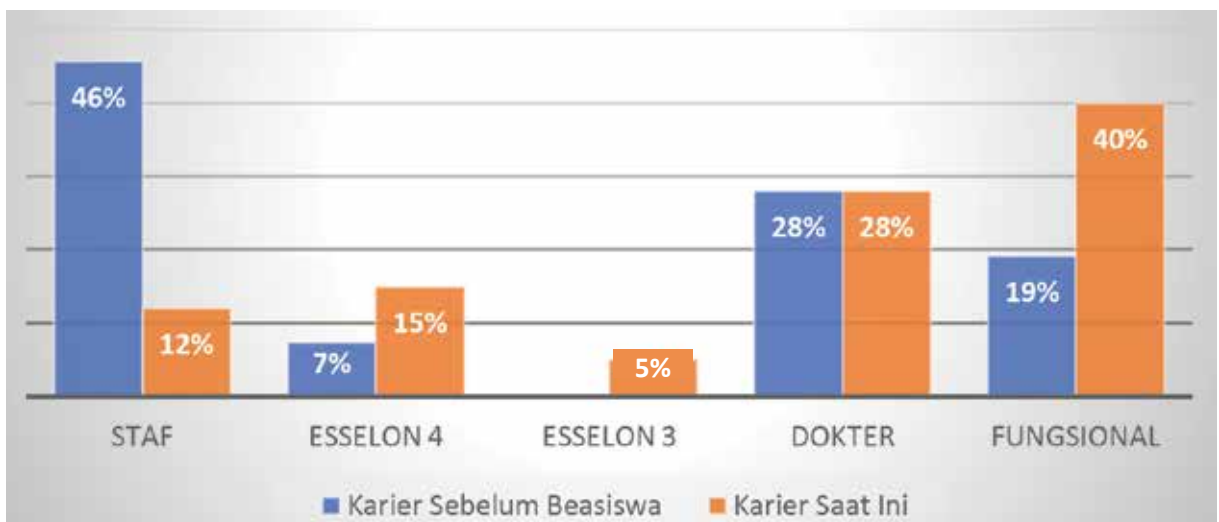
sisanya, sebanyak 12%, masih berstatus staf.

Permasalahannya, masih ada pegawai yang sudah menerima beasiswa dan berkompeten di bidangnya, tetapi belum menduduki jabatan yang sesuai dengan kompetensinya. Ini mungkin terjadi karena beberapa faktor, di antaranya pegawai tidak dapat mengaplikasikan ilmunya di pekerjaan, kurangnya kepercayaan pimpinan dalam berbagi peran untuk menyelesaikan pekerjaan, kurangnya informasi tentang peluang kompetensi apa yang harus dimiliki oleh pegawai dalam menduduki suatu jabatan, ataupun belum tersosialisasikan dengan baik pola

karier dan rencana pengembangan karier yang sudah dibuat oleh Pejabat Pengelola Kepegawaian (PPK) di daerah.

PEMBAHASAN

Rakhmawanto (2020) dalam hasil studinya menunjukkan bahwa penerapan pengembangan karier ASN dalam perencanaan suksesi secara efektif dapat dilakukan melalui tahapan penetapan jabatan kunci, penyusunan standar kompetensi jabatan, pengumpulan data pegawai ASN, pelaksanaan asesmen pemegang jabatan, penyusunan *matriks human asset value (nine box grid)*, dan penyusunan *replacement table chart*. Dalam hal ini, Badan



GRAFIK 1. Perkembangan Karier Pegawai Sebelum dan Sesudah Menyelesaikan Pendidikan melalui Beasiswa



Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) selaku PPK di daerah harus membuat rencana pengembangan karier pegawai sesuai dengan Peraturan BKNN nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS.

Irawan et al (2015) menyatakan bahwa faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja PNS. Faktor individu juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja PNS melalui faktor psikologi. Sementara faktor organisasi tidak berpengaruh secara tidak langsung melalui faktor psikologi. Faktor individu merupakan faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja PNS. Potensi individu dapat diketahui melalui uji kompetensi yang sering dilakukan oleh BKPSDM kepada pegawai setiap tahunnya. Uji kompetensi tersebut sangat bermanfaat dalam mendukung kinerja organisasi. Pegawai yang telah mendapatkan beasiswa pendidikan S-1, S-2, maupun S-3 sudah pasti akan meningkatkan kompetensinya di bidang yang ditekuninya. Namun, apakah kompetensi tersebut sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi?

Terdapat beberapa aspek manajemen ASN yang harus diperhatikan dalam pola pengembangan karier ASN seperti yang dijelaskan Purwoko (2017).

1. Tersedianya sistem informasi ASN yang telah beroperasi dengan baik. Karena sistem informasi merupakan tempat pendataan jabatan yang lowong berdasarkan penyampaian informasi dari instansi, serta tempat dipublikasikannya jabatan-jabatan yang lowong beserta dengan nama-nama kandidat pengisinya.
2. Terdapat pedoman perumpunan jabatan. Penamaan jabatan yang cenderung berbeda-beda di setiap instansi membutuhkan pengelompokan. Rumpun jabatan dibutuhkan untuk mengklasifikasikan jabatan yang lowong. Hal ini memudahkan untuk memadukan jabatan-jabatan tersebut dengan kandidat-kandidat yang memenuhi kualifikasi untuk mengisinya.
3. Terdapat standar kriteria penilaian kompetensi kandidat atau nominasi. Hal itu membuat perbandingan antara satu kandidat dengan kandidat yang

lain dapat dilakukan.

4. Terdapat standar mekanisme penyampaian informasi jabatan yang lowong untuk dimasukkan ke dalam sistem informasi ASN, dan juga mekanisme publikasi jabatan-jabatan yang lowong tersebut dalam sistem informasi ASN.

Dengan memperhatikan aspek-aspek di atas, diharapkan para pegawai yang sudah mendapatkan beasiswa pendidikan akan lebih termanfaatkan ilmunya dan berguna untuk peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, sistem *merit* dalam organisasi dapat terlaksana. Berdasarkan pola karier pada Gambar 1, pegawai Kota Tangerang yang mendapatkan beasiswa di 2013–2018 menempati posisi jabatan di 2023 sebagai JA, JF maupun JPT dengan pola karier berbentuk horizontal, vertikal, dan diagonal (Gambar 2).

