

Menuju Perencana Profesional

SIMPUL

Perencana



KEBIJAKAN PERAMPINGAN BIROKRASI

WAWANCARA EKSKLUSIF:

SESMEN PPN/SESTAMA BAPPENAS | SESMEN PANRB
SEKJEN KEMENPERIN | SESTAMA BKPM

JISDeP

The Journal of Indonesia Sustainable Development Planning



#1st ISSUE

VOL. 1 NO. 1 APRIL 2020

3 CATEGORIES - 8 ARTICLES - 13 AUTHORS

RESEARCH PAPER Rice Farmer Risk Management by Cropping Pattern Diversification in Rural West Java: Motivation, Behavior, and Perception - **Dadang Jainal Mutaqin and Koichi Usami** | **The Urgency of Indonesia Social Media Regulation in the Vortex of Terrorism** - **F.X. Andy Sutrisno** | **Assessment of Knowledge, Attitude and Practice of University Students towards Sustainable Development Goals (SDGs)** - **Nusrat Afroz and Zul Ilham** | **POLICY PAPER** How Can Local Government Sustain a Terminated National Development Project? An Exit Strategy for the Techno Park Project in Tasikmalaya Regency, West Java, Indonesia - **Satya Laksana, Fityan Aonillah, Rubi Azhara** | **The Development of Social Forestry in Indonesia: Policy Implementation Review 2007–2019** - **Andi Setyo Pambudi** | **Sustainable City Planning Concepts and Practices in Emerging Economies: A Systematic Review** - **Chrisna T. Permana and Budi Harsanto** | **Building the Integrity of Urban Development Planner Through Corruption Risk Management and Assessment: Literature Review** - **Lilin Budiati** | **COMMENTARY** Disaster Management in the Implementation of the 2030 Sustainable Development Goals in Indonesia - **Suprayoga Hadi**

Download Online Version on:

<http://journal.pusbindiklatren.bappenas.go.id>

Published by:



Pusbindiklatren
Bappenas | Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana
Badan Perencanaan Pembangunan Nasional

Supported by:





Ilustrasi Cover: Regpro - freepik.com

SIMPUL PERENCANA

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

PELINDUNG

Menteri PPN/Kepala Bappenas

PENANGGUNG JAWAB

Sekretaris Kementerian PPN/
Sekretaris Utama Bappenas

PEMIMPIN UMUM

Kepala Pusbindiklatren Bappenas

DEWAN REDAKSI

Wignyo Adiyoso, Rita Miranda,
Ali Muharam, Wiky Witarni, Dwi Harini
Septaning Tyas, Hari Nasiri Mochtar,
Lilly Widayati, Shri Mulyanto,
Wahyu Pribadi, Zamilah Chairani,
Edy Purwanto

PEMIMPIN REDAKSI

Karyoto

EDITOR DAN DESAINER GRAFIS

Hafidh Aditama

DISTRIBUSI DAN PUBLIKASI

Maslahak Murni, Dwiyanto Bambang
Purwanto, Oka Dwi Quarhanda M.

ADMINISTRASI DAN KEUANGAN

Agustin Setyaningsih, Nita Agustin

ALAMAT REDAKSI

Pusbindiklatren 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/bacasimpul

Dari Kami

Salam Perencana!

Malang tak dapat ditolak, mujur tak dapat diraih. Begitulan kira-kira penggambaran situasi yang dialami tim redaksi Majalah Simpul Perencana (SIMPUL). Bencana COVID-19 yang menyergap Indonesia dan dunia mengharuskan semua aktivitas kehidupan sosial, ekonomi, dan kemasyarakatan lainnya berubah drastis, termasuk bekerja dari rumah (*working from home/WFH*). Menyadari bahwa penerbitan SIMPUL tidak bisa ditunda dan dihentikan, kami berpikir keras supaya SIMPUL tetap bisa terbit.

Di tengah ketergagapan berbagai pihak yang terkena dampak serius pandemi ini, tim redaksi melakukan perubahan 360 derajat terkait mekanisme kerja redaksional. Misalnya terkait wawancara dengan narasumber, kami melakukannya secara daring (*online*). Peliputan juga dilakukan dengan melakukan *review* terhadap laporan kegiatan yang sudah dilaksanakan. Beruntung kami masih memiliki dokumentasi kegiatan-kegiatan penting pada tahun 2019 akhir. Selain itu, dengan adanya WFH, keberkahan juga menghinggapi redaktur karena banyaknya artikel yang masuk. Ini tentu saja memberikan pekerjaan ekstra kepada para redaktur karena harus menilai banyak artikel yang masuk.

SIMPUL edisi kali ini mengangkat tema utama tentang perampingan eselon III dan IV yang sudah menjadi kebijakan Presiden Republik Indonesia. Isu ini sangat penting dan menarik karena berimplikasi serius terhadap aparatur sipil negara (ASN), termasuk dampak terhadap kebijakan Jabatan Fungsional Perencana dan para pejabatnya. Dengan situasi dan kondisi pembatasan sosial berskala besar (PSBB) yang diberlakukan, mohon dapat dipahami jika mayoritas tulisan berasal dari artikel para perencana. Kami telah melakukan usaha untuk melakukan wawancara daring, sayangnya tidak semua narasumber siap melakukan hal tersebut. Selain itu, kami tetap menampilkan tulisan-tulisan lain seperti rubrik sosok alumni, liputan kegiatan, akademika, dan selingan yang tentunya menarik untuk disimak.

Semoga hadirnya SIMPUL ini dapat mengobati dahaga para perencana yang sedang bekerja di rumah. Semoga bermanfaat dan salam sehat selalu.

Redaksi

Daftar Isi

GERBANG

Momentum Reformasi Birokrasi melalui Kebijakan Perampingan Eselon III dan IV..... 3



PROLOG

Memutus Rantai Birokrasi di Indonesia 4

CAKRAWALA

Himawan Hariyoga (Sesmen PPN/Sestama Bappenas):
Perampingan Birokrasi dan Peluang Besar Perencana 6

Dwi Wahyu Atmaji (Sesmen PANRB):
Kesiapan KemenPANRB Hadapi Alih Tugas Eselon III dan IV 10

Achmad Sigit Dwiwahjono (Sekjen Kemenperin):
Birokrasi Sederhana untuk Pelayanan Publik 14

Andi Maulana (Sestama BKPM):
Optimalisasi Jabatan Fungsional Strategis 18

LIPUTAN

Menyikapi Implementasi Penyetaraan Eselon III dan IV Menjadi Jabatan Fungsional di Lingkungan Pusbindiklatren Bappenas 23

Pelepasan Karyasiswa Program S2 *Split-Site* Australia Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas 2018..... 29

Seminar Regional Jabatan Fungsional Perencana Tahun 2019..... 31

Melayani Kala Pandemi 39

SOSOK ALUMNI

Indra Degree Karimah:
Memperluas Ilmu di Bidang Perencanaan dan Kebijakan 42

Dian Suryanata:
Belajar dan Berjejaring untuk Mengejar Keteringgalan 44

SOSOK PFP

Mengenal Sosok Dr. Ir. Suprayoga Hadi, M.S.P.:
Ketua Umum Pengurus Nasional PPPI Periode 2019–2021 48

AKADEMIKA

Tesis Pilihan: Perencanaan Ruang Berwawasan Mitigasi Bencana Kebakaran Hutan dan Lahan: Studi Kasus di Provinsi Kalimantan Tengah 53

Membangun Jejaring antara Pemerintah Daerah dengan Kementerian PPN/Bappenas 59

INFO PPPI

Agenda Mendesak Pengurus Nasional PPPI Pasca-Terbitnya Peraturan Menteri PANRB Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Perencana ... 62

OPINI

Deltalita Cosmos Widjanti:
Kebijakan Penghapusan Eselon III dan IV sebagai Upaya Peningkatan Pelayanan yang Cepat, Tepat, dan Profesional 66

Hamdi Irza: Reposisi Jabatan Fungsional dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah 71

Michelen Jitmau: Membedah Kebijakan Reformasi dan Perampingan Birokrasi di Pemerintah Kabupaten Puncak, Papua 77

Gema Krisni Indra Permana:
Kebijakan Penghapusan Eselon III dan IV di Bappeda Pemprov DKI Jakarta: Upaya Peningkatan Pelayanan Aparatur Sipil Negara yang Cepat, Tepat, dan Profesional..... 83

Reza Ashari: *Artificial Intelligence* Sebagai Upaya Peningkatan Pelayanan yang Cepat, Tepat, dan Profesional..... 88

SELINGAN

Jam Kerja Fleksibel bagi Ibu Pekerja..... 94

Momentum Reformasi Birokrasi Melalui Kebijakan Perampingan Eselon III dan IV



Oleh : Dr. Guspika, M.B.A.

KEPALA PUSBINDIKLATREN BAPPENAS

Isu birokrasi tidak pernah basi. Selalu menarik perhatian banyak pihak, karena isu ini terkait terhubung dan tali temali dengan persoalan-persoalan publik lainnya.

Misalnya isu-isu politik, pelayanan publik, korupsi, kinerja pemerintahan, kesejahteraan, kesehatan, pendidikan, bahkan moralitas penyelenggara negara selalu dikaitkan dengan birokrasi. Poinnya, birokrasi akan terus menjadi target bahasa, positif maupun negatif. Oleh karena itu, nasehat jitu bagi para birokrat adalah jangan mudah terbawa perasaan (*baperan*). Pada tahun 2012 misalnya, Wakil Menteri PAN pernah menggaungkan perampingan birokrasi. Sayangnya suara itu tidak memiliki frekuensi yang kuat dan kemudian sunyi kembali.

Pernyataan Presiden Joko Widodo untuk menghapuskan eselon III dan IV seharusnya tidak mengagetkan sekaligus jangan dianggap enteng. Memori publik mungkin dibangkitkan masa orde baru dengan jargon “miskin struktur dan kaya fungsi”. Bahkan di bawah pemerintahan yang dianggap kurang demokratis, ungkapan idealis tersebut tercetus. Seharusnya wajar kalau isu perampingan birokrasi digemakan dengan keras di bawah atmosfer demokrasi seperti yang kita

alami seperti sekarang ini. Menjadi hal yang logis, apalagi ketika yang mencetuskan adalah seorang presiden, pegawai dan pimpinan tertinggi birokrasi. Mestinya jargon idealis dan bertujuan baik ini segera bisa dieksekusi. Tentu saja ada kompleksitas untuk merealisasikannya.

Perampingan birokrasi melalui pengurangan/penghapusan eselon III dan IV hanyalah bagian kebijakan reformasi birokrasi. Diakui, salah satu problem akut organisasi pemerintahan ini adalah panjangnya rentang kendali sehingga memperlambat eksekusi. Akibatnya pelayanan publik, perizinan, dan keputusan penting menjadi lama, berbelit, dan berbiaya tinggi. Sama dengan eufisme publik yang sering muncul “kalau bisa dipersulit, mengapa harus dipermudah”.

Perampingan eselon III dan IV dalam konteks tertentu memang bisa menjadi parasit untuk pelayanan. Namun, dalam hal-hal tertentu masih diperlukan. Dalam kegiatan kenegaraan dan pemerintahan yang memerlukan penanganan oleh otoritas dan sifatnya penting dan rahasia, bisa saja eselon III dan IV diperlukan. Di sisi lain, untuk sebagian besar kegiatan pemerintahan terkait dengan pelayanan, penghapusan eselon III dan IV seharusnya bisa diterapkan. Masalah perampingan eselon III dan IV pada awalnya terkait soal

kompensasi. Perampingan pejabat eselon III dan IV yang akan dialihkan ke jabatan fungsional dikhawatirkan akan mengurangi *take home pay* yang didapat. Seperti diketahui, tunjangan jabatan fungsional tidak sebesar jabatan struktural. Apalagi pejabat struktural mengelola program/kegiatan/proyek yang masih menjadi “gula-gula” para ASN. Namun, pemerintah berkomitmen bahwa kebijakan perampingan tidak akan mengurangi *take home pay*. Artinya, kompensasi tidak lagi menjadi masalah.

Oleh karena itu, masalahnya hanya tinggal *mindset*. Problem ini lebih kepada cara berpikir dan cara kerja yang harus diubah. Para pejabat struktural yang biasa memerintah karena memiliki anak buah harus mengubah pola kerjanya. Perubahan pola kerja ini mensyaratkan kompetensi dan kemampuan, baik *hard skill* maupun *soft skill*. Selama ini, area pengembangan sumber daya manusia ini justru tidak digarap serius. Buktinya pelatihan-pelatihan kepemimpinan lebih dikawal dan difasilitasi daripada pelatihan teknis, apalagi pelatihan *soft skill*.

Kini, peluang mereformasi dari dalam pemerintah sudah terbuka. Hal ini seharusnya segera diaplikasikan, meskipun menghadapi berbagai masalah dan tantangan. Publik sudah menunggu lama. Kesempatan sering kali tidak pernah muncul berkali-kali. ■

Memutus Rantai Birokrasi di Indonesia

Oleh: Rita Miranda

DEWAN REDAKSI MAJALAH SIMPUL PERENCANA

Kalimat ramping struktur dan kaya fungsi, mungkin sudah lama kita sering mendengar, dari zaman perkuliahan atau pada saat mengikuti seminar/workshop tentang birokrasi.

Pemikiran dari David Osborne tentang organisasi birokrasi yang ramping struktural kaya fungsi sampai saat ini belum dirasakan masyarakat yang menginginkan pemerintah dan pelayanan yang cepat serta penuh totalitas. Para birokrat sepertinya sadar akan hal ini, tetapi terkesan "tidak terlalu mempedulikan" dan lebih memilih "status quo".