SARAN DAN REKOMENDASI

1. Pembuatan Rencana Pengembangan Karier (Rebangrir):
 - menyusun Rebangrir bagi penerima beasiswa berdasarkan penilaian kebutuhan karier PNS; rencana ini mencakup peta rencana karier, penempatan sesuai kompetensi pegawai, pola pengembangan karier (horizontal/vertikal/diagonal), dan jadwal pelaksanaan Rebangrir selama lima tahun;
 - menentukan prosedur pengisian jabatan, baik melalui mutasi, promosi, atau penugasan pegawai; hal ini dapat mencakup mekanisme seleksi yang dapat bersifat terbuka atau tertutup, tergantung pada kebutuhan organisasi.
2. Pemutakhiran Data Pegawai:
 - melakukan pemutakhiran secara berkala pada sistem



informasi ASN. Tujuannya untuk memastikan bahwa posisi jabatan yang kosong dapat segera diisi oleh pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan tersebut;

- memastikan bahwa data pegawai yang telah menyelesaikan pendidikan dengan beasiswa juga tercatat dengan baik dalam sistem, sehingga penggunaan kompetensinya dapat dioptimalkan.

3. Sosialisasi Rebangrir:

- sosialisasi ini melibatkan seluruh pegawai, sehingga setiap individu mengetahui posisi kompetensinya dan tujuan pengembangan karier yang ditetapkan;
- menekankan pentingnya pencapaian kompetensi tertentu dan memberikan dukungan dari BKPSDM untuk pengembangan kompetensi yang masih belum tercapai;
- menggandeng tim anggaran untuk mendukung peningkatan kompetensi pegawai dengan meningkatkan alokasi anggaran

pendidikan, pelatihan, dan beasiswa sesuai dengan kebutuhan Rebangrir yang telah dibuat.

DAFTAR PUSTAKA

DJASN BKN. 2022. Buku Saku Pedoman Rencana Pengembangan Karier PNS

Irawan A, Maarif MS, Affandi MJ. 2015. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)* Vol. 1 No. 1 Agustus 2015. DOI: 10.17358/JABM.1.1.55

Peraturan BKN RI Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS. 2020

Purwoko, A. P. 2017. Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil. *Civil Apparatus Policy Brief BKN*. ISSN: 2541-4267

Rakhmawanto, A. 2020. Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara dalam Perspektif

Perencanaan Suksesi Berbasis Merit System. *Civil Service VOL. 14, No.1, Juni 2020: 1 - 15*

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

PROFIL PENULIS

Lili Theresanti Muslimah, S.T.P., M.S.E. merupakan Perencana Ahli Muda pada Bappeda Kota Tangerang. Penulis dapat dihubungi melalui pos-el lisanti_tm@yahoo.com ■

SRI ELDA MARIANI

TELAH KORELASI KOMPETENSI FUNGSIONAL PERENCANA TERHADAP KUALITAS PERENCANAAN PEMBANGUNAN



Foto: freepik.com

“

Kompetensi jabatan fungsional perencana atau perencana menjadi bekal dan keterampilan yang harus dimiliki oleh ASN yang bertugas sebagai perencana pembangunan.”

Telaah ini membahas peran dan peningkatan kompetensi fungsional perencana dalam konteks ASN. Kompetensi menjadi elemen kunci dalam menjalankan tugas dan fungsi perencana pembangunan. Tujuannya untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai aspek-aspek kompetensi serta tantangan yang dihadapi.

LATAR BELAKANG

Istilah “kompetensi” sering terdengar, tetapi belum selalu dipahami secara mendalam dalam konteks ASN. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kompetensi kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, kompetensi jabatan fungsional perencana atau perencana menjadi bekal dan keterampilan yang harus dimiliki oleh ASN yang bertugas sebagai perencana pembangunan.

Berdasarkan PermenPANRB Nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN dan PermenPANRB Nomor 4 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional

Perencana (JFP), kompetensi perencana mencakup aspek teknis, manajerial, dan sosial kultural. Aspek teknis melibatkan keahlian personal perencana (soft skill) seperti kemampuan berpikir strategis dan interpersonal serta keahlian perencana (hard skill) seperti identifikasi masalah strategis dan penyusunan kebijakan pembangunan.

Kompetensi manajerial melibatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk memimpin dan mengelola unit organisasi, termasuk integritas, kerja sama, komunikasi, orientasi pada hasil, dan pengambilan keputusan. Sementara itu, kompetensi sosial kultural melibatkan interaksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku,

budaya, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi, dan prinsip sebagai unsur perekat bangsa.

Penghargaan atas Perencanaan Pembangunan Daerah (PPD) yang diselenggarakan setiap tahun oleh Kementerian PPN/Bappenas menjadi indikator keberhasilan siklus perencanaan tingkat kota/kabupaten hingga provinsi. Pedoman Sistem Penilaian yang dikeluarkan oleh Direktorat Pemantauan, Evaluasi, dan Pengendalian Pembangunan Daerah Kementerian PPN/Bappenas menjadi acuan dalam menilai proses penyusunan dokumen Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD), kualitas dokumen perencanaan daerah (RKPD), pencapaian pembangunan daerah, dan inovasi pembangunan.

Bagi kota atau kabupaten yang meraih penghargaan PPD, apresiasi berupa Dana Insentif Daerah (DID) diberikan sebagai bentuk pengakuan atas keberhasilan tersebut. Dengan demikian, peningkatan kompetensi Fungsional Perencana melalui pendidikan menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan dalam mencapai tujuan pembangunan daerah.

MAKSUD DAN TUJUAN PENULISAN

Maksud dan tujuan penulisan telaah ini adalah memberikan gambaran kompetensi yang perlu dimiliki oleh ASN Fungsional Perencana dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sehingga bisa menghasilkan dokumen perencanaan yang berkualitas. Selanjutnya telaah ini juga mengidentifikasi permasalahan yang timbul dikarenakan kompetensi perencana yang masih di bawah standar dan memberikan alternatif serta rekomendasi pemecahan masalah terkait hal tersebut.



PENDIDIKAN FORMAL MEMILIKI PERAN BESAR DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI FUNGSIONAL PERENCANA.”

PEMBAHASAN

Penyusunan dokumen perencanaan yang berkualitas tidak hanya bergantung pada satu individu, melainkan merupakan hasil kolaborasi tim perencana dari berbagai tingkatan fungsional, mulai dari level pertama hingga madya atau utama. Oleh karena itu, penting bagi perencana untuk memiliki kompetensi sesuai dengan tingkatan fungsionalnya. Pendidikan untuk Fungsional Perencana dapat menjadi solusi untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi, baik melalui jalur formal maupun informal.

Pendidikan formal memiliki peran besar dalam peningkatan kompetensi Fungsional Perencana, tidak hanya dalam aspek teknis, tetapi juga manajerial dan sosial kultural. Proses pembelajaran formal tidak hanya membentuk pola pikir, tetapi juga melatih daya juang, keingintahuan, keterampilan berpikir terstruktur, kesabaran, ketekunan, dan kerja keras untuk menyelesaikan pendidikan. Sebagai contoh, Beasiswa Program Pendidikan Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas memberikan manfaat yang signifikan, termasuk pengalaman belajar di luar negeri yang melibatkan aspek kehidupan sosial dan pemerintahan yang berbeda.



Selain pendidikan formal, pengembangan kompetensi Fungsional Perencana dapat dilakukan melalui pendidikan informal seperti pelatihan, magang, seminar, lokakarya, dan sarana lainnya. Peran Bappeda sebagai instansi pembina perencana sangat penting dalam menganalisis kebutuhan pelatihan dan menilai kinerja. Namun, beberapa daerah masih mengalami tantangan, seperti kurangnya tim sekretariat dan tim penilai kinerja perencana.

Dalam pengembangan kompetensi, keberlanjutan pelatihan dan pemilihan tema yang relevan dengan kebutuhan aktual perencanaan sangat penting. Pelatihan tidak boleh hanya menjadi kewajiban rutin, tetapi juga harus memberikan dampak positif yang sesuai. Metode pelatihan juga harus sesuai dan menarik, misalnya melalui forum diskusi, penugasan, presentasi, atau pembimbingan dalam penulisan kebijakan. Penting untuk memastikan

bahwa bentuk pelatihan mendukung kinerja perencana, seperti pelatihan dalam pembuatan presentasi yang efektif, pemanfaatan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD), dan keterampilan lain yang mendukung pekerjaan perencana.

SARAN DAN REKOMENDASI

Penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional bertujuan untuk mewujudkan birokrasi yang efektif dan lebih profesional. Namun, masih terdapat ketimpangan dalam kompetensi yang dimiliki oleh Fungsional Perencana, yang berdampak pada kualitas dokumen perencanaan. Oleh karena itu, untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan sarana pendidikan guna meningkatkan kompetensi pejabat Fungsional Perencana. Berikut beberapa rekomendasi terkait penyelenggaraan sarana pendidikan untuk perencana.

1. **Meningkatkan kompetensi melalui pendidikan formal**
Perlu diupayakan peningkatan kompetensi melalui peluang pendidikan formal yang sesuai dengan bidang perencanaan. Berbagai beasiswa, baik dari dalam negeri (seperti yang ditawarkan oleh Pusbindiklatren) maupun luar negeri, dapat menjadi pilihan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan tambahan.
2. **Pelatihan Fungsional Perencana sebagai dasar**
Perencana sebaiknya mengikuti Pelatihan Fungsional Perencana sebagai landasan awal untuk memperoleh pemahaman dan pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan tanggung jawab perencanaan.



3. Peran aktif Bappeda

Instansi pembina perencana, seperti Bappeda, di tingkat daerah harus aktif dalam menganalisis kebutuhan pelatihan dan menilai kinerja perencana. Melalui penilaian kinerja, dapat teridentifikasi kompetensi yang perlu ditingkatkan oleh para perencana.

4. Pendekatan kreatif pendidikan informal

Pengemasan kegiatan pendidikan informal sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan, metode pelaksanaan disesuaikan dengan tujuan yang diharapkan, dan memberikan pengalaman belajar yang tidak monoton, interaktif, serta mendorong semua peserta untuk belajar secara aktif.

REFERENSI

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2020 tentang tentang Jabatan Fungsional Perencana

Direktorat Pemantauan, Evaluasi dan Pengendalian Pembangunan Daerah Bappenas (2023). Buku Pedoman Sistem Penilaian Perencanaan Pembangunan Daerah (PPD).

PROFIL PENULIS

Sri Elda Mariani merupakan Perencana Ahli Muda sekaligus Sub-koordinator Perumahan, Permukiman, dan Lingkungan Hidup pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Tangerang. Penulis dapat dihubungi melalui pos-el rianihex2724@gmail.com ■

WAHYU DENI PRASETYO

TANTANGAN DALAM MEWUJUDKAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN PERENCANA YANG EFEKTIF DAN EFISIEN



Foto: freepik.com

“

Pengembangan kapasitas SDM adalah salah satu kunci keberhasilan pembangunan nasional.”

Pengembangan kompetensi ASN Perencana yang efektif dan efisien tidaklah mudah. Ada beberapa tantangan nyata dalam mewujudkan peningkatan kualitas SDM dalam konteks pembangunan nasional. Salah satu tantangan tersebut adalah perumusan perencanaan pengembangan kompetensi.

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas SDM yang berdaya saing menjadi salah satu prioritas pembangunan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) 2020–2024. Ini berarti pengembangan kapasitas SDM adalah salah satu kunci keberhasilan pembangunan nasional. ASN merupakan unsur utama SDM pada birokrasi yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan. Mereka merupakan penggerak pembangunan yang strategis dan sangat dibutuhkan guna menjamin ketercapaian sasaran strategis nasional. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, ASN terdiri dari dua unsur, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

ASN dipandang sebagai *human capital* birokrasi. *Human capital* dalam *Oxford English Dictionary* didefinisikan sebagai keterampilan yang dimiliki oleh angkatan kerja dan dianggap sebagai sumber daya atau aset. Becker, dalam Fleischhauer (2007), berpendapat bahwa *human capital* berfokus pada segala bentuk aktivitas yang dilakukan organisasi untuk mempersiapkan individu melalui pengembangan kemampuan dan pengetahuan untuk masa depan organisasi.

Manajemen ASN diatur dalam sebuah mekanisme yang disebut dengan merit sistem, yang diterjemahkan sebagai kebijakan dalam manajemen ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang

diperlakukan secara adil dan wajar tanpa diskriminasi. Pengembangan kompetensi merupakan upaya pemenuhan kompetensi ASN dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. Salah satu tujuannya, yaitu untuk menghasilkan ASN profesional dan berintegritas dengan menempatkan pegawai pada jabatan sesuai dengan kompetensinya.

Pelatihan ASN dilaksanakan dengan dua pendekatan, yaitu metode klasikal dan non-klasikal. Pendidikan klasikal dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses belajar mengajar di dalam kelas, sedangkan pendidikan non-klasikal dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja (*on-the-job training*) dan/atau pendidikan di luar kelas.