Perubahan merupakan sesuatu yang dapat diterjemahkan untuk memulai sebuah hal yang baru. Pada tahun 2020, perubahan terjadi di lingkungan pemangku aparatur sipil negara (ASN). Kita akan membayangkan mengenai masa transisi yang pasti akan penuh dinamika terkait perubahan dari struktur lama ke struktur baru, terutama para pejabat eselon III dan IV yang terkena dampak dari perampingan organisasi tersebut.

Hal ini tertuang juga dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPANRB) Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional. Perubahan ini juga didasarkan pada efisiensi struktur organisasi yang ramping, tetapi kaya akan fungsi.

Pada hakikatnya, reformasi birokrasi merupakan upaya melakukan pembaruan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan, terutama menyangkut aspek kelembagaan yang miskin struktur, tetapi kaya fungsi. Tentunya membangun kelembagaan seperti ini memiliki makna pemerintahan ramping. Untuk itu, penghapusan eselon III dan IV artinya adalah pengurangan pejabat struktural dan penambahan pejabat fungsional. Hal ini dimaksudkan sebagai upaya bahwa kita dituntut bekerja secara profesional.

Semakin lama, orang akan lebih profesional dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, harus ada pembagian kewenangan dan spesialisasi pekerjaan sehingga pejabat fungsional yang ada benar-benar andal dan terukur dari sisi

sumber daya manusianya dalam memaksimalkan pelayanan publik. Dalam struktur organisasi baru yang ramping dan kaya fungsi, orientasi program bukan lagi *money follows function*, tetapi *money follows program* dan *program follows result*.

Menjadi harapan kita bersama, dengan adanya perubahan ini, para pejabat bisa cepat beradaptasi pada tanggung jawab kerja yang diamanatkan sehingga rencana pembangunan dapat sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Selain itu, mereka diminta bekerja dengan fokus, mampu menghasilkan kinerja yang baik sebagai bagian dari loyalitas ASN, serta netral atau tidak memiliki kepentingan politik tertentu.

Sudah saatnya kita memiliki birokrasi yang berjiwa inovatif, sebuah model birokrasi yang terus mencari sesuatu yang baru, yang mengejar keuntungan untuk publik dan tidak untuk tujuan kepentingan tertentu. Selain itu, dari sisi anggaran harus berorientasi prioritas untuk mencapai pembangunan nasional.

Tetap semangat. Selamat bekerja dan berkarya melalui karier fungsional!!! ■

”

Penyederhanaan birokrasi harus terus kita lakukan besar-besaran. Investasi untuk penciptaan lapangan kerja harus diprioritaskan. Prosedur yang panjang harus dipotong. Birokrasi yang panjang harus kita pangkas.

“

Pidato Presiden Joko Widodo
dalam Pelantikan Presiden dan Wakil Presiden
periode 2019–2024

HIMAWAN HARIYOGA
SESMEN PPN/SESTAMA BAPPENAS

Perampingan Birokrasi dan Peluang Besar Perencanaan

Foto: menpan.go.id

Kebijakan Presiden Joko Widodo terkait penghapusan eselon III dan IV untuk efisiensi dan efektivitas birokrasi membuat seluruh institusi pemerintah berbenah. Sekretaris Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Sekretaris Utama Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Sesmen PPN/Sestama Bappenas), Himawan Hariyoga, mengungkapkan pandangannya kepada SIMPUL tentang hal tersebut termasuk peluang besar perencana ke depannya.

SIMPUL (S): Kebijakan perampingan eselon III dan IV menimbulkan berbagai dampak terutama fungsi koordinasi dengan pemangku kepentingan terkait yang memerlukan wewenang dari jabatan struktural. Wewenang ini tentunya tidak dimiliki oleh jabatan fungsional. Bagaimana Bapak melihat dampak tersebut terhadap efektivitas, efisiensi, dan mungkin kendala pada penyusunan dan pelaksanaan kebijakan perencanaan pembangunan?

HIMAWAN HARIYOGA (H): Penyetaraan jabatan struktural eselon III dan IV ke dalam jabatan fungsional di kementerian/ lembaga (K/L) dimaksudkan untuk mengantisipasi perubahan lingkungan strategis di tengah

cepatnya perkembangan global. Di samping itu, implikasi penyetaraan jabatan struktural eselon III dan IV ke dalam jabatan fungsional akan mengakibatkan terjadinya penataan dalam aspek kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia (SDM) aparatur di K/L. Artinya, penyetaraan tersebut bukan sekadar menghilangkan jabatan struktural eselon III dan IV menjadi fungsional, tetapi diharapkan akan menjadi fondasi baru dalam birokrasi pemerintah.

Sebagai bentuk implikasi penyetaraan birokrasi dalam aspek kelembagaan, Kementerian PPN/ Bappenas akan menata ulang struktur organisasi dengan prinsip rasional dan realistis (sesuai kebutuhan) yang memperjelas penempatan jabatan dengan

keahlian dan keterampilan tertentu sesuai dengan jabatan dalam struktur organisasi. Selanjutnya, seluruh perangkat kelembagaan diharapkan dapat menjadi lebih efektif serta efisien. Adapun aspek ketatalaksanaan akan dapat meningkatkan kualitas dalam proses penyusunan dan pelaksanaan kebijakan perencanaan pembangunan nasional termasuk dalam proses pengambilan keputusan penetapan kebijakan pembangunan. Sementara aspek sumber daya manusia aparatur akan lebih memperjelas pengembangan sistem perencanaan SDM sesuai hasil penataan struktur dan perangkat kelembagaan.

Kebijakan pemerintah dalam penyetaraan jabatan struktural eselon III dan eselon IV ke dalam jabatan fungsional diharapkan dapat menciptakan birokrasi yang lebih sederhana dalam upaya peningkatan efisiensi anggaran dan efektivitas dalam pengambilan keputusan yang semakin cepat. Selama ini, pola pengambilan keputusan dari eselon I turun ke eselon II, diturunkan lagi ke eselon III dan IV, baru dari bawah naik lagi ke atas. Dengan demikian, birokrasi pemerintah ke depan diharapkan dapat mewujudkan kinerja pelayanan pemerintah yang lebih baik kepada publik.

S: Bagaimana dampak kebijakan perampingan birokrasi melalui penyetaraan eselon III dan IV ini dapat meningkatkan efektivitas perencanaan dan pelaksanaan pembangunan nasional?

H: Dampak kebijakan perampingan birokrasi melalui penyetaraan eselon III dan IV diharapkan dapat

memperjelas penempatan jabatan sesuai kebutuhan berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu pada masing-masing jabatan. Hal ini guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi sehingga diharapkan birokrasi dapat menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat (*the right man on the right place*) sehingga mampu meningkatkan efektivitas perencanaan dan pelaksanaan pembangunan nasional.



**Kementerian PPN/
Bappenas akan
menata ulang
struktur organisasi
dengan prinsip
rasional dan realistis.**



Untuk itu, organisasi pemerintah memerlukan suatu analisis tugas jabatan (*job analysis*) yang harus disusun dengan baik dan dengan tegas mencantumkan ruang lingkup, sifat-sifat tugas, dan syarat-syarat untuk menduduki jabatan. Terlebih, akan banyak ASN yang berlomba menduduki jabatan yang semakin sedikit.

S: Menurut Bapak, bagaimana arah kebijakan perencanaan pembangunan SDM aparatur negara jangka menengah dan jangka panjang apabila dikaitkan dengan kebijakan penyetaraan jabatan struktural eselon III dan IV menjadi jabatan fungsional?

H: Sebagaimana amanat undang-undang ASN bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem *merit*, yaitu kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Untuk itu, arah kebijakan perencanaan pembangunan SDM aparatur negara, baik dalam jangka menengah maupun jangka panjang, harus menganut sistem *merit*.

Dengan demikian, proses perekrutan, penempatan, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, hingga promosi, rotasi, dan mutasi harus berdasarakan sistem *merit*, baik untuk calon pegawai negeri sipil (CPNS) yang akan ditempatkan dan pegawai negeri sipil (PNS) yang akan menduduki jabatan pimpinan tinggi, fungsional, dan lainnya. Hal ini diharapkan dapat mewujudkan birokrasi yang bersih, profesional, dan melayani.

S: Bagaimana dampak dari kebijakan tersebut bagi pembinaan dan pengembangan SDM ASN Kementerian PPN/Bappenas dalam rangka optimalisasi peran mereka untuk menunjang kinerja institusi sekaligus pembinaan karier agar dapat mencapai jenjang fungsional tertinggi?

H: Pembinaan dan pengembangan SDM ASN didasarkan pada manajemen karier ASN di Kementerian PPN/Bappenas yang dimulai dari penataan struktur jabatan dalam setiap unit organisasi dengan arah pembinaan dan pengembangan SDM ASN Bappenas. Optimalisasi peran mereka untuk menunjang kinerja Kementerian PPN/Bappenas sekaligus pembinaan karier untuk

dapat mencapai jenjang fungsional tertinggi jelas merupakan tantangan bagi kita semua khususnya Bappenas yang telah ditetapkan sebagai instansi pembina jabatan fungsional perencana. Saya yakin peran sebagai instansi pembina akan sangat diharapkan mampu untuk dapat menghasilkan perencana-perencana yang andal dalam bidangnya masing-masing.

Sebagaimana diketahui, banyak perencana Bappenas mengisi jabatan unit perencanaan di lembaga pemerintah di luar Bappenas. Karier jenjang perencana cukup menantang para perencana untuk terus berkarier sampai pada jenjang tertinggi, tanpa ada rasa bersaing atau terhalangi oleh struktural yang sudah disetarakan dan bekerja lebih profesional, mandiri, dan lebih fokus untuk mencapai karier tertinggi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Dampak dari kebijakan penyetaraan jabatan struktural eselon III dan IV ke dalam jabatan fungsional (JF) berkaitan dengan peran mereka dalam menunjang kinerja organisasi adalah karena sebagian besar tupoksi dari mereka adalah terkait dengan perencanaan pembangunan. Dengan demikian, mereka akan beralih ke dalam JF perencana, sedangkan beberapa eselon III dan IV di bawah sekretariat kementerian (sesmen), selain beralih ke dalam JF perencana juga akan beralih ke JF yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi)-nya.

Meskipun demikian, belum semua penyetaraan eselon III dan IV di bawah Sesmen tersebut akan beralih ke JF yang sesuai, karena diperlukan penajagan dan rencana

implementasi adanya JF baru, misalnya Analisis Keuangan APBN, Pengelola Barang dan Jasa, dan lain-lain.

Adanya penambahan jenis JF baru dan banyaknya jumlah pejabat yang akan menduduki setiap jenis JF tersebut, kiranya sangat diperlukan dukungan dengan adanya unit khusus, adanya kesiapan dan kecukupan aparatur yang mengelola JF baru ini agar pengelolaan dan pengembangan karier mereka optimal.

S: Dalam rangka menjalankan tupoksi Kementerian PPN/Bappenas, apa saja kendala yang mungkin timbul nantinya sebagai akibat dari tidak adanya eselon III dan IV? Bagaimana mengatasi hal tersebut?

H: Kendala pasti ada, tetapi saya melihat ada peluang besar bagi pejabat fungsional, yang dapat mengeksplorasi atau mengaktualisasikan dirinya pada tugas-tugas yang akan diembannya. Para staf perencana di Bappenas direkrut dengan serangkaian tes yang komprehensif dan sangat ketat. Oleh karena itu, saya yakin SDM Bappenas akan dapat menjalankan tupoksinya secara profesional.

Perlu diketahui bahwa baik berkarier dalam jabatan administrasi maupun jabatan fungsional harus mempunyai kompetensi yang sama, yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosio-kultural. Untuk pejabat fungsional disamping ketiga kompetensi tersebut, ia juga harus meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan teknis dan pelatihan penjenjangan setiap kenaikan jabatan serta harus

lulus uji kompetensi. Jadi tidak perlu ada yang dikhawatirkan dalam menjalankan tugas pekerjaan untuk peningkatan kinerja organisasi juga untuk peningkatan karier keahlian sebagai perencana.

Kendala yang mungkin timbul adalah dalam hal kendali, koordinasi, distribusi, dan pemantauan pekerjaan. Ini terjadi karena pejabat pimpinan tinggi madya/pratama akan langsung terkait dengan hal teknis, seperti pembagian tugas pekerjaan ke setiap staf. Untuk mengatasi hal tersebut, kiranya diperlukan koordinator pada setiap rumpun tugas pekerjaan untuk membantu peran tersebut sehingga tupoksi dapat terjaga.

S: Instrumen pengukuran apa yang dapat digunakan oleh Kementerian PPN/Bappenas untuk menilai bahwa kebijakan ini telah dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas birokrasi di Kementerian PPN/Bappenas?

H: Pertanyaan ini terlalu prematur untuk saya jawab karena Kementerian PPN/Bappenas belum melakukan penghapusan eselon III dan IV. Namun, saya yakin, ketika Bappenas sudah menerapkan hal tersebut, efektivitas dan efisiensi dapat meningkat.

Alat ukur keberhasilan birokrasi yang menjadi lebih efisien dan efektif di lingkungan Kementerian PPN/Bappenas dapat dilihat dari kualitas produk perencanaan yang dihasilkan oleh pejabat fungsional perencana yang tepat waktu, tepat sasaran, dan dapat dipertanggungjawabkan. Di samping itu, keberhasilan birokrasi yang lebih efisien dan efektif adapun pula dilihat dari alat ukur lain yang

”
 Saya melihat ada peluang besar bagi pejabat fungsional, yang dapat mengeksplorasi atau mengaktualisasikan dirinya pada tugas-tugas yang akan diembannya.
 “

Foto: djpen.kemendag.go.id

sesuai dengan ketentuan, yaitu sasaran kerja pegawai (SKP) dan pencapaian pengumpulan angka kredit yang dihasilkan oleh pejabat fungsional perencana. Ke depan, walaupun harus bekerja sesuai dengan bidang keahliannya, seorang pejabat fungsional perencana harus bisa mengerjakan berbagai tugas lainnya untuk menunjang tugas multisektor untuk tujuan organisasi.