Untuk menyelesaikan tugas perencanaan, dibentuklah Jabatan Fungsional Perencana (JFP) berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2001. Aturan tersebut menyatakan bahwa untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna SDM aparatur negara yang bertugas melakukan kegiatan perencanaan pembangunan, diperlukan adanya PNS yang ditugaskan sebagai perencana.

Menurut Sedarmayati (2016), manajemen SDM berbasis kompetensi merupakan proses pengelolaan SDM, di mana proses pengambilan keputusan didasarkan pada informasi kebutuhan kompetensi jabatan dan kompetensi individu untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan kompetensi ASN Perencana harus diarahkan pada peningkatan kapasitas dan kapabilitas SDM dalam proses perencanaan, peningkatan sinergitas perencanaan, perbaikan

TABEL 1. Perkiraan Jumlah Fungsional Perencana Seluruh Indonesia yang dipresentasikan pada Webinar PusbinTalk 5 Tahun 2023

KATEGORI INSTANSI	PERKIRAAN JUMLAH JFP	PERKIRAAN KEBUTUHAN JFP	PERKIRAAN GAP
Bappenas	463	1.655	1.192
Kementerian/ Lembaga	4.939	20.506	15.567
Pemerintah Provinsi	1.174	10.753	9.579
Pemerintah Kabupaten	3.533	7.596	4.063
Pemerintah Kota	2.482	5.210	2.728
TOTAL	12.591	45.720	33.129

proses bisnis, peningkatan kualitas layanan publik, peningkatan kualitas perencanaan, dan tentunya pencapaian prioritas pembangunan.

PERMASALAHAN

Menurut Mayo (2000:120), *human capital* memiliki lima komponen, yaitu *individual capability, individual motivation, leadership, organizational climate, dan workgroup effectiveness*. Melihat peran SDM yang begitu besar dalam organisasi, direksi sebuah organisasi harus lebih proaktif dalam manajemen *human capital* karena perannya dalam mencapai sasaran strategis. Strategi pengembangan kompetensi ASN disesuaikan dengan rumpun, jenis, jalur, dan bentuk pengembangan kompetensi yang tercantum dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan PNS. Pengembangan kompetensi harus dilakukan secara terencana dan efektif.

Pada artikel ini, penulis mencoba untuk melakukan tinjauan ringkas, baik secara teoretis maupun empiris, terhadap tantangan dalam mewujudkan pengembangan kompetensi ASN perencana yang efektif dan efisien.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Untuk mengatasi tantangan dalam perencanaan pembangunan, ASN perencana harus meningkatkan kompetensinya melalui program pengembangan kompetensi yang tepat sasaran dan efektif. Sebagai unsur SDM yang menggerakkan birokrasi pemerintah, perencana dihadapkan pada tuntutan untuk mengembangkan kompetensinya agar dapat mengatasi tantangan dalam menyelesaikan tugasnya. Pengembangan kompetensi ASN merupakan upaya untuk mencapai sasaran strategis organisasi dengan menjadikan ASN sebagai modal SDM. Pengembangan kompetensi ASN harus sejalan dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier pegawai. Namun, dalam pelaksanaannya terdapat beberapa kendala sebagai berikut.

1. Pembuatan Dokumen Perencanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai

Untuk membuat perencanaan pengembangan kompetensi ASN Perencana yang efektif dan efisien, diperlukan dokumen *Human Capital Development Plan* (HCDP) yang berisi strategi desain, mekanisme, dan rencana kerja yang terperinci. Dokumen HCDP diharapkan

dapat membuat pengembangan kompetensi ASN Perencana lebih sesuai dengan arah tujuan organisasi tempat mereka bekerja. Namun, terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam penyusunan HCDP, yaitu:

- a. keterkaitan yang lemah antara dokumen perencanaan pembangunan (RPJP/RPJM/RKT) dengan dokumen rencana pengembangan SDM ASN di instansi;
- b. tidak tersedianya dokumen penunjang seperti standar kompetensi teknis dan rencana pengembangan SDM ASN di instansi;
- c. banyak organisasi pemerintah yang belum menyusun dokumen HCDP sesuai dengan pedoman yang diterbitkan oleh Kementerian PPN/Bappenas.

2. Keterbatasan Anggaran Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

Setelah perumusan perencanaan pelatihan, tahap selanjutnya adalah pelaksanaan pelatihan, yang dapat dibagi menjadi pendidikan dan pelatihan (diklat). Keterbatasan anggaran menjadi salah satu alasan sulitnya mengembangkan kompetensi pegawai, dengan beberapa akar masalah seperti:

- a. pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagian besar masih dilakukan dengan metode klasikal dalam kelas, yang membebankan biaya seperti makanan dan minuman peserta diklat, serta akomodasi penginapan;
- b. belum adanya dokumen HCDP di organisasi menyebabkan kesulitan menyertakan ASN perencana dalam diklat yang menyelenggarakan pengembangan kompetensi teknis, manajerial, dan sosiokultural perencana.

3. Re-Entry Pegawai Setelah Pelatihan yang Kurang Sesuai

Re-entry adalah proses penempatan kembali ASN setelah mengikuti program pendidikan atau pelatihan ke instansi tempat bekerja. Yang sering terjadi adalah penempatan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang didapatkan selama pendidikan atau pelatihan. Akibatnya, kinerja ASN pada jabatannya tidak sesuai dengan kebutuhan unit organisasi.

Penempatan pegawai harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan, dengan berpedoman pada prinsip penempatan yang tepat. Kendala yang sering terjadi adalah pegawai setelah menyelesaikan pendidikan tinggi tidak ditempatkan sesuai dengan bidang keahlian. Dokumen HCDP menjadi kunci dalam manajemen talenta untuk mengatasi permasalahan ini, karena diharapkan program pengembangan kompetensi

dapat berkontribusi langsung pada manajemen karier di dalam instansi.

KESIMPULAN, SARAN, DAN REKOMENDASI

Pengelola SDM di organisasi perlu merencanakan strategi holistik untuk menjawab tantangan pembangunan. Peningkatan SDM harus dilakukan sejak proses rekrutmen, pelatihan, hingga pengembangan kompetensi pegawai, dan pemberian kompensasi, dengan tujuan agar pegawai memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Arah pengembangan kompetensi ASN pada masa depan harus berlandaskan pada prinsip *Human Capital Management*, di mana ASN dipandang sebagai modal manusia yang memegang peran penting dalam mencapai sasaran strategis. Untuk menyusun dokumen HCDP ASN Perencana, diperlukan rumusan strategi, mekanisme, dan rencana kerja yang terperinci. Gambaran mengenai ruang lingkup kebutuhan SDM dapat diuraikan pada Tabel 2.