Tujuan penyetaraan eselon III dan IV berupa efisiensi birokrasi secara nasional tidak terlalu signifikan pada Kementerian PPN/Bappenas. Meskipun demikian, saya kira hal tersebut dapat mempercepat pengambilan kebijakan yang lebih egaliter, tetapi tetap memperhatikan ketentuan.

S: Bagaimanakah harapan Bapak terhadap peran jabatan fungsional perencana ke depannya?

H: Seperti yang saya kemukakan sebelumnya bahwa kami tidak ada keraguan kepada para pejabat fungsional perencana tersebut karena kami sudah mempersiapkan mereka dalam suatu proses panjang yang terukur dan bersaing dengan kompetensi yang tinggi. Harapan saya adalah bagaimana para pejabat fungsional perencana tersebut dapat meningkatkan pengetahuan, kompetensi, dan profesionalitas sebagai seorang perencana yang andal, kredibel, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas di Kementerian PPN/Bappenas.

Untuk itu, Kementerian PPN/Bappenas sebagai instansi pembina jabatan fungsional perencana dituntut untuk terus mengembangkan diklat-diklat, baik di luar maupun dalam negeri, yang dibutuhkan oleh perencana dalam menjawab tantangan tugas Kementerian PPN/

Bappenas ke depan, baik dalam penyusunan kebijakan perencanaan pembangunan maupun pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan perencanaan pembangunan nasional.

Harapan akan peran para perencana adalah dapat memberikan alternatif kebijakan yang tajam, implementatif (bukan sekadar normatif), yang *customize* sesuai dengan situasi dan kondisi pusat, *nature* daerah, nasional, tetapi juga dapat bersifat secara general-pemersatu. Para perencana diharapkan dapat saling bekerja sama baik dengan pejabat pimpinan tinggi madya/pratama, antarperencana, pemangku JF lain, baik dalam satu unit, lintas unit, bahkan lintas kementerian pusat dan daerah. Mereka juga akan menjadi contoh, baik secara substansi perencanaannya maupun suri teladan sikap dan perilakunya. ■

DWI WAHYU ATMAJI
SESMEN PANRB

Kesiapan KemenPANRB Hadapi Alih Tugas Eselon III dan IV

Foto: Dok. KemenPANRB

Kebijakan perampingan birokrasi berdampak pada pengalihan tugas eselon III dan IV ke dalam jabatan fungsional, yang berlaku bagi instansi pusat maupun daerah. Bagaimana kesiapan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), secara internal maupun eksternal, menghadapi hal ini? Sekretaris Kementerian (Sesmen) PANRB, Dwi Wahyu Atmaji, menjelaskannya melalui petikan wawancara dengan SIMPUL berikut ini.

SIMPUL (S): Berkenaan dengan kebijakan Presiden Joko Widodo terkait penyetaraan/alih tugas jabatan eselon III dan IV menjadi jabatan fungsional, sejauh mana persiapan yang telah dilakukan oleh Kementerian PANRB dalam rangka melaksanakan kebijakan tersebut, baik di lingkup internal, daerah, maupun nasional?

DWI WAHYU ATMAJI (D): Dalam mengimplementasikan arahan presiden terkait dengan transformasi jabatan eselon III dan IV di lingkungan instansi pemerintah, Kementerian PANRB telah melakukan beberapa persiapan.

Pertama, pada tahap awal, Menteri PANRB telah mengeluarkan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 384 Tahun 2019 tentang Langkah Strategis dan Kongkret Penyederhanaan

Birokrasi di Lingkungan Instansi Pusat serta Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 390 dan 391 Tahun 2019 terkait dengan Langkah Strategis dan Kongkret Penyederhanaan Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Kedua, Menteri PANRB juga telah mengeluarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional guna menjembatani pengalihan jabatan eselon III dan IV ke jabatan fungsional guna menjamin pengembangan karier bagi pejabat struktural yang dialihkan ke jabatan fungsional.

Ketiga, Kementerian PANRB juga telah melakukan sosialisasi kebijakan dimaksud kepada instansi pusat dan daerah, dan secara umum dapat menerima kebijakan tersebut dan

berkomitmen menciptakan birokrasi yang lebih dinamis, tangkas (*agile*), dan profesional dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik.

S: Apabila kebijakan tersebut akan dilaksanakan sekaligus, artinya diberlakukan untuk seluruh kementerian/lembaga (K/L), pemerintah di pusat dan daerah, atau secara bertahap pada beberapa K/L tertentu terlebih dahulu? Untuk jabatan eselon III dan IV di lingkungan sekretariat kementerian/sekretariat utama dan inspektorat di K/L, apakah juga akan dihapuskan?

D: Sesuai dengan Surat Edaran Menteri PANRB dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2019, diharapkan pada bulan Juni 2020, penyederhanaan birokrasi dapat dilakukan oleh K/L dan pemerintah daerah sehingga pada Desember 2020 dapat rampung secara keseluruhan, khususnya kelembagaannya.

Khusus instansi daerah, Kementerian Dalam Negeri akan mendorong penyederhanaan birokrasi di daerah secara bertahap. Pengalihan jabatan eselon III dan IV bukan saja pada unit teknis, termasuk juga kesekretariatan dan inspektorat sesuai dengan kriteria yang diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2019.

Sesuai dengan perkembangan saat ini, pada saat kondisi kedaruratan Covid-19, tampaknya kita harus melakukan upaya penyesuaian target-target di atas.

Kita telah banyak memperoleh informasi bahwa dengan menerapkan sistem kerja *work from home*, pemerintah kita ternyata tetap bisa berjalan. Ini memberikan informasi yang berharga bahwa pemerintah

kita memang perlu segera melakukan efisiensi terhadap birokrasi. Artinya, upaya penyederhanaan birokrasi tampaknya memang harus dilakukan, dengan dukungan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang baik.

Upaya penyederhanaan birokrasi juga mengharuskan kita untuk melalui proses yang tidak mudah sehingga memerlukan waktu, dan dalam kondisi seperti ini tampaknya kita harus melakukan upaya-upaya penyesuaian target.

Pengalihan eselon III dan IV sebenarnya harus dibarengi dengan penataan organisasinya.

S: Menurut Bapak, K/L manakah yang paling *urgent* untuk terlebih dahulu menyetarakan eselon III dan IV? Apa pertimbangan untuk mendahulukan penyetaraan jabatan eselon III dan IV di K/L tertentu tersebut?

D: Pada prinsipnya penyetaraan jabatan merupakan upaya untuk mendukung penyederhanaan birokrasi melalui penataan susunan organisasi dan tata kerja (SOTK) K/L dan penyetaraan merupakan langkah agar karier pegawai negeri sipil (PNS) dapat memiliki kesetaraan dengan jabatan sebelumnya. Jadi pengalihan eselon III dan IV sebenarnya harus dibarengi dengan penataan organisasinya dan ini berlaku untuk semua K/L. Seluruh

K/L memiliki urgensi yang sama untuk mengalihkan jabatan eselon III dan IV-nya ke jabatan fungsional, lebih-lebih di bidang pelayanan publik, perizinan, dan investasi. Penyederhanaan birokrasi di unit-unit yang menjalankan fungsi di bidang pelayanan publik, perizinan, dan investasi dilakukan untuk memotong rantai birokrasi sehingga pelayanan dapat dilakukan secara cepat, murah, dan akuntabel. Dengan birokrasi yang sederhana, diharapkan akan mampu mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik, mempercepat perizinan, dan meningkatkan investasi.

Dengan demikian, pengalihan jabatan eselon III dan IV akan dilakukan serentak pada tahun 2020 ini untuk semua K/L, termasuk instansi daerah yang dikoordinasikan oleh Kementerian Dalam Negeri.

S: Apakah itu dapat diartikan bahwa ada K/L lainnya yang tetap dipertahankan eselon III dan IV-nya?

D: K/L dapat mempertahankan jabatan eselon III dan IV, tetapi harus memenuhi dua kriteria yang diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 tahun 2019, yaitu

- 1) memiliki tugas dan fungsi sebagai kepala satuan kerja dengan kewenangan dan tanggung jawab dalam penggunaan anggaran atau pengguna barang/jasa; atau
- 2) memiliki tugas dan fungsi yang berkaitan dengan kewenangan/otoritas, legalisasi, pengesahan, persetujuan dokumen, atau kewenangan kewilayahan.

Kriteria diusulkan oleh instansi pemerintah kepada Menteri PANRB sebagai bahan pertimbangan penetapan jabatan yang diperlukan kedudukannya sebagai administrator, pengawas, dan pelaksana (eselon V) dalam proses penyusunan/penataan SOTK yang baru.



”
Tidak semua jabatan eselon III dan IV dialihkan, tetapi hanya jabatan yang disetarakan, yaitu jabatan eselon III dan IV yang memiliki kesesuaian antara jabatan tersebut dengan jabatan fungsionalnya.
“

Foto: Dok. KemenPANRB

S: Apakah kebijakan penyetaraan jabatan eselon III dan IV tersebut dapat diartikan bahwa para pemangku jabatan eselon III dan IV tersebut semua akan dialihkan menjadi pejabat fungsional?

D: Tidak semua jabatan eselon III dan IV dialihkan, tetapi hanya jabatan yang disetarakan, yaitu jabatan eselon III dan IV yang memiliki kesesuaian antara jabatan tersebut dengan jabatan fungsionalnya. Adapun kriterianya diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 tahun 2019, yaitu

- 1) tugas dan fungsi jabatan berkaitan dengan pelayanan teknis fungsional;
- 2) tugas dan fungsi jabatan dapat dilaksanakan oleh pejabat fungsional; dan
- 3) jabatan yang berbasis keahlian/keterampilan tertentu.

S: Sehubungan dengan telah disetarakannya jabatan eselon III dan IV di Kementerian PANRB, apakah semua jabatan eselon III dan IV di Kementerian PANRB akan dialihkan menjadi pejabat fungsional?

D: Hampir seluruh jabatan eselon III dan IV di Kementerian PANRB dialihkan ke jabatan fungsional. Sebelumnya terdapat 53 jabatan eselon III dan 91 jabatan eselon IV, yang tersisa tinggal 1 jabatan eselon III dan 2 jabatan eselon IV yang tetap adalah sesuai dengan kriteria yang dikecualikan menurut Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2019.

S: Jabatan fungsional apa saja yang ada di Kementerian PANRB sebagai pengganti jabatan eselon III dan IV?

D: Jabatan fungsional yang menggantikan jabatan eselon III dan IV di lingkungan Kementerian PANRB dapat terbagi menjadi dua kategori.

Pertama, di kesekretariatan terdapat beberapa jabatan fungsional antara lain perencana, analis kepegawaian, pengelola barang dan jasa, analis pengelolaan keuangan APBN, perancang peraturan PUU, pranata humas, arsiparis, pranata komputer, analis anggaran, dan pustakawan. Kedua, di unit teknis lebih banyak diangkat dalam analis kebijakan sesuai

dengan tugas dan fungsi Kementerian PANRB sebagai perumus kebijakan di bidang akuntabilitas, pengawasan, reformasi birokrasi (RB), kelembagaan dan tata laksana, serta sumber daya manusia (SDM) aparatur dan pelayanan publik.

S: Bagaimana bentuk atau struktur organisasi Kementerian PANRB pasca-dihapuskannya jabatan eselon III dan IV?

D: Dalam melakukan penyederhanaan birokrasi, Kementerian PANRB sebelumnya telah menetapkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian PANRB. Berdasarkan struktur tersebut, pelaksanaan tugas lebih berbasis pada keahlian/keterampilan fungsional dan bekerja dalam kelompok kerja (pokja) tiap-tiap unit kerjanya.

S: Bagaimana pola, pembagian, dan mekanisme kerja yang diberlakukan, termasuk fungsi koordinasi, di Kementerian PANRB dan dengan K/L lain, yang selama ini menjadi tugas pokok dan fungsi eselon III dan IV?

A: Pola, pembagian, dan mekanisme kerja telah diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 27 Tahun 2019 tentang Uraian Fungsi Organisasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Tugas Koordinator Jabatan Fungsional di Lingkungan Kementerian PANRB. Adapun tugas yang terkait koordinasi dengan K/L yang lain selama ini berjalan sesuai dengan tugas dan fungsi koordinator tiap-tiap pelaksana tugas dan bertanggung jawab pada fungsi tiap-tiap jabatan yang selama ini dilakukan.

S: Apakah pola, pembagian, dan mekanisme kerja yang berlaku di Kementerian PANRB pasca-disetarakannya eselon III dan IV tersebut akan menjadi acuan dan kebijakan nasional?

D: Apabila karakteristiknya sejenis, yang sudah dilakukan oleh Kementerian PANRB dapat menjadi acuan bagi K/L lainnya. Meskipun demikian, ini akan sangat tergantung kepada tugas dan fungsi tiap-tiap K/L yang memiliki karakteristik sendiri-sendiri. Oleh sebab itu, pengalihan jabatan eselon III dan IV ke fungsional maupun jabatan eselon III dan IV yang dipertahankan mengacu pada kriteria yang ada dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2019 sebagai pedoman dalam pelaksanaannya.

S: Bagaimana jumlah formasi jabatan eselon III dan IV yang disetarakan di Kementerian PANRB?