TABEL 2. Ruang Lingkup Kebutuhan SDM

NO.	UNIT KERJA	KETERANGAN
1	Organisasi (lembaga)	Kebutuhan SDM secara keseluruhan pada level manajerial, Fungsional maupun pegawai operasional.
2	Unit Kerja Perencanaan	Kebutuhan SDM dalam unit kerja yang diselaraskan dengan tujuan dan lingkup pekerjaan yang menjadi Tugas Pokok dan Fungsi dari unit kerja. Dalam hal ini perlu dikembangkan kompetensi seperti teknis perencana, perencanaan ekonomi pembangunan, perencanaan sosial budaya.
3	Individu Pegawai	Kebutuhan SDM dengan deskripsi jabatan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan penempatan kerja pegawai.

Penulis mengajukan tiga rekomendasi untuk pengembangan kompetensi ASN Perencana:

1. Menyusun Dokumen HDCP:

- Tujuannya untuk mempersiapkan mereka sebagai *human capital* pembangunan yang kompeten.
- Dokumen ini harus mencakup strategi, mekanisme, dan rencana kerja yang terperinci untuk memandu pengembangan kompetensi ASN perencana.

2. Menerapkan Metode Pengembangan Kompetensi Non-Klasikal

- Metode ini dapat mengurangi penggunaan anggaran dengan mengurangi rincian pembiayaan seperti konsumsi, asrama, dan akomodasi peserta diklat.

3. Memberikan Kepastian Peran dan Karier yang Sesuai

- Pegawai yang telah menyelesaikan pendidikan akademik setingkat lebih tinggi sebaiknya ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan bidang keahliannya.

Di sisi lain, penting untuk mengevaluasi pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN Perencana melalui penilaian kesesuaian antara rencana pengembangan kompetensi dengan pelaksanaan yang telah dilakukan. Evaluasi juga harus memperhitungkan kemanfaatan dari pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kontribusinya terhadap ketercapaian sasaran kegiatan, program, dan strategis organisasi.

Pengembangan kompetensi ASN Perencana seharusnya menjadi bagian integral dari program manajemen talenta, sehingga program-program yang ada di dalamnya dapat diselaraskan dengan manajemen karier yang diagendakan oleh organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

English Oxford dictionaries, <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/human-capital?q=human+capital> diakses pada 29 Agustus 2023 pukul 18.30 WIB

Fleischhauer, J. (2007). "A Review of Human Capital Theory: Microeconomics" University of St. Gallen Department of Economics Working Paper Series.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.16 Tahun 2001 <http://pusbindiklatren.bappenas.go.id/files/peraturan/keputusan-menteri-negara-pendayagunaan-aparatur-negara--nomor-16.pdf#:~:text=R%20RFPLRL%5DK%20INDONESIA%20KEPUTUSAN%20MENTERI%20NEGARA%20PENDAYAGIJAAN%20APARATUR,ditetapkan%20Jabatan%20Funosional%20Perencana%20dan%20>

Angka%20Kreditnya%3B%20I. diakses pada 30 Agustus 2023 pukul 19.10 WIB

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.*, Refika Aditama, Bandung.

Mayo, A. (2020). "The Role of Employee Development in the Growth of Intellectual Capital" dalam *Personal Review*, Vol. 29., Mo. 4

PROFIL PENULIS

Wahyu Deni Prasetyo merupakan Perencana Ahli Pertama pada Biro Perencanaan dan Keuangan Perpustakaan Nasional, Jakarta. Penulis dapat dihubungi melalui pos-el wahyudeniprasetyout2@gmail.com ■

ANDI ALI AKBAR

OPTIMASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PNS DALAM Mendukung GENERASI EMAS INDONESIA: ANALISIS KEBIJAKAN DAN TANTANGAN



Penting bagi PNS memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai, agar dapat bertugas secara profesional.”

Menghadapi era perkembangan dan transformasi, pengembangan kompetensi PNS menjadi keharusan untuk mendukung visi pemerintah menuju generasi emas Indonesia. Analisis kebijakan dan tantangan yang dihadapi dalam optimalisasi pengembangan kompetensi PNS diperlukan, termasuk pandangan terkait isu-isu krusial yang perlu diatasi guna mencapai tujuan pembangunan nasional.

PENDAHULUAN

Pengabdian kepada masyarakat dan membantu mencapai visi pemerintah merupakan tugas utama ASN. PNS memegang peran kunci dalam merancang program kerja yang tepat sasaran berdasarkan kebutuhan masyarakat, keadaan sumber daya alam (SDA), topografi, dan faktor-faktor strategis lainnya. Oleh karena itu, penting bagi PNS memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai, agar dapat bertugas secara profesional.

Keterbatasan anggaran yang dialokasikan untuk meningkatkan kompetensi PNS merupakan isu yang mendesak. Diperlukan perubahan perspektif yang mengedepankan dukungan anggaran sebagai investasi jangka panjang yang berpotensi memberikan dampak positif pada perkembangan daerah. Sebagai contoh, pemberian beasiswa kepada PNS untuk melanjutkan pendidikan memiliki potensi untuk langsung berkontribusi pada kemajuan daerah, terutama jika jurusan yang dipilih

relevan dengan tugas pokok dan fungsi mereka. Pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh selama masa kuliah dapat diterapkan efektif dalam lingkungan kerja, sehingga memastikan pelaksanaan tugas mereka berjalan lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah daerah untuk memprioritaskan peningkatan kompetensi PNS dalam anggaran daerah.

Dalam konteks peningkatan profesionalisme pelayanan publik, penting untuk dipertimbangkan bahwa tingkat kompetensi seseorang seharusnya menjadi faktor penentu utama dalam pemetaan karier bagi PNS. Prioritas harus diberikan kepada PNS yang telah meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan atau pengembangan keterampilan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap PNS ditempatkan pada posisi yang paling sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga prinsip "*right man on the right place*" dapat diwujudkan dalam organisasi perangkat daerah. Dengan demikian, pemetaan karier PNS harus disesuaikan dengan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing individu.

PERMASALAHAN DAN TUJUAN

1. Permasalahan

Isunya adalah kurangnya kompetensi PNS dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi ini disebabkan keterbatasan anggaran yang diberikan oleh pemerintah daerah untuk peningkatan kompetensi. Dampaknya terlihat pada kinerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, yang sering kali menjadi lambat dan tidak sesuai target, sehingga tujuan pemerintah untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat tidak tercapai.



Foto: freepik.com

Hal tersebut juga berkaitan dengan upaya pencapaian generasi emas Indonesia pada periode 2030 hingga 2045. Indonesia berpotensi menjadi negara maju yang mampu bersaing dengan negara-negara lain. Proyeksi menunjukkan bahwa pada periode tersebut, jumlah usia produktif akan mendominasi dibandingkan dengan yang berusia non-produktif. Dari sepuluh individu, tujuh di antaranya diharapkan akan berusia produktif. Harapannya, bonus demografi ini akan memberikan dorongan kuat untuk mencapai tujuan pembangunan negara secara optimal.

Peningkatan kompetensi pegawai dalam bidang pelayanan publik menjadi relevan dalam konteks ini. Pelayanan dan administrasi publik menjadi sangat penting, dengan proses administrasi dianggap sebagai

awal dari pembangunan. Pencegahan korupsi dan alur birokrasi yang cepat menjadi indikator penilaian bagi negara-negara lain yang berinvestasi untuk mendukung pembangunan dalam negeri.

2. Tujuan

Tulisan ini bertujuan memberikan tanggapan terhadap kebijakan pemerintah dalam pengembangan kompetensi PNS melalui program pendidikan dengan beasiswa. Selain itu, bertujuan untuk menjelaskan relevansi peningkatan kompetensi PNS dengan pencapaian generasi emas Indonesia pada periode 2030 hingga 2045. Lebih lanjut, tulisan ini mengutamakan pentingnya pemetaan karier PNS berdasarkan tingkat kompetensi untuk memastikan penempatan yang tepat dalam organisasi perangkat daerah.

TABEL 1. Jumlah PNS Berdasarkan Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan

TINGKAT PENDIDIKAN	PRIA	WANITA	TOTAL
SD	15.509	1.376	16.885
SMP	30.003	3.550	33.553
SMA	401.510	198.859	600.369
DIPLOMA I	16.369	14.195	30.564
DIPLOMA II	32.494	41.466	73.960
DIPLOMA III	128.597	321.563	450.160
DIPLOMA IV	31.269	43.264	74.533
STARATA 1	948.634	1.294.820	2.243.454
STARATA 2	246.124	195.915	442.039
STARATA 3	18.406	8.843	27.249

SUMBER: Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Juni 2022, BKN

PEMBAHASAN

1. **Perlunya Pengembangan Kompetensi Melalui Pendidikan Strata 2 dan Strata 3 Bagi Aparatur Sipil Negara**

Data terakhir dari Badan Kepegawaian Negara (Tabel 1) menunjukkan adanya ketimpangan jenjang pendidikan PNS. Pegawai berpendidikan strata 1 (S-1) jauh lebih banyak daripada yang berlatar belakang pendidikan strata dua (S-2) dan strata tiga (S-3). Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi pegawai masih cenderung rendah jika dilihat dari latar belakang pendidikannya. Artinya, dukungan pemerintah dalam meningkatkan kompetensi PNS melalui pendidikan



PENGELOLAAN ANGGARAN YANG LEBIH EFISIEN DAPAT TERCAPAI KETIKA TINDAKAN KORUPSI BERHASIL DITEKAN, TERUTAMA OLEH PEGAWAI YANG MEMILIKI KUALIFIKASI PENDIDIKAN LEBIH TINGGI DAN KEAHLIAN YANG RELEVAN. ”

belum optimal, dipengaruhi oleh alokasi anggaran yang terbatas. Pemerintah cenderung memprioritaskan anggaran untuk pembangunan fisik daripada peningkatan intelektual, yaitu kompetensi pegawai.

Asumsi bahwa peningkatan tingkat pendidikan dapat meningkatkan perilaku etis dan pemahaman peraturan diharapkan dapat mengurangi insiden korupsi. Pengelolaan anggaran yang lebih efisien dapat tercapai ketika tindakan korupsi berhasil ditekan, terutama oleh pegawai yang memiliki kualifikasi pendidikan lebih tinggi dan keahlian yang relevan.



PNS YANG DIBERI TANGGUNG JAWAB HARUS DITEMPATKAN BERDASARKAN KOMPETENSI, BUKAN PREFERENSI SUBJEKTIF ATAU KEPENTINGAN SEMENTARA.”

TABEL 2. Jumlah PNS berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

USIA	PRIA	WANITA	TOTAL
18-20	901	243	1.144
21-30	131.904	185.137	317.041
31-40	375.666	540.477	916.143
41-50	587.228	658.193	1.245.421
51-60	749.466	726.671	1.476.137
DI ATAS 60	23.750	13.130	36.880

SUMBER: Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Juni 2022, BKN.

2. Pencapaian Generasi Emas ASN dapat Ditempuh dengan Strategi Peningkatan Kompetensi Pegawai Melalui Pendidikan

Dalam kurun 13 tahun mendatang, Indonesia akan mencapai bonus demografi dengan penduduk angkatan kerja lebih tinggi daripada penduduk non-produktif. Data pada Tabel 2 menunjukkan usia produktif PNS lebih banyak daripada usia non-produktif. Proyeksi hingga tahun 2035 menunjukkan perlunya peningkatan kompetensi agar dapat menyambut bonus demografi tersebut.

Anggapan bahwa peningkatan kemampuan pegawai berbanding lurus dengan peningkatan kinerja mereka memperlihatkan pentingnya mendukung PNS untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Ini harus disertai dengan kebijakan anggaran yang mendukung peningkatan kompetensi. Keberhasilan ini membutuhkan kerja sama antara pimpinan instansi dan

pegawai untuk membentuk ASN yang profesional dan kompeten.

Pentingnya pengisian jabatan berdasarkan kompetensi juga ditekankan. Hal ini untuk menghindari penempatan yang tidak didasarkan pada kompetensi, melainkan lebih dipengaruhi oleh kepentingan tertentu. PNS yang diberi tanggung jawab harus ditempatkan berdasarkan kompetensi, bukan preferensi subjektif atau kepentingan sementara.