D: Jumlah formasi jabatan eselon III dan IV yang dialihkan ke jabatan fungsional di lingkungan Kementerian PANRB sebanyak 52 untuk jabatan fungsional ahli madya dan 89 untuk jabatan fungsional ahli muda. Selanjutnya dengan pengalihan formasi dari jabatan eselon III dan IV ke dalam jabatan fungsional, Kementerian PANRB melakukan penataan dan evaluasi

untuk penyesuaian formasi jabatan berikutnya.

S: Berapa jumlah formasi jabatan fungsional yang tersedia di Kementerian PANRB? Apakah semua formasi tersebut telah terisi?

D: Secara keseluruhan jumlah formasi jabatan fungsional di lingkungan Kementerian PANRB adalah 274 dan dari jumlah formasi tersebut yang terisi sebanyak 193 dan yang masih lowong sejumlah 81.

S: Dalam jabatan fungsional penilaian kinerjanya dilakukan secara dua arah, yaitu dari sasaran kerja pegawai (SKP) dan pengumpulan angka kredit. Sementara yang dinilai adalah hasil pelaksanaan tugas/hasil kerja yang sama. Bagaimana cara kenaikan pangkat dan jabatan serta penilaian kinerja jabatan fungsional yang akan diberlakukan secara nasional?

A: Kebijakan penilaian kinerja pejabat fungsional akan dilakukan secara terintegrasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional PNS. Saat ini, secara bertahap instansi pembina jabatan fungsional sedang melakukan penyesuaian revisi jabatan fungsional yang dibinanya. Dengan demikian, penilaian kinerja pejabat fungsional akan lebih sederhana dengan satu model penilaian yang terintegrasi antara SKP dan angka kreditnya.

S: Bagaimana pengaruh alih tugas dan struktur ke fungsional terhadap tunjangan jabatan dan tunjangan kinerja?

D: Untuk masa transisi di lingkungan Kementerian PANRB, pejabat yang dialihkan ke dalam jabatan fungsional masih mendapatkan penghasilan yang setara. Untuk selanjutnya,

dasar hukum pembayarannya gaji/tunjangan akan diatur dalam Peraturan Presiden yang saat ini masih dalam proses pembahasan dan finalisasi. Saat ini, kami mengakui bahwa tunjangan jabatan dan tunjangan kinerja masih berbeda-beda sehingga ada kemungkinan penghasilan yang diterima akan mengalami perubahan, tetapi tidak signifikan.

S: Bagaimana penyetaraan jabatan eselon III dan IV tersebut dan penyetaraannya menjadi jabatan fungsional akan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi?

D: Pertama, pembagian tugas harus jelas sesuai dengan bidang dan tanggung jawab tiap-tiap fungsional dan fungsi koordinator dapat dikontrol oleh para pejabat pimpinan tingginya. Kedua, peran kepemimpinan/ manajerial yang harus ditingkatkan karena rentang kendali yang semakin lebar. Ketiga, mengubah pola pikir, budaya kerja, dan pola kerja yang berbasis pada keahlian/keterampilan.

S: Apakah perlu dibentuk tim penilai angka kredit dan sekretariat tim penilai angka kredit di setiap K/L dan pemerintah daerah?

D: Instansi pembina wajib membentuk tim penilai dan sekretariat tim penilai. Untuk instansi pengguna, apabila memang sudah banyak pemangku jabatan fungsionalnya, dapat membentuk tim penilai sendiri sesuai dengan kewenangan yang diberikan oleh instansi pembina jabatan fungsional masing-masing. Akan tetapi, jika pemangku jabatannya sedikit, misalnya hanya terdapat 1–2 orang, penilaian mungkin dapat dilakukan langsung ke instansi pembina jabatan fungsional. ■

ACHMAD SIGIT DWIWAHJONO
SEKJEN KEMENPERIN

Birokrasi Sederhana untuk Pelayanan Publik



Terwujudnya pelayanan publik yang lebih cepat merupakan salah satu tujuan esensial dikeluarkannya kebijakan penyederhanaan birokrasi oleh Presiden Joko Widodo. Hal ini pula yang menjadi dasar penyederhanaan birokrasi di lingkungan Kementerian Perindustrian (Kemenperin). Bagaimana teknis penyederhanaan birokrasi yang dilakukan Kemeperin sejauh ini? Simak wawancara **SIMPUL** dengan Sekretaris Jenderal (Sekjen) Kemeperin, Achmad Sigit Dwiwahjono, berikut ini.

SIMPUL (S): Bagaimana *progress* penyetaraan jabatan di lingkungan Kementerian Perindustrian?

ACHMAD SIGIT DWIWAHJONO (A):

Pada prinsipnya, Kementerian Perindustrian sangat mendukung program presiden terkait penyederhanaan birokrasi. Rangkaian kejadian dan *progress* penyederhanaan birokrasi Kementerian Perindustrian dimulai sejak tanggal 14–30 November 2019 dengan adanya Survei Pemetaan Jabatan kepada seluruh pejabat eselon III dan IV di seluruh satuan kerja. Survei ini dilakukan untuk melihat preferensi para pejabat struktural beralih ke fungsional dan melihat ada atau tidaknya resistensi pada hal tersebut. Kemudian, kami melanjutkan dengan Rapat

Koordinasi Para Sekretaris dan Para Kepala Biro pada tanggal 5 Desember 2019. Setelah itu, pada tanggal 9 Desember 2019, dilakukan proses pembahasan bersama antara Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) bersama unit kerja dengan melakukan verifikasi pejabat-pejabat yang dialihkan ke fungsional agar tidak keluar dari mekanisme dan ketentuan yang berlaku.

Kementerian Perindustrian sebagai salah satu kementerian yang memiliki tanggung jawab besar dalam pembangunan ekonomi nasional melalui pertumbuhan industri, dari November 2019 sampai dengan saat ini, berupaya dengan maksimal untuk melaksanakan seluruh arahan presiden dalam rangka mempercepat proses penyederhanaan birokrasi.

Kementerian Perindustrian telah mengusulkan seluruh proses penyederhanaan birokrasi terkait pengalihan jabatan struktural ke fungsional kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) melalui Surat Menteri Perindustrian Nomor B/92/M-IND/KP/I/2020 pada tanggal 28 Januari 2020. Selain itu, melalui Surat Menteri Perindustrian Nomor B/140/M-IND/OT/II/2020 pada tanggal 12 Februari 2020, kami juga telah mengusulkan kepada Menteri PANRB terkait rencana perubahan organisasi melalui usulan perubahan Peraturan Presiden tentang Kementerian Perindustrian.

S: Apakah penyetaraan terkait pelayanan perindustrian termasuk izin usaha? Apakah penyetaraan tersebut secara signifikan meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan umum?

A: Kebijakan ini pada prinsipnya merupakan proses mempercepat pelayanan publik kepada masyarakat. Konsep percepatan pelayanan memiliki korelasi yang kuat dengan aspek organisasi yang ramping dan lincah. Dengan birokrasi yang ramping, percepatan pelayanan akan terwujud karena siklus yang diperlukan dalam rantai layanan kita sederhana dan tidak berbelit-belit.

Proses pengalihan pejabat struktural ke jabatan fungsional dilakukan dalam usaha untuk melakukan simplifikasi proses kerja, dengan mempertimbangkan kondisi organisasi dan mempertajam peran dan fungsi jabatan fungsional. Kondisi yang diharapkan pascapengalihan jabatan ini harus berpedoman bahwa tidak ada tugas fungsi yang hilang dari mandat organisasi, tidak ada

eksodus pegawai keluar masuk unit kerja baru yang mengakibatkan kinerja organisasi terganggu, tidak merugikan pegawai dengan adanya penurunan penghasilan yang dapat mengganggu kinerja baik langsung maupun tidak langsung.

Pemangkasan jenjang eselon sangat efektif untuk mengatasi persoalan birokrasi serta dapat menyederhanakan rantai pelayanan menjadi efisien, membuat iklim kerja lebih kompetitif sehingga pegawai mampu bekerja secara cepat dalam mekanisme kerja yang sederhana. Hal ini didukung dengan aturan mengenai mekanisme tata kerja yang jelas antara jabatan fungsional dan struktural.

”
Proses pengalihan pejabat struktural ke jabatan fungsional dilakukan dalam usaha untuk melakukan simplifikasi proses kerja.
 “

Kementerian Perindustrian memiliki tanggung jawab besar dalam pembangunan ekonomi nasional melalui pertumbuhan industri, penguatan daya saing industri, dan peningkatan kinerja industri yang salah satunya melalui kemudahan izin usaha industri pada jenis industri tertentu. Proses layanan Kementerian Perindustrian dilaksanakan secara terpusat melalui Unit Pelayanan Publik dan dilaksanakan

menggunakan mekanisme elektronik sehingga dengan adanya pengalihan ini secara signifikan dapat meningkatkan kualitas layanan Kementerian karena SDM yang melaksanakan fungsi tersebut memiliki kompetensi yang jelas dan terukur.

S: Apakah seluruh jabatan dialihkan? Lalu, apakah ada jabatan fungsional yang tersedia di Kementerian Perindustrian?

A: Percepatan pelayanan birokrasi di Kementerian Perindustrian diimplementasikan melalui pengalihan pejabat eselon III dan IV menjadi pejabat fungsional yang sesuai dengan bidang dan tugas jabatan dengan memperhatikan jenjang jabatan, kelas jabatan, dan penghasilan pejabat fungsional yang bersangkutan. Dengan demikian, seluruh pejabat eselon III dan IV di lingkungan Kementerian Perindustrian dialihkan menjadi fungsional kecuali untuk beberapa jabatan yang tidak dapat dialihkan karena tugas dan fungsinya, seperti Kepala Unit Pelayanan Teknis (UPT) di daerah, Kepala Urusan Tata Usaha di Unit Pendidikan sampai dengan adanya struktur organisasi baru Kementerian Perindustrian.

Terkait aspek organisasi, sebagai akibat dari adanya Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional, Kementerian Perindustrian menghapus jumlah struktur organisasi untuk jabatan eselon III dan IV di seluruh unit kerja dengan hanya menyisakan 55 jabatan eselon III dan 77 jabatan eselon IV. Secara kuantitatif, Kementerian Perindustrian menghapus 168 dari 223 jabatan eselon III (75%) dan 576



Foto: Dok. Kemenperin

dari 653 jabatan eselon IV (88%). Organisasi baru tersebut telah sesuai arahan presiden dengan menyisakan satu kepala bagian/kepala subbagian yang melaksanakan dukungan administratif yang bersifat multispesialis untuk membantu pelaksanaan tugas unit kerja di bidang administratif yang tidak dapat dilaksanakan oleh jabatan fungsional.

Saat ini, Kementerian Perindustrian memiliki dua jabatan fungsional di bawah pembinaan kementerian, yaitu penyuluh perindustrian dan perdagangan (perindag) serta asesor manajemen mutu industri. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian yang mengamanatkan pembangunan SDM industri yang dilaksanakan salah satunya oleh jabatan pembina industri, sehingga kementerian perindustrian akan mengusulkan jabatan fungsional baru bidang industri kepada Kementerian PANRB.

S: Menurut Bapak, bagaimana cara menilai penyetaraan yang efektif dan efisien sehingga meningkatkan pelayanan kepada masyarakat?

A: Cara menilai proses penyetaraan ini telah efektif, efisien, dan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat adalah dengan mengukur efektivitas dan mengevaluasi *standard operation procedure* (SOP) seluruh layanan kementerian. Evaluasi mencakup terjadi atau tidaknya simplifikasi proses dan waktu layanan pada SOP lama ke SOP baru dengan melaksanakan *exercise* evaluasi SOP menggunakan mekanisme penyetaraan jabatan struktural ke fungsional.

Sebelum melakukan proses penyetaraan eselon III dan IV ke jabatan fungsional, perlu ditinjau kembali peta proses Kementerian Perindustrian terdahulu untuk dilakukan analisis fungsi yang akan dipertahankan dan fungsi yang akan dihilangkan atau dilebur. Proses bisnis ini telah diturunkan secara bertahap ke dalam SOP untuk melihat peta proses dan SDM yang melaksanakan setiap layanan sehingga mekanisme penyetaraan jabatan ini jangan sampai mengubah dan memberikan dampak negatif terhadap SOP yang telah berlangsung. Artinya, jangan sampai dengan adanya penyetaraan

jabatan struktural ke fungsional akan menambah waktu dan proses layanan kepada masyarakat. Dengan mengevaluasi SOP layanan kita terhadap masyarakat, penyetaraan ini dapat menghapus proses dan waktu layanan sehingga SOP kementerian semakin sederhana dan waktu layanan semakin cepat.

S: Bagaimana mengukur kinerja organisasi pascapengalihan ?

A: Tahun ini Kementerian Perindustrian telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Perindustrian Tahun 2020–2024. Renstra merupakan salah satu instrumen dalam menyusun proses bisnis dan organisasi baru di lingkungan Kementerian Perindustrian. Mengingat Renstra merupakan turunan dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) untuk mendukung industri secara nasional maka antara Renstra, proses bisnis, dan organisasi baru pascapenyetaraan harus *inline*, sinergi, dan saling terintegrasi. Dengan demikian, organisasi baru yang dihasilkan dapat bergerak lincah mendukung capaian sasaran strategis. Konsep ini kerap disebut

”
 Cara menilai proses penyetaraan ini telah efektif, efisien, dan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat adalah dengan mengukur efektivitas dan mengevaluasi *standard operation procedure (SOP)* seluruh layanan kementerian.
 “



Foto: Dok. Kemendagri

performance based organization. Mengingat Renstra telah tersusun, penyetaraan jabatan dan organisasi baru yang dihasilkan tetap harus mengacu pada seluruh sasaran strategis yang tertuang dalam Renstra tersebut.