Masalah ini juga berdampak pada hak PNS untuk mengembangkan kompetensi mereka, yang seharusnya melibatkan minimal 20 jam pelajaran per tahun. Namun, peta jabatan yang tidak jelas sering kali mengakibatkan pengabaian terhadap hak ini. Semua tantangan ini perlu dihadapi agar semangat mencapai visi generasi emas ASN pada 2035 dapat terwujud, sehingga mendorong kemajuan bangsa saat Indonesia mencapai usia 100 tahun sebagai negara maju yang berprestasi.

SARAN DAN REKOMENDASI

1. Perubahan Mindset Pemerintah Daerah, Terutama dalam Memberikan Alokasi Anggaran.

Alokasi anggaran untuk peningkatan kompetensi PNS harus dianggap sebagai investasi jangka panjang dalam peningkatan pelayanan publik, bukan sekadar pengeluaran. Pemerintah daerah perlu memahami bahwa memberikan beasiswa kepada PNS adalah langkah strategis untuk meningkatkan kualitas layanan publik.

2. Peran Aktif Badan Kepegawaian Daerah (BKD).

BKD sebaiknya aktif mencari institusi atau organisasi yang dapat berkontribusi dalam memberikan beasiswa atau berbagi biaya pendidikan. Tujuannya untuk mengurangi beban anggaran yang harus ditanggung sepenuhnya oleh Pemerintah Kabupaten. BKD dapat menjalin kemitraan dengan donatur,



POLA PEMETAAN KARIER HARUS JELAS BAGI PEGAWAI, DI MANA PENEMPATAN DALAM JABATAN HARUS DIDASARKAN PADA KOMPETENSI PEGAWAI.”

mencari dukungan finansial sebagian dari perusahaan melalui *Corporate Social Responsibility* (CSR), dan menggali sumber anggaran tambahan dari berbagai inisiatif.

3. Penyusunan Analisis Kebutuhan dalam Pelatihan (Diklat).

Penyusunan analisis kebutuhan diklat menjadi dasar untuk pengambilan kebijakan terkait penentuan PNS yang memenuhi syarat melanjutkan pendidikan ke jenjang S-2 dan S-3. Dokumen analisis kebutuhan ini harus disusun secara berkala dan dianggap sebagai kewajiban untuk memastikan program pendidikan yang dijalankan relevan dengan kebutuhan organisasi.

4. Pola Pemetaan Karier Berbasis Kompetensi.

Pola pemetaan karier harus jelas bagi pegawai, di mana penempatan dalam jabatan harus didasarkan pada kompetensi pegawai. Kriteria penempatan tidak boleh dipengaruhi oleh preferensi pribadi atau konflik kepentingan. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan profesional, di mana setiap PNS ditempatkan sesuai dengan kemampuannya, mendukung prinsip *“right man on the right place”*.



Foto: freepik.com

REFERENSI

Susilawati M, Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Jl. Setiabudi B, Semarang Abstrak A. Indonesia. J Widya Praja [internet]. 2022;2(1). Available from: <https://www.akseleran.co.id/>

Dr. Kusdamayanti, wawancara membicarakan corporate university (2023), meningkatkan standar kompetensi ASN kementerian LHK

Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Juni (2022), Badan Kepegawaian Negara strategi peningkatan kualitas pegawai negeri sipil melalui pengembangan

kompetensi (2020), makalah mata kuliah tata kelola sumber daya manusia pemerintahan, fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas diponegoro

Rahman MA, Anriani N. evaluasi program pelatihan kepemimpinan administrator model cipp dalam konteks penerapan corporate university. *EDUKATIF J ILMU Pendidik* [Internet]. 2023 may 19;5(2):1033–45. Available from: <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/4476>

Wiradianto Z, Anwar F, Darmi T, Publik A. Analisis pengembangan aparatur sipil negara (ASN) pada



badan kepegawaian daerah (BKD) Provinsi Bengkulu. 2023;5

Anggit Pamungkas, nawawi (2023), analisis peranan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan profesionalisme kinerja dan komunikasi asn bkpsdm banyumas

Sidabutar VTP. Kajian penerapan corporate university dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara. *J Ilmu Pemerintahan widya praja*. 2020 may 28;46 (1):255–70

Sumanti R. developing the competence of civil servants: challenges and opportunities.

Sihombing u, kementerian B, Negeri D. analisis kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil dalam rangka mendukung reformasi birokrasi kementerian dalam negeri. Vol. 4, *jurnal widyaiswara Indonesia*. 2023.

Raden yudhy Pradityo Setiadiputra (2017), urgensi program pengembangan kompetensi sdm secara berkesinambungan di lingkungan instansi pemerintah.

PROFIL PENULIS

Andi Ali Akbar merupakan Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda, Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda, Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penulis dapat dihubungi melalui pos-el *aliakbarvela.av@gmail.com* ■

MEMPERTAHANKAN PERFORMA BEKERJA AGAR TETAP PRIMA



Foto: freepik.com

Saat pekerjaan semakin menuntut, penting untuk mempertahankan performa agar tetap prima. Namun, pasti ada saja kendala yang berpotensi menurunkan performa kerja. Bagaimana mengatasinya? Simak tips berikut ini!

1. Asupan Cairan yang Cukup

Tubuh yang terhidrasi dengan baik membuat kita lebih fokus saat bekerja. Asupan cairan dapat diperoleh dari minuman dan makanan yang memiliki kandungan air yang tinggi.

2. Pilih Makanan Sehat

Pastikan mengonsumsi makanan tinggi serat, vitamin, dan mineral agar kebutuhan gizi terpenuhi secara optimal. Hindari makanan yang tinggi garam, gula, dan lemak.

3. Jaga Kesehatan Fisik dan Mental

Kesehatan berperan besar dalam peningkatan produktivitas dan

kinerja diri sendiri. “Paksakan” berolahraga di pagi hari agar tubuh tetap segar dalam bekerja. Jika sudah terbiasa dan merasakan manfaatnya, pasti tubuh akan ketagihan olahraga. Jangan lupa untuk menjaga kesehatan mental melalui kegiatan meditasi atau spiritual. Segera cari pertolongan profesional jika merasa kewalahan.

4. Batasi Diri dari Sumber Distraksi

Sumber distraksi datang dari mana saja, misalnya *smartphone*, media sosial, atau suara berisik di sekitar. Hindari semua sumber distraksi yang bisa mengalihkan fokus dan konsentrasi dari pekerjaan yang sedang diselesaikan. Ini juga penting untuk meminimalkan kesalahan serta menyelesaikan pekerjaan lebih efisien dan tepat waktu.