Mengukur kinerja organisasi pada dasarnya diawali dengan kinerja individu. Penilaian kinerja individu di Kementerian Perindustrian sejak tahun 2014 telah menggunakan aplikasi elektronik secara *online* melalui sasaran kerja pegawai (SKP) sehingga kami pada tahun 2015 mendapatkan apresiasi dari Badan Kepegawaian Nasional (BKN) melalui peringkat I BKN Award terkait penilaian kinerja.

Pada tahun 2019, kami telah melaksanakan uji coba penilaian kinerja individu menggunakan metode Penilaian 360 dan terintegrasi dengan penilaian kinerja unit berdasarkan capaian sasaran strategis yang nantinya akan kami terapkan pada tahun ini.

Jabatan fungsional memiliki basis penilaian kompetensi secara individu, tetapi penilaian tersebut terintegrasi dengan sasaran strategis

organisasi. Hal ini telah mengubah paradigma lama tentang jabatan fungsional yang capaiannya sangat individualis dan tidak memengaruhi kinerja organisasi menjadi capaian kinerja individu yang terintegrasi dengan sasaran strategis organisasi yang diturunkan dari indikator kinerja utama organisasi.

S: Bagaimana pengaruh pengalihan eselon III dan IV ke tata kerja, khususnya pemberian izin?

A: Kementerian Perindustrian sebagai pembuat kebijakan dan regulator kegiatan industri di Indonesia telah menetapkan sebuah visi pembangunan industri nasional jangka panjang, yaitu membawa Indonesia menjadi negara industri tangguh dunia.

Pencapaian keberhasilan pembangunan industri nasional harus didukung SDM yang kompeten. Saat ini peningkatan profesionalisme aparatur sipil negara (ASN) melalui jabatan fungsional telah menjadi salah satu prioritas dalam kebijakan penyetaraan jabatan ini.

Dalam aspek tata kerja, jika sebelumnya banyak jabatan pelaksana dan jabatan struktural yang melakukan proses layanan termasuk melakukan proses verifikasi dan legalisasi, proses itu nantinya akan dilakukan oleh pejabat fungsional pascapengalihan.

Di lingkungan Kementerian Perindustrian, proses legalisasi dokumen termasuk pemberian izin (sertifikasi, pengujian, dan lain-lain) dilaksanakan oleh eselon II dan para pimpinan unit kerja di UPT. Jabatan ini tidak termasuk jabatan yang akan dialihkan menjadi jabatan fungsional sehingga dalam aspek tata kerja dan pemberian izin kepada masyarakat tidak mengalami pengaruh dan dampak yang merugikan masyarakat.

Proses verifikasi dokumen yang masih dilakukan oleh jabatan pelaksana dan jabatan struktural eselon III dan IV nantinya akan diganti oleh jabatan fungsional yang memiliki kompetensi khusus di bidang tertentu. Dampak pengalihan jabatan ini pada prinsipnya akan memberikan pengaruh yang positif pada tata kerja kementerian khususnya terkait layanan bidang industri. ■

ANDI MAULANA
SESTAMA BKPM

Optimalisasi Jabatan Fungsional Strategis

Foto: Dok. BKPM

Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) mulai menyiapkan tindak lanjut dari kebijakan pemerintah terkait perampingan birokrasi, dengan penghapusan eselon III dan IV. Dalam sesi wawancara dengan **SIMPUL**, Sekretaris Utama BKPM, **Andi Maulana**, mengungkapkan beberapa jabatan fungsional strategis yang telah ditentukan berdasarkan analisis jabatan sebagai "rumah" baru bagi eselon III dan IV. Simak penjelasan selengkapnya berikut ini.

SIMPUL (S): Bagaimana persiapan yang telah dilakukan BKPM dalam rangka melaksanakan kebijakan presiden tentang penyetaraan eselon III dan IV menjadi jabatan fungsional?

ANDI MAULANA (A):

Pada prinsipnya, BKPM sangat mendukung pelaksanaan dari kebijakan Presiden Joko Widodo (Jokowi) terkait penyetaraan atau alih tugas eselon III dan IV menjadi jabatan fungsional yang mana hal tersebut menjadi salah satu dari lima Prioritas Kerja Jokowi-Ma'ruf yang disampaikan oleh presiden pada saat pidato pelantikannya pada tanggal 20 Oktober 2019 yang lalu. Saat ini, guna mendukung upaya pemerintah dalam mewujudkan penyederhanaan eselonisasi

tersebut, BKPM telah melakukan analisis jabatan secara spesifik yang disusun untuk melaksanakan tugas dan fungsi BKPM sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas urusan pemerintahan di bidang penanaman modal, dalam hal ini untuk jabatan "penata kelola penanaman modal". Adapun saat ini, analisis jabatan yang telah dilaksanakan untuk jabatan penata kelola penanaman modal mencakup

- a. rincian kegiatan jabatan fungsional penata kelola penanaman modal dan angka kreditnya;
- b. kegiatan pengembangan profesi dan penunjang jabatan fungsional penata kelola penanaman modal;
- c. jumlah angka kredit kumulatif untuk pengangkatan dan

kenaikan jabatan/pangkat jabatan fungsional penata kelola penanaman modal dengan pendidikan sarjana/diploma empat, pendidikan magister, dan pendidikan doktor; serta

- d. tabulasi angka kumulatif untuk penyesuaian/*inpassing* jabatan fungsional penata kelola penanaman modal.

Analisis jabatan untuk jabatan penata kelola penanaman modal merupakan hal yang penting untuk disusun dengan baik dan benar sehingga pelaksanaan penyetaraan eselon III dan IV menjadi jabatan fungsional penata kelola penanaman modal dapat dilakukan secara efektif dan efisien untuk memaksimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi BKPM dalam melakukan koordinasi kebijakan dan pelayanan di bidang penanaman modal berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

S: Apa pengaruh kebijakan penyetaraan eselon III dan IV menjadi jabatan fungsional terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPM, terutama yang terkait dengan pelayanan investasi?

A: Pelayanan penanaman modal merupakan salah satu fungsi utama dari BKPM sebagaimana hal ini tertuang dalam ketentuan Pasal 28 huruf (b) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 dan ketentuan Pasal 3 huruf (b) dan (c) Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2007 tentang Badan Koordinasi Penanaman Modal, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun

”

BKPM telah melakukan analisis jabatan secara spesifik yang disusun untuk melaksanakan tugas dan fungsi BKPM

“

2007 tentang Badan Koordinasi Penanaman Modal.

Adapun pengaruh dari pelaksanaan kebijakan penyetaraan eselon III dan IV menjadi jabatan fungsional terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi BKPM terutama yang terkait dengan pelayanan penanaman modal adalah bahwa tentunya kebijakan ini akan memberikan dampak positif pada peningkatan efisiensi dan efektivitas pemberian pelayanan penanaman modal oleh BKPM. Ini dikarenakan dalam analisis jabatan telah dipetakan secara spesifik butir-butir kegiatan dalam pemberian pelayanan perizinan berusaha dan fasilitas penanaman modal serta pengelolaan pelayanan terpadu satu pintu (PTSP) sehingga pelaksanaan pelayanan penanaman modal menjadi lebih maksimal dan tepat sasaran. Ini mengingat butir-butir kegiatan dalam pemberian pelayanan perizinan berusaha dan fasilitas penanaman modal dijabarkan secara jelas dengan angka kreditnya masing-masing.

Dengan ditetapkannya secara jelas butir kegiatan dan angka kredit dalam pemberian pelayanan perizinan berusaha dan fasilitas penanaman modal maka pemberian pelayanan perizinan berusaha dan

fasilitas penanaman modal akan menjadi lebih terarah dan terukur.

S: Apa saja jabatan fungsional yang tersedia di BKPM?

A: Dalam menyusun analisis jabatan, kami berlandaskan pada tugas dan fungsi BKPM sebagaimana diamanatkan melalui ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal dan Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2007 tentang Badan Koordinasi Penanaman Modal, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden Nomo 90 Tahun 2007 tentang Badan Koordinasi penanaman Modal.

Tugas dan fungsi BKPM dalam peraturan tersebut kemudian diejawantahkan dalam analisis jabatan untuk jabatan penata kelola penanaman modal yang mencakup beberapa fungsi, yaitu

- perencanaan penanaman modal;
- pengembangan iklim penanaman modal;
- promosi penanaman modal;
- kerjasama penanaman modal
- pelayanan penanaman modal; dan
- pengendalian pelaksanaan penanaman modal

Sebagaimana diketahui, isu penanaman modal/investasi merupakan isu yang menjadi perhatian presiden untuk masa kerja pemerintah periode 2019–2024, sehingga BKPM sebagai lembaga pelayanan yang memiliki tugas dan fungsi untuk koordinasi kebijakan dan pelayanan di bidang penanaman

”
 Dengan adanya parameter yang jelas dalam pelaksanaan pemberian pelayanan perizinan berusaha dan fasilitas penanaman modal maka pemberian pelayanan kepada masyarakat akan menjadi lebih cepat, tepat, dan profesional.
 “

Foto: Dok. BKPM

modal perlu mengakomodasi setiap aspek komponen penanaman modal, mulai dari aspek perencanaan hingga aspek pengendalian pelaksanaan penanaman modal. Hal inilah kemudian yang dirumuskan untuk analisis jabatan penata kelola penanaman modal.

Adapun jabatan fungsional lain yang memiliki kemungkinan untuk diimplementasikan di BKPM adalah jabatan fungsional di bawah unit Sekretariat Utama seperti analis kepegawaian, analis anggaran, pengelola pengadaan barang dan jasa, perancang perundang-undangan, dan pranata humas.

S: Bagaimana BKPM melakukan penilaian bahwa penyetaraan eselon III dan IV lebih efektif dan efisien serta dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih cepat, tepat dan profesional?

A: Sebagaimana telah kami jelaskan sebelumnya bahwa dalam analisis jabatan penata kelola penanaman modal salah satu unsur yang menjadi fokus

utama dalam penilaian angka kredit jabatan fungsional penata kelola penanaman modal adalah pelayanan penanaman modal yang kemudian secara rinci diuraikan butir kegiatan dalam pemberian pelayanan perizinan berusaha dan fasilitas penanaman modal. Dengan adanya parameter yang jelas dalam pelaksanaan pemberian pelayanan perizinan berusaha dan fasilitas penanaman modal maka pemberian pelayanan kepada masyarakat akan menjadi lebih cepat, tepat, dan profesional, mengingat angka kredit yang didapatkan dari setiap penata kelola penanaman modal diukur dari pelaksanaan butir kegiatan atas pemberian pelayanan perizinan berusaha dan fasilitas penanaman modal.

S: Bagaimana cara BKPM dalam menilai dan mengukur peningkatan kinerja dari tugas pokok dan fungsi BKPM pasca-penyetaraan eselon III dan IV menjadi jabatan fungsional?

A: Pada prinsipnya, dalam melakukan analisis jabatan untuk jabatan penata kelola penanaman modal, BKPM berpedoman pada tugas dan fungsi sesuai Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007

dan Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2007 tentang Badan Koordinasi Penanaman Modal, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden Nomo 90 Tahun 2007 tentang Badan Koordinasi penanaman Modal. Dalam hal ini, aspek-aspek penting dalam penanaman modal, yaitu perencanaan penanaman modal, pengembangan iklim penanaman modal, promosi penanaman modal, kerja sama penanaman modal, pelayanan penanaman modal, dan pengendalian pelaksanaan penanaman modal diimplementasikan sebagai unsur penilaian dari jabatan fungsional penata kelola penanaman modal.

Adapun dalam melakukan penilaian dan pengukuran peningkatan kinerja jabatan fungsional penata kelola penanaman modal dilakukan melalui penilaian dan pengukuran terhadap pelaksanaan butir-butir kegiatan yang telah dijabarkan secara rinci untuk setiap unsur penilaian. ■

#BacaSimpul



Versi Digital
Majalah Simpul Perencana
dapat Anda baca secara *online*
melalui tautan:

bit.ly/bacasimpul

Mesjju Perencana Profesional

SIMPUL
Perencana

PROGRAM BEASISWA PUSBINDIKLATREN BAPPENAS 2020



Pusbindiklatren
Bappenas | Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana
Badan Perencanaan Pembangunan Nasional

PUSAT PEMBINAAN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN PERENCANA
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL
(PUSBINDIKLATREN BAPPENAS)

Jalan Proklamasi 70, Jakarta Pusat 10320
(021) 319 28280, 319 28285, 319 28279
pusbindiklatren@bappenas.go.id

INFORMASI LEBIH LEMPANG KUNJUNGI :

www.pusbindiklatren.bappenas.go.id

IKUTI MEDIA SOSIAL KAMI:

Pusbindiklatren Bappenas
@pusbindiklatren

PROGRAM BEASISWA PUSBINDIKLATREN BAPPENAS bertujuan mendukung upaya peningkatan kapasitas institusi perencanaan pemerintah di pusat dan daerah (*institutional capacity building*), dengan menggunakan *institutional approach*, yaitu setiap permohonan menjadi calon penerima beasiswa harus sesuai dengan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia di instansinya.

Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas khusus disediakan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Kementerian PPN/Bappenas, unit perencanaan di kementerian/lembaga, Bappeda atau instansi setingkat yang menangani perencanaan, unit perencanaan di organisasi pemerintah daerah provinsi/kabupaten/kota, dan/atau unit kerja lainnya yang berhubungan dengan perencanaan pembangunan.