5. Susun Rencana Pekerjaan

Lakukan perencanaan sebelum memulai pekerjaan. Supaya tidak melewatkan pekerjaan penting dan mendesak yang harus diselesaikan. Pekerjaan dengan tenggat waktu (*deadline*) yang ketat akan selesai apabila memiliki perencanaan yang baik. Tetapkan juga skala prioritas pekerjaan agar dapat mendahulukan pekerjaan yang mendesak dan mendelegasikan tugas yang kurang penting, tetapi harus segera diselesaikan.

6. Lakukan Pekerjaan Seoptimal Mungkin

Bekerja secara optimal berarti fokus mengerjakan satu tugas atau tanggung jawab dalam satu waktu. Hindari *multitasking* karena membuat kualitas pekerjaan menjadi kurang maksimal. Selain itu, hindari sifat perfeksionis yang bisa



Foto: freepik.com

menghambat pekerjaan selesai tepat waktu.

7. **Tetapkan Tujuan yang Realistis**

Anda pasti memiliki tujuan karier yang ingin dicapai. Namun, apakah tujuan tersebut sudah realistis sehingga mudah terwujud? Jika belum, bagilah tujuan besar tersebut ke dalam beberapa tujuan kecil. Hal ini berguna agar Anda mampu memanfaatkan waktu dan energi yang digunakan seefisien mungkin dalam bekerja. Dengan demikian, motivasi dan fokus akan terjaga jika memiliki tujuan yang realistis.

8. **Terapkan Manajemen Waktu**

Lakukan manajemen waktu dengan membuat daftar

tugas, mengambil waktu untuk mengerjakan tugas penting, dan membatasi waktu untuk aktivitas yang tidak produktif. Langkah ini bisa dilakukan pula dengan menyelesaikan pekerjaan jauh sebelum tenggat waktu yang ditetapkan.

9. **Konsisten**

Dalam dunia kerja, konsistensi mengacu pada kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas dengan tingkat keberlanjutan yang tinggi. Seorang yang konsisten akan menghasilkan pekerjaan yang baik secara terus-menerus, memenuhi tenggat waktu, dan berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya seiring waktu.

10. **Terus Belajar dan Mengembangkan Diri**

Industri yang kian berkembang mengharuskan untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Banyak sekali media belajar yang bisa didapatkan, mulai dari mengikuti pelatihan atau *workshop*, membaca buku, serta mencari sumber informasi terbaru. Ilmu yang didapat akan berguna untuk peningkatan kinerja.

Latihlah diri sendiri agar disiplin dan terus mengikuti tips di atas. Kebiasaan ini harus dilakukan secara konsisten, agar kinerja meningkat dalam jangka panjang.

[Penulis: Agung Septiadi/Staf Pokja OTAK Pusbindiklatren] ■

KUESIONER PEMBACA

1. Volume Majalah Simpul Perencana yang Saudara baca:

- Volume 45
- Volume 46
- Volume 47
-

2. Versi Majalah Simpul Perencana yang Saudara baca:

- Versi cetak
- Versi Digital (dari *website* Pusbindiklatren Bappenas atau bit.ly/baca-simpul)
- Versi Digital (dari platform Issuu atau bit.ly/issuu-pusbindiklatren)

PROFIL PEMBACA

3. Pekerjaan Saudara saat ini:

- ASN Perencana
- ASN Non Perencana
- Lainnya

4. Usia Saudara saat ini:

- 20–30 tahun
- 31–40 tahun
- 41–50 tahun
- di atas 50 tahun

TAMPILAN MAJALAH SIMPUL PERENCANA

5. Tampilan cover Majalah Simpul Perencana:

- menarik dan sesuai tema

b. menarik, tetapi tidak sesuai tema

c. tidak menarik

6. Tampilan *layout* isi dan foto/ilustrasi Majalah Simpul Perencana:

- menarik dan sesuai judul tulisan
- menarik, tetapi tidak sesuai judul tulisan
- tidak menarik

SUBSTANSI/ISI MAJALAH SIMPUL PERENCANA

7. Tema yang diangkat dalam Majalah Simpul Perencana:

- menarik
- tidak menarik

8. Bahasa yang digunakan dalam Majalah Simpul Perencana

- mudah dipahami
- sulit dipahami

MANFAAT & REKOMENDASI MAJALAH SIMPUL PERENCANA

9. Manfaat yang Saudara peroleh dari Majalah Simpul Perencana:

- sebagai referensi untuk menyusun kebijakan
- sebagai referensi untuk menyusun tulisan jurnal/majalah/buku

c. sebagai sarana *updating* informasi terkait perencanaan pembangunan

d. sekedar bahan bacaan untuk mengisi waktu luang.

10. Apakah Saudara akan merekomendasikan ke pimpinan/rekan kerja/lainnya untuk membaca Majalah Simpul Perencana?

- iya
- 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
- Pengisian kuesioner evaluasi juga dapat dilakukan secara daring melalui tautan: bit.ly/evaluasi-msp





Langkah **HINDARI** **NARKOBA**



.01

Tolak ajakan merokok. Merokok adalah pintu gerbang penyalahgunaan narkotika.

.02

Kenali temanmu. Pilihlah teman yang selalu mengajak kepada kebaikan.

.03

Hindari kelompok/teman nongkrong yang tidak sehat. Sapa lalu pergi, lakukan dalam tiga detik.

.04

Ingat bahwa tidak ada ajaran agama yang membenarkan penyalahgunaan narkotika.

.05

Isi waktu luang dengan kegiatan positif seperti olahraga, bermain musik, belajar, dan lainnya.

.06

Ada keluarga yang menyayangi kita. Ciptakan komunikasi yang baik dengan keluarga.

Sehat Bahagia Tanpa Narkotika

Pusbindiklatren menjalankan amanah Kementerian PPN/Bappenas sebagai Satgas Pelaksana Inpres No. 2 Tahun 2020 tentang Rencana Aksi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (RAN P4GN) dan Prekursor Narkotika Tahun 2020—2024



Kementerian PPN/
Bappenas

Pusbindiklatren



pusbindiklatren.bappenas.go.id



Pusbindiklatren Bappenas



@pusbindiklatren



PUSBINDIKLATREN KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS SEBAGAI

ZONA INTEGRITAS

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 korupsi, kolusi, nepotisme, dan gratifikasi serta bebas dari benturan kepentingan**.

Pada tahun 2020, Pusbindiklatren meraih predikat **WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK)** dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB). Saat ini, Pusbindiklatren terus mengupayakan pelayanan terbaik menuju **WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM)**.