BEASISWA

PILIHAN PROGRAM PENDIDIKAN:

- S2 DALAM NEGERI
- S2 DALAM NEGERI AFIRMASI
- S2 DALAM NEGERI TEMATIK SMART CITY
- S2 LINKAGE JEPANG
- S2 LINKAGE PREMIUM (JERMAN DAN BELANDA)
- S2 SPLIT-SITE AUSTRALIA AWARDS IN INDONESIA (AAI)
- S2 LUAR NEGERI
- S3 DALAM NEGERI

PROGRAM PENDIDIKAN (GELAR)

PERSYARATAN UMUM:

- Pelamar yang diprioritaskan adalah (a) Fungsional Perencana; (b) Perencana di instansi perencanaan atau yang bekerja di unit kerja dengan tusi di bidang perencanaan; dan (c) PNS yang uraian pekerjaannya berhubungan dengan perencanaan pembangunan.
- Telah berstatus PNS 100% dengan golongan III/a minimal selama satu tahun.
- Telah lulus dari pendidikan jenjang sebelumnya minimal selama dua tahun.
- Belum pernah mengambil/memiliki gelar S2 untuk melamar beasiswa S2 serta belum pernah mengambil/memiliki gelar S3 untuk yang melamar beasiswa S3.
- Memenuhi batas usia maksimal dan nilai minimal (IPK, TPA, TOEFL) yang disyaratkan*.
- Diusuln secara resmi oleh instansi asal melalui pejabat pembina kepegawaian dan/atau Pejabat Pimpinan Pratama (Eselon II) yang menjabatannya kepegawaian.
- Formulir pendaftaran harus dilengkapi dokumen Rencana Pengembangan SDM atau *Human Capital Development Plan* (HCDP) yang terdapat di instansi masing-masing.

*informasi selengkapnya dapat disimak di situs web Pusbindiklatren Bappenas



BEASISWA

PROGRAM PELATIHAN (NON-GELAR)

PILIHAN PROGRAM PELATIHAN:

- PELATIHAN SUBSTANTIF
- MAGANG DALAM NEGERI
- WORKSHOP DALAM NEGERI
- STAFF ENHANCEMENT/SE (JEPANG)
- SEMINAR/WORKSHOP/KONFERENSI INTERNASIONAL (AUSTRALIA, JEPANG, NEGARA DI KAWASAN ASIA PASIFIK)
- ACADEMIC EXCHANGE

PERSYARATAN UMUM:

- Peserta merupakan PNS yang bekerja di unit kerja perencanaan minimal satu tahun.
- Calon peserta diusulkan oleh instansi asalnya melalui pejabat pembina kepegawaian (minimal Pejabat Pimpinan Pratama/Eselon II)
- Pendidikan minimal S1/D4 dengan golongan minimal III/a.
- Batas usia maksimal: (a) 2 tahun sebelum pensiun untuk Pelatihan Substantif, *Workshop Dalam Negeri*, dan *Seminar/Workshop/Konferensi Internasional*; (b) 5 tahun sebelum pensiun untuk *Magang Dalam Negeri* dan *Staff Enhancement*.
- Peserta *Staff Enhancement* wajib membuat proposal dalam bahasa Inggris sesuai topik yang dipilih. Adapun peserta *Magang Dalam Negeri* juga wajib membuat proposal mengikuti magang dalam bahasa Indonesia.

PILIHAN TOPIK PELATIHAN SUBSTANTIF: PPD RPJMD, *Monitoring* dan *Evaluasi*, *Planning and Budgeting*, *City Planning*, *Local Economic Resources Development* (LERD), *Pengelolaan Bencana*, *Perencanaan Lingkungan*, dan *Public-Private Partnership* (PPP)

PILIHAN TOPIK SE: PPP, LERD, *Urban Planning*

PILIHAN TOPIK WORKSHOP DALAM NEGERI: DAK, PPD/PPN, Renstra

BEASISWA

PROGRAM JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA (JFP)

PELATIHAN FP AHLI PERTAMA (7 minggu)

PELATIHAN FP AHLI MUDA (5 minggu)

PELATIHAN FP AHLI MADYA (3 minggu)

PELATIHAN FP AHLI UTAMA (1 minggu)

WORKSHOP PENDUKUNG JFP >>

WORKSHOP PENILAIAN ANGKA KREDIT/PAK (5 hari)

WORKSHOP ADMINISTRASI PENILAIAN ANGKA KREDIT/APAK (3 hari)

PERSYARATAN PESERTA PELATIHAN FUNGSIONAL PERENCANA (FP):

- Pendidikan minimal S1 atau D4 dari semua disiplin ilmu.
- Berasal dari unit kerja perencanaan.
- PNS 100% dengan masa kerja satu tahun (sejak menjadi PNS 100%).
- Batas usia setinggi-tingginya pada saat mengikuti pelatihan adalah:
 - S1 tahun bagi yang akan menduduki JFP ahli pertama dan muda;
 - S6 tahun bagi yang akan menduduki JFP ahli madya; dan
 - S8 tahun bagi yang akan menduduki JFP ahli utama.
- PNS pindah jabatan selain butir (4) di atas, juga harus melampirkan surat keterangan pernah bekerja di unit kerja perencanaan, sekurang-kurangnya 2 tahun yang diketahui oleh atasan langsungnya minimal Pejabat Eselon II.
- Surat usulan harus ditandatangani oleh serendah-rendahnya Pejabat Eselon II yang bertanggung jawab menangani kepegawaian.
- Bagi Perencana yang akan naik jabatan selain butir (6) di atas, juga wajib melampirkan selain SK pengangkatan ke dalam JFP dan salinan Penetapan Angka Kredit (PAK) terakhir.
- Menyertakan surat pernyataan formasi kebutuhan jabatan fungsional perencana dari kepegawaian.

- Menyertakan dokumen Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perencana dari kepegawaian atau dokumen sejenis dengan istilah lain, misalnya *Human Capital Development Plan* (HCDP), Rencana Pengembangan Kompetensi, dan lain-lain.
- Melampirkan surat rekomendasi dari pengelola kepegawaian yang menyatakan bahwa sekurang-kurangnya 6 bulan setelah lulus pelatihan dan uji kompetensi perencana maka pegawai yang bersangkutan akan diangkat ke dalam jabatan fungsional perencana.
- Mengisi dan melengkapi data-data sesuai dengan formulir isian online yang ada di situs web Pusbindiklatren Bappenas dan mengirim berkas kelengkapan pendaftaran pelatihan.
- Bagi para calon peserta yang sudah pernah mendaftarkan pada tahun sebelumnya, tetapi belum terpanggil, silakan mendaftarkan kembali dan melengkapi dokumen sesuai ketentuan dan persyaratan di atas.
- Apabila di instansi pusat dan daerah masih terdapat peserta yang lulus pelatihan dan uji kompetensi perencana pada tahun-tahun sebelumnya, tetapi belum diangkat ke dalam JFP maka Pusbindiklatren Bappenas akan menanggukikan dan/atau menolok pendaftaran pelatihan untuk tahun 2020 dan seterusnya sebelum semua alumni pelatihan diselesaikan pengangkatannya ke dalam JFP.
- Dokumen kelengkapan persyaratan pelatihan yang tidak lengkap dianggap tidak memenuhi syarat administratif dan tidak akan diproses lebih lanjut.

PERSYARATAN PESERTA WORKSHOP PAK DAN WORKSHOP APAK:

- Berasal dari unit kerja perencanaan minimal 2 tahun.
- Ditutamakan bagi yang akan duduk di Tim Penilai dan Sekretaris Tim Penilai.
- Golongan minimal III/c (*Workshop PAK*) dan III/a (*Workshop APAK*).
- Peserta diusulkan oleh atasan langsung minimal Pejabat Pimpinan Pratama (Eselon II), dan SLTA (*Workshop APAK*).
- Pendidikan minimal S1 atau D4 (*Workshop PAK*) dan SLTA (*Workshop APAK*).
- Usia maksimal 50 tahun (pada tahun workshop berjalan). Khusus peserta dari Pejabat Fungsional Perencana/Anggota Tim Penilai Angka Kredit Perencana, usia maksimal 55 tahun pada tahun workshop berjalan.

ADMINISTRASI PENILAIAN PERENCANA





Menyikapi Implementasi Penyetaraan Eselon III dan IV Menjadi Jabatan Fungsional di Lingkungan Pusbindiklatren Bappenas

Kebijakan pemerintah periode 2019—2024 (Jokowi—Ma'ruf Amin) dalam meningkatkan Reformasi Birokrasi salah satunya, yaitu dengan Penyetaraan Eselon III dan IV melalui Jabatan Fungsional.

Hal ini sebagaimana arahan Presiden Joko Widodo (Jokowi), dalam pagelaran CEO Forum. Jokowi menegaskan rencana ini akan diimplementasikan penuh pada tahun 2020, melalui penghapusan secara permanen sejumlah struktur eselon kementerian. "Tahun depan, kita akan lakukan pengurangan

eselon. Kita punya eselon I, II, III, IV. Yang III dan IV akan kita potong," tegas Jokowi di Ritz Carlton Mega Kuningan, Jakarta, Kamis (28/11/2019). Tujuan dari kebijakan ini adalah untuk mewujudkan birokrasi yang dinamis, lincah, dan profesional dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pemerintah kepada publik. Dalam menindaklanjuti kebijakan tersebut, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah mengeluarkan Surat Edaran (SE) 393/2019 tanggal 13 November 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi. Dalam surat edaran tersebut, terdapat sembilan langkah strategis dalam penyederhanaan

birokrasi. Langkah dimulai dengan mengidentifikasi unit kerja eselon III, IV, dan V yang dapat disederhanakan dan dialihkan jabatan strukturalnya di masing-masing instansi. Selanjutnya untuk mengimplementasikan lebih lanjut maka pada tanggal 6 Desember 2019, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) mengeluarkan Peraturan Menteri (Permen) PANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional.

Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan (Pusbindiklatren) Bappenas, dalam menyikapi kebijakan pemerintah dan aturan Menteri PANRB tersebut, pada



^ Rapat Kerja Pusbindiklatren Bappenas 2020 dibuka oleh Kepala Pusbindiklatren Bappenas, Dr. Guspika, M.B.A.

tanggal 8–9 Januari 2020 di Bogor, Jawa Barat, telah menyelenggarakan Rapat Kerja (Raker) Pusbindiklatren dengan tujuan (1) menyusun rumusan baru tugas dan fungsi Pusbindiklatren yang disesuaikan dengan Rencana Strategis (Renstra) Kementerian PPN/Bappenas dan Renstra Sekretariat Kementerian PPN/ Sestama Bappenas; (2) menyusun rumusan bidang, tugas, dan fungsi bidang baru; (3) menyusun rumusan *cascading* tiap-tiap bidang yang berbasis pada kelompok kerja (Pokja); (4) menyusun satuan kerja sasaran pegawai (SKP), dan; (5) rekomendasi tentang restrukturisasi Pusbindiklatren baru kepada Biro Perencanaan, Organisasi, dan Tata Laksana (Renortala).

Raker diikuti oleh Kepala Pusbindiklatren, seluruh pejabat administrator dan pengawas, staf dari tiap-tiap bidang, tim dari Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) PPN X Kementerian PPN/ Bappenas, serta perwakilan dari pejabat fungsional widyaiswara dan perencana. Agar tujuan Raker tercapai maka dihadirkan narasumber, yaitu Drs. Muhammad Nasir, M.Si (Perencana Ahli Madya,

Biro Sumber Daya Manusia, Kementerian PPN/Bappenas) yang mengerti, mengetahui, dan memahami, baik teori maupun praktik dalam penjabaran mulai dari tugas dan fungsi (tusi) sampai dengan penyusunan *cascading* dan penyusunan *standard operating procedure* (SOP) dalam proses kegiatannya.

Luaran yang dihasilkan dalam Raker ini adalah (1) *draft* rumusan baru tugas dan fungsi Pusbindiklatren yang disesuaikan dengan Renstra Kementerian PPN/Bappenas dan Renstra Sekretariat Kementerian PPN/ Sestama Bappenas; (2) *draft* rumusan bidang, tugas dan fungsi bidang baru; (3) *draft* rumusan *cascading* tiap-tiap bidang yang berbasis pada Pokja; (4) *draft* Rumusan Satuan Kerja Sasaran Pegawai (SKP); dan (5) *draft* rumusan Rekomendasi tentang Restrukturisasi Pusbindiklatren Baru kepada Biro Perencanaan, Organisasi dan Tata Laksana (Renortala).

Hasil Raker tersebut, selanjutnya dibahas dan dikonsultasikan kepada Biro Renortala. Hasil pembahasan dan konsultasi dengan Biro Renortala, selanjutnya dibahas

kembali dalam pertemuan internal Pusbindiklatren untuk dimatangkan atau difinalkan untuk menjadi rumusan dan rekomendasi untuk restrukturisasi Pusbindiklatren yang disesuaikan dengan penyetaraan eselon III dan IV yang berdasarkan Pokja. Hasil final tersebut adalah sebagai berikut.

RUMUSAN BARU TUGAS DAN FUNGSI PUSBINDIKLATREN

1. Tugas Pusbindiklatren

Tugas Pusbindiklatren, yaitu melaksanakan pembinaan dan pengembangan kapasitas institusi perencanaan dan menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan di bidang perencanaan pembangunan nasional kepada Kementerian PPN/ Bappenas dan institusi pusat dan daerah di bidang perencanaan pembangunan.

2. Fungsi Pusbindiklatren

Fungsi Pusbindiklatren dibagi habis ke dalam tugas bidang-bidang sebagai berikut.

- a. perencanaan dan pembinaan pengembangan kapasitas institusi perencanaan pembangunan di pusat dan daerah (*Bidang*

- Perencanaan dan Pengembangan KIPP*);
- b. penyelenggaraan, pengendalian dan pemantauan, serta evaluasi pendidikan dan pelatihan perencanaan pembangunan (*Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Bidang penyelenggaraan Pelatihan*);
 - c. perencanaan, penyelenggaraan, pengendalian dan pemantauan serta evaluasi pembinaan jabatan fungsional perencana/JFP (*Bidang Pembinaan dan Pengembangan JFP*);
 - d. perencanaan kebutuhan dan pembinaan widyaiswara di Kementerian PPN/Bappenas; (*Bidang Penyelenggaraan Pelatihan*);
 - e. pengelolaan sistem informasi pengembangan perencana dan Diklat perencanaan; (*Bidang Perencanaan dan Pengembangan KIPP serta Bidang Pembinaan dan Pengembangan JFP*);
 - f. pelaksanaan administrasi pusat (*Subbagian Tata Usaha*); dan
 - g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/ Sekretaris Utama Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. (*Bidang Perencanaan dan Pengembangan KIPP serta Bidang Pembinaan dan Pengembangan JFP*).

RUMUSAN BIDANG, TUGAS DAN FUNGSI BIDANG BARU

1. Bidang Pembinaan dan Pengembangan Jabatan Fungsional Perencana

1.1 Tugas

Melaksanakan perumusan

kebijakan pengembangan, penyusunan rencana program dan penyelenggaraan pelatihan, evaluasi pelaksanaan kebijakan, dan penyelenggaraan pelatihan, pembinaan, dan fasilitasi organisasi profesi, dan pengelolaan sistem informasi pembinaan pengembangan jabatan fungsional perencana.

1.2 Fungsi

- a. Merumuskan kebijakan pengembangan JFP
- b. Melakukan pembinaan JFP dan fasilitasi organisasi profesi JFP
- c. Menyusun rencana program dan penyelenggaraan pelatihan fungsional perencana
- d. Melakukan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan pelatihan fungsional perencana
- e. Mengelola sistem informasi pembinaan pengembangan JFP

2. Bidang Perencanaan Pengembangan Kapasitas Institusi Perencanaan Pembangunan

2.1 Tugas

Melaksanakan perumusan kebijakan pengembangan kapasitas institusi perencanaan, kebijakan teknis pendidikan dan pelatihan perencanaan, penyusunan rencana program pengembangan kapasitas institusi perencanaan, evaluasi kebijakan dan program, serta pengelolaan sistem informasi pengembangan kapasitas institusi perencanaan pendidikan dan pelatihan.

2.2 Fungsi

- a. Merumuskan kebijakan pengembangan kapasitas institusi perencanaan
- b. Merumuskan kebijakan teknis

- pendidikan dan pelatihan perencanaan
- c. Menyusun rencana program pengembangan kapasitas institusi perencanaan
 - d. Melakukan evaluasi kebijakan dan program pengembangan kapasitas institusi perencanaan, pendidikan, dan pelatihan
 - e. Mengelola sistem informasi dan layanan pengembangan kapasitas institusi perencana dan pendidikan dan pelatihan

3. Bidang Penyelenggaraan Pendidikan Perencanaan Pembangunan

3.1 Tugas

Melaksanakan persiapan penyelenggaraan program pendidikan penyelenggaraan persiapan pendidikan, pengendalian, pemantuan, dan evaluasi.

3.2 Fungsi

- a. Melakukan persiapan penyelenggaraan pendidikan;
- b. Menyelenggarakan pendidikan bagi perencana;
- c. Melaksanakan pengendalian dan pemantauan pelaksanaan Pendidikan; dan
- d. Melaksanakan evaluasi pelaksanaan penyelenggaraan Pendidikan.

4. Bidang Penyelenggaraan Pelatihan Perencanaan Pembangunan

4.1 Tugas

Menyelenggarakan pelatihan perencanaan, pengendalian, pemantauan, dan evaluasi pelaksanaan pelatihan, serta fasilitasi widyaiswara Kementerian Perencanaan PPN /Bappenas.

4.2 Fungsi

- a. Menyelenggarakan pelatihan perencanaan
 - b. Melaksanakan pengendalian dan pemantauan pelaksanaan pelatihan perencanaan
 - c. Melaksanakan evaluasi pelaksanaan pelatihan perencanaan; dan
 - d. Melaksanakan fasilitasi Widyaiswara di Kementerian PPN/ Bappenas.
- a. Penyusunan perencanaan program pendidikan dan pelatihan perencanaan;
 - b. Melakukan pengembangan program dan kerja sama pendidikan dan pelatihan perencanaan;
 - c. Melakukan pengelolaan sistem informasi dan sarana, prasarana penunjangnya pada Pengelolaan sarana dan prasarana, dan sistem informasi;
 - d. Melakukan pelayanan informasi dan publikasi terkait diklat perencanaan (Internalisasi Panduan SOP Diklat, Sosialisasi JFP dan Diklat, *Booklet*, Majalah Simpul Perencana, Jurnal Perencanaan, *Sharing Session*, serta Konferensi Nasional, dan Pameran Beasiswa);
 - e. Melakukan pengembangan kebijakan teknis pendidikan dan pelatihan perencanaan;
 - f. Menyusun pelaksanaan, evaluasi kebijakan teknis program, materi, dan standar pendidikan dan pelatihan perencanaan;
 - g. Menyusun perencanaan dan pengembangan sarana, prasarana, dan sistem informasi;
 - h. Mempersiapkan pelaksanaan pelatihan;
 - i. Melakukan seleksi dan penempatan pelatihan;
 - j. Memfasilitasi pembinaan widyaiswara di Kementerian PPN/ Bappenas;
 - k. Melakukan penyelenggaraan dan pengendalian pelatihan;
 - l. Melakukan pemantauan dan evaluasi pelatihan;

RUMUSAN CASCADING MASING-MASING BIDANG YANG BERBASIS PADA KELOMPOK KERJA (POKJA)

Dari *cascading* di atas, ada 24 Pokja yang dapat dirumuskan untuk menyesuaikan penyetaraan eselon III dan IV, yaitu sebagai berikut.

✓ Proses perumusan IKU dan SKP Pusbindiklatren Bappenas berdasarkan *cascading* tiap-tiap bidang.



TABEL 1. CONTOH PERUMUSAN IKU DAN SKP PUSBINDIKLATREN BAPPENAS
BERDASARKAN CASCADING

ESELON II			ESELON III		KELOMPOK KERJA (POKJA)				FUNGSIONAL
Renstra	IKU	Kegiatan (Renja)	Kegiatan (DIPA)	IKU	Kegiatan	IKU	Output	Proses/Output	PIC
KEPALA PUSBINDIKLATREN			KEPALA BIDANG RENBANG		POKJA BIDANG RENBANG				FUNGSIONAL/ PELAKSANA
	Tingkat Kepuasan Pelayanan Informasi		2. Pengembangan, Pengelolaan, dan Pelayanan Sistem Informasi Diklat	1. % Rencana pengembangan sarana prasarana dan informasi yang dilaksanakan (total realisasi)	1. Perencanaan dan pengembangan sarana prasarana dan sistem informasi		1. Perencanaan kebutuhan sistem informasi, sarana prasarana, dan pelayanan informasi diklat 2. Pengembangan sistem informasi diklat	1. Persiapan, koordinasi 2. Pengumpulan dan identifikasi bahan dan data 3. Penyusunan perencanaan kebutuhan sistem informasi dan sarana prasarana 4. Pengembangan sistem informasi 5. Administrasi dan keuangan	Ketua: Hari Nasiri Karyoto Dwi Harini Septaning Tyas Wiwit Kuswidiati Wahyu Pribadi (Oka,Dwi,Pemy,Hafidh) Nita Agustin
					2. Pengelolaan sarana prasarana dan sistem informasi		1. Pengelolaan sistem informasi dan sarana, prasarana penunjangnya 2. Juknis pengelolaan sistem informasi diklat	1. Persiapan, koordinasi 2. Pengumpulan dan identifikasi bahan dan data 3. Pengelolaan sistem informasi dan sarana prasarana 4. Administrasi dan keuangan 1. Persiapan, koordinasi, dan pelaporan 2. Pengumpulan dan identifikasi bahan dan data 3. Analisis bahan dan data 4. Administrasi dan keuangan	Ketua: Karyoto Maslakah Murni Maslakah Murni Wahyu Pribadi (Oka,Dwi,Pemy,Hafidh) Nita Agustin Erwin Fahrudin Erwin Fahrudin Lilly Widayati Nita Agustin
					3. Pelayanan informasi dan publikasi terkait diklat perencanaan		1. Internalisasi panduan dan SOP penyelenggaraan diklat 2. Sosialisasi JFP dan diklat 3. Bahan informasi kebijakan diklat (booklet dan poster) 4. Jurnal rencana (JISDeP) 5. <i>Sharing session</i> pendidikan dan pelatihan	1. Persiapan, koordinasi 2. Pengumpulan dan identifikasi bahan dan data 3. Penyempurnaan bahan sosialisasi 4. Administrasi dan keuangan 1. Persiapan, koordinasi 2. Pengumpulan dan identifikasi bahan dan data 3. Analisis Bahan dan data 4. Penyusunan penerbitan publikasi jurnal 5. Administrasi dan keuangan 1. Persiapan, koordinasi 2. Pengumpulan dan identifikasi bahan dan data 3. Analisis bahan dan data 4. Penyusunan Buku Direktori Pendidikan dan Pelatihan 5. Desain dan layout Buku Direktori Pendidikan dan Pelatihan 6. Administrasi dan keuangan	Ketua: Karyoto Erwin Fahrudin Erwin Fahrudin Teresna Murti, Hafidh Nita Agustin Feita Puspita Murti Feita Puspita Murti Lilly Widayati Lilly Widayati Nita Agustin Ridha Agus Ridha Agus Teresna Murti M. Iksan Maolana Hafidh Nita Agustin

- m. Menyelenggarakan *workshop*/ bimbingan teknis/pelatihan swakelola;
- n. Menyusun peraturan menteri tentang juknis penilaian angka kredit dan KKNi pada penyusunan peraturan JFP;
- o. Melakukan pelaksanaan kelayakan penyelenggara Pelatihan JFP;
- p. Melakukan pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pengendalian JFP;
- q. Menyusun peraturan presiden tentang tunjangan JFP dan laporan pada penyusunan peraturan JFP;
- r. Melaksanakan pemeriksaan DUPAK para pejabat fungsional perencana yang belum memiliki tim penilai dan perencana ahli utama baik di pusat dan daerah;
- s. Melaksanakan Pelatihan JFP;
- t. Melaksanakan Pengendalian dan Evaluasi Pendidikan Gelar;
- u. Melakukan pelaksanaan seleksi dan penempatan pendidikan gelar;
- v. Melakukan pemantauan penyelenggaraan pendidikan gelar;
- w. Melakukan pengumpulan data peserta, instansi sasaran, dan jenis beasiswa di K/L/daerah sebagai bahan pelaksanaan kegiatan *outreach* pada *outreach* informasi Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas; dan
- x. Administrasi Pusat.

RUMUSAN SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP)

Telah dihasilkan masing-masing SKP (1) Kepala Pusbindiklatren; (2) kepala bidang; (3) mantan kepala subbidang dan Kepala Subbagian Tata Usaha; (4) widyaiswara; (5) fungsional perencana; (6) arsiparis; (7) staf perencana; dan (8) staf pendukung. Salah satu contoh SKP yang telah disusun dapat dilihat pada Gambar 1.

Dari hasil tersebut, Pusbindiklatren telah mengimplementasikan atau menyiapkan sarana dan prasarana berupa restrukturisasi yang telah disesuaikan dengan kebijakan penyeteraan eselon III dan IV. **(Penulis: Karyoto - Pusbindiklatren Bappenas) ■**

FORMULIR SASARAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL						
A. PEJABAT PENILAI			B. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DIUKU			
1. Nama	Wigny Adyasa, S.Sos, MA, Ph.D	1. Nama	Karyoto, S.Sos	1. Nama	Karyoto, S.Sos	1. Nama
2. NIP	19690907 200112 1 001	2. NIP	19740707 199602 1 002	2. NIP	19740707 199602 1 002	2. NIP
3. Pangkat/Gol Ruang	Pembina I/VA	3. Pangkat/Gol Ruang	IV/Perata Tingkat 1	3. Pangkat/Gol Ruang	IV/Perata Tingkat 1	3. Pangkat/Gol Ruang
4. Jabatan	Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan Diklat	4. Jabatan	Sub Bidang Pengembangan Sarana dan Prasarana, Informasi dan Layanan Pendidikan dan Pelatihan	4. Jabatan	Sub Bidang Pengembangan Sarana dan Prasarana, Informasi dan Layanan Pendidikan dan Pelatihan	4. Jabatan
5. Unit Kerja	Pusbindiklatren	5. Unit Kerja	Pusbindiklatren	5. Unit Kerja	Pusbindiklatren	5. Unit Kerja
II. KEGIATAN TUGAS JABATAN		AK	TARGET			
NO			KUANTITAS/OUTPUT	KUALITAS/TU	WAKTU	BIAYA
1	Melakukan Persiapan, Koordinasi pada Perencanaan kebutuhan sistem informasi dan sarana, prasarana, dan pelayanan informasi diklat	0	1 Lap	100	4 bh	-
2	Melakukan Pengelolaan sistem informasi dan sarana, prasarana penunjangnya pada Pengelolaan sarana dan prasarana, dan sistem informasi	0	1 Lap	100	12 bh	-
3	Melakukan Pelayanan Informasi dan Publikasi terkait Diklat Perencanaan (Internalisasi Panduan SOP Diklat, Sosialisasi JFP dan Diklat, Booklet, Majalah Simpul Perencana, Jurnal Perencanaan, Sharing Session, serta Konferensi Nasional dan Pameran Beasiswa)	0	1 Lap	100	12 bh	-
4	Melakukan Pengumpulan, identifikasi dan analisis bahan dan data Program Non Gelar pada Evaluasi kebijakan pendidikan dan pelatihan	0	1 Lap	100	4 bh	-
5	Melakukan Tabulasi hasil kuesioner Pemantauan Beasiswa Pusbindiklatren pada Tingkat Kepuasan Peserta terhadap proses pelaksanaan beasiswa Pusbindiklatren	0	1 Lap	100	4 bh	-
6	Melakukan Koordinasi dan diikuti substansi dengan stakeholder terkait (Koordinasi PPP) pada Peraturan menteri tentang KKNi dan laporan	0	1 Lap	100	6 bh	-
7	Membuatkan instansi sasaran pada Annual Work Plan (AWP) pelatihan	0	1 Lap	100	3 bh	-
8	Berkoordinasi dengan Pelaksana Pelatihan pada pemantauan dan evaluasi pelatihan	0	1 Lap	100	12 bh	-
9	Menyusun laporan evaluasi penyelenggaraan workshop/bimtek/pelatihan swakelola pada Penyelenggaraan workshop/bimtek/pelatihan swakelola	0	1 Lap	100	2 bh	-

Gambar 1. Contoh Rumusan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)



Pelepasan Karyasiswa Program S2 *Split-Site* Australia Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas 2018

Dalam rangka pelaksanaan program Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas tahun 2019, Pusbindiklatren Bappenas melaksanakan kegiatan Pelepasan karyasiswa program S2 *Split-Site* Australia Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas 2018.

Sebagai informasi, program S2 *Split-Site* Australia merupakan salah satu program beasiswa yang ditawarkan oleh Pusbindiklatren Bappenas bekerja sama dengan Australia Awards in Indonesia (AAI), dengan proses penyelenggaraan perkuliahan 1 tahun di salah satu

universitas di Indonesia dan 1 tahun berikutnya di universitas mitra di Australia. Dalam hal ini, Pusbindiklatren Bappenas menjalin kerja sama dengan program studi Perencanaan dan Pengembangan Wilayah, Peminatan Manajemen Perencanaan (*Regional Planning*), Pascasarjana Universitas Hasanuddin dan Program Master Ilmu Lingkungan (*Master of Environmental Science, Environmental Protection*), Griffith University.

Sebagai informasi, pada tahun pertama, karyasiswa yang terpilih mengikuti program S2 *Split-Site* Australia Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas Tahun 2018 mengikuti kuliah di Universitas Hasanuddin

dengan menggunakan sumber dana beasiswa Pusbindiklatren Bappenas dan selanjutnya mengikuti kursus persiapan Bahasa Inggris IALF. Pada tahun kedua, karyasiswa akan mengikuti kuliah di Griffith Univesity dengan menggunakan sumber dana Australia Awards in Indonesia (AAI).

Program S2 *Split-Site* Australia Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas Tahun 2018 pada mulanya diprioritaskan untuk seluruh ASN yang berasal dari kawasan Indonesia Timur, yaitu Papua, Papua Barat, Maluku, Maluku Utara, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Bali, Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Barat, Gorontalo, Sulawesi Utara



dan Sulawesi Tenggara. Meskipun demikian, program S2 *Split-Site* Australia Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas Tahun 2018 juga terbuka untuk calon pelamar dari wilayah Indonesia Barat dan Indonesia Tengah.

Dalam kegiatan pelepasan karyasiswa program S2 *Split-Site* Australia Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas Tahun 2018, jumlah karyasiswa yang dilepas oleh Pusbindiklatren Bappenas ialah berjumlah 11 karyasiswa. Jumlah tersebut lebih banyak dibandingkan jumlah peserta Program S2 *Split-Site* Australia Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas Tahun 2017 yang hanya terdapat 9 karyasiswa yang melanjutkan studinya di Australia. Dari 11 karyasiswa program S2 *Split-Site* Australia Beasiswa

Pusbindiklatren Bappenas Tahun 2018, 4 karyasiswa di antaranya berasal dari Provinsi DKI Jakarta, 2 karyasiswa berasal dari Provinsi Sumatera Utara, dan sisanya masing-masing 1 karyasiswa dari Provinsi Bangka Belitung, Jawa Timur, Kalimantan Utara, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Tenggara.

Kegiatan pelepasan karyasiswa program S2 *Split-Site* Australia Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas Tahun 2018 dilaksanakan pada hari Kamis, 29 Januari 2020, bertempat di Terminal 3 Bandara Internasional Soekarno-Hatta. Dalam kegiatan tersebut, Pusbindiklatren menyampaikan pesan yang harus diperhatikan oleh karyasiswa baik berupa hak, kewajiban, maupun larangan karyasiswa. Selain itu, karyasiswa diingatkan kembali agar

menjaga nama baik Bappenas dan Indonesia selama menempuh masa studi di Australia.

Berbeda dengan program *Linkage* PHRD Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas yang dibantu prosesnya oleh pihak konsultan Pusbindiklatren Bappenas dalam proses penempatan dan keberangkatan ke universitas mitra di Jepang, program S2 *Split-Site* Australia Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas sepenuhnya akan dibantu oleh Australia Awards in Indonesia (AAI) sehingga nantinya karyasiswa juga harus mematuhi seluruh peraturan bukan hanya peraturan Pusbindiklatren Bappenas melainkan juga peraturan AAI.

**(Penulis: Reza Satrya Arjakusuma/
Pusbindiklatren Bappenas) ■**

PADANG, 21 OKTOBER 2019



SEMINAR REGIONAL Jabatan Fungsional Perencana

TEMA: KUALITAS PERENCANA PEMBANGUNAN UNTUK Mendukung Sumber Daya Manusia Unggul dan Berdaya Saing

Seiring dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), para pemangku jabatan fungsional perencana semakin memiliki peran penting sebagai aparatur negara dalam bidang perencanaan pembangunan, baik di pusat maupun di daerah.

Dalam pelaksanaan tugasnya, para perencana dituntut memiliki profesionalisme dan integritas yang tinggi, mempunyai kemampuan berpikir strategis, selalu berorientasi pada kualitas perencanaan dan juga memiliki kemampuan untuk

membangun jejaring kerja, serta pemahaman bersama (persamaan persepsi) seiring munculnya berbagai permasalahan terkait dengan peran para perencana, baik di pusat maupun di daerah sehingga *output* dan *outcome* yang dihasilkan benar-benar dapat bermanfaat dalam meningkatkan kemajuan dan kesejahteraan masyarakat.

Ke depan tantangan perencana akan semakin berat. Dalam kabinet pemerintahan saat ini, Kementerian PPN/Bappenas sebagai instansi pembina pejabat fungsional perencana dan Kementerian Keuangan (Kemenkeu) secara struktur organisatoris langsung di bawah naungan presiden, sehingga diharapkan perencana

mampu memberikan sumbangsih berupa pemikiran baik yang berupa telaahan ilmiah maupun kajian-kajian strategis yang bisa dijadikan dasar rumusan-rumusan yang nantinya bisa menghasilkan rekomendasi bagi para pengambil kebijakan.

Melihat pentingnya peran perencana dalam pembangunan maka perlu adanya upaya-upaya yang berkesinambungan untuk selalu meningkatkan kualitas dan produktivitas para perencana. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang (UU) Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Di dalam UU tersebut telah diamanatkan bahwa pembinaan pegawai negeri sipil harus diarahkan pada peningkatan kualitas dan produktivitas perencana



yang bersangkutan. Oleh karena itu, agar upaya peningkatan kualitas sumber daya perencana ini dapat berjalan sesuai dengan harapan maka perlu didukung dengan adanya pola pembinaan yang dapat mengukur tingkat pencapaian kinerja para perencana secara objektif.

Dalam menunjang peningkatan peran perencana dan sekaligus mendorong profesionalismenya, perlu didukung dengan kegiatan seminar-seminar pembangunan baik di tingkat nasional maupun regional. Kegiatan dimaksud selain sebagai forum diskusi, koordinasi, sinkronisasi, konsultasi, diharapkan pula terjadi konsolidasi antara pusat dan daerah dalam rangka menyinergikan gerak langkah dan pemahaman bersama serta persamaan persepsi seiring munculnya berbagai permasalahan terkait dengan peran para perencana.

Kegiatan Seminar Regional Jabatan Fungsional Perencana (Semreg JFP) dilaksanakan sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan peran perencana sekaligus untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut di atas. Tahun 2019, Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) Bappenas memfasilitasi penyelenggaraan Semreg JFP yang mengambil tempat di Kota Padang, Provinsi Sumatra Barat, pada tanggal 21 Oktober 2019, bertempat di Ballroom Hotel Mercure Padang, Jln. Purus IV No. 8 Padang, Sumatra Barat. Semreg JFP kali ini diikuti oleh 399 orang peserta yang berasal dari berbagai instansi, baik pusat maupun daerah. Semreg JFP tahun 2019 mengangkat tema "Kualitas Perencana Pembangunan untuk Mendukung SDM Unggul dan Berdaya Saing". Selanjutnya dari tema tersebut dijabarkan ke dalam enam

bahan paparan yang dibawakan oleh para narasumber, yaitu (1) Perkembangan Penyusunan Peraturan terkait Jabatan Fungsional Perencana; (2) Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Perencanaan Pembangunan; (3) Sistem dan Prosedur Perencanaan dan Penganggaran dalam Menyusun RENSTRA K/L 2020-2024; (4) Integrasi SKP dengan Angka Kredit Perencana; (5) Peran Organisasi Profesi dalam mendukung Kualitas Perencana; dan (6) Pembinaan Perencana di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Narasumber dan peserta yang hadir dalam kegiatan Semreg JFP tahun 2019 adalah Gubernur Provinsi Sumatera Barat, para pejabat di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Barat, Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Bappenas, Direktorat Sistem dan Prosedur Pendanaan Pembangunan Bappenas, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB), Kementerian Pertanian (Kementan), Badan Kepegawaian Negara (BKN), serta para pejabat fungsional perencana dari semua jenjang maupun calon fungsional perencana, para tim penilai angka kredit, para pejabat struktural, dan para pejabat pengelola kepegawaian pusat maupun daerah.

Untuk pengaturan paparan para narasumber pada kegiatan Semreg JFP 2019 terbagi menjadi dua sesi, yaitu pada sesi pagi dan sesi siang. Untuk sesi pagi terdapat tiga narasumber. Adapun narasumber pertama, yaitu Ir. Basah Herwono, M.A. sebagai Direktur Sistem dan Prosedur Pendanaan Pembangunan Bappenas dengan materi Sistem dan Prosedur Perencanaan dan Penganggaran dalam Menyusun



Rencana Strategis Kementerian/ Lembaga (Renstra K/L) 2020–2024. Narasumber kedua adalah Hansastri, S.E., Ak. M.M., CfrA sebagai Kepala Bappeda Provinsi Sumatera Barat dengan materi Pembinaan Perencanaan di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Narasumber ketiga adalah Dr. Ir. Suprayoga Hadi, M.S.P. sebagai Ketua Umum Perkumpulan Perencana Pembangunan Indonesia (PPPI) dengan materi Peran Organisasi Profesi dalam mendukung Kualitas Perencana. Sesi pagi ini dipimpin oleh moderator Eko Wiji Purwanto, S.E., M.P.P. (fungsional perencana madya Kementerian PPN/Bappenas).

Sebelumnya dilakukan pembukaan terlebih dahulu oleh Dr. Guspika, M.B.A. sebagai Kepala Pusbindiklatren Bappenas. Dalam sambutannya, beliau mengatakan bahwa sebagaimana

tema seminar regional saat ini adalah meningkatkan kualitas para pejabat fungsional perencana sehingga para perencana dapat memiliki kompetensi dan keahlian khusus untuk membangun daerah atau instansinya masing-masing. Hal itu juga sejalan dengan visi misi yang diungkapkan Presiden Joko Widodo pada pidato pelantikannya, beliau menekankan bahwa dalam pemerintahannya akan dilakukan penyederhaan birokrasi.

Sehubungan dengan hal tersebut, akan dilakukan penyederhanaan eselonisasi, yang nantinya hanya akan ada dua eselon. Selebihnya akan digantikan oleh para pejabat fungsional yang memiliki keahlian dan kompetensi. Oleh karena itu, saat ini Pusbindiklatren bersama KemenPANRB sedang merevisi Keputusan Menteri Pendayagunaan

Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2001 tentang Jabatan Fungsional Perencana dan Angka Kreditnya yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi para perencana. Selain itu, Pusbindiklatren Bappenas juga akan mengadakan pelatihan untuk menjadi asesor sehingga nantinya akan ada lembaga sertifikasi untuk jabatan fungsional perencana.

Kemudian dilanjutkan dengan narasumber Ir. Basah Herwono, M.A. sebagai Direktur Sistem dan Prosedur Pendanaan Pembangunan Bappenas yang menyampaikan mengapa prioritas nasional selalu berubah-ubah dari tahun ke tahun? Pada tahun-tahun sebelum 2017, dokumen perencanaan yang dibuat oleh Bappenas dan dokumen penganggaran yang dibuat oleh Kemenkeu selalu tidak sinkron. Oleh karena itu, Bappenas membuat



dasar hukum yang merupakan turunan dari Peraturan Presiden Nomor 17 Tahun 2017 tentang sinkronisasi proses perencanaan dan penganggaran pembangunan nasional. Hal ini bertujuan agar Bappenas mampu mengintegrasikan program-program pemerintah. Selain itu, sinkronisasi juga diharapkan bisa mengubah pola pikir K/L dari yang tadinya “*money follows function*” menjadi “*money follows program*”. Saat ini, perencanaan tidak lagi menggunakan pendekatan sektoral seperti sebelumnya, tetapi menggunakan pendekatan persoalan dan solusi (pendekatan matriks) multisektoral, seperti salah satu contoh isu ketahanan pangan dengan melibatkan banyak *stakeholder* yang nantinya akan diterjemahkan secara teknis oleh masing-masing K/L. Oleh karena itu, seharusnya para perencana daerah bukan hanya memasukkan sasaran program dan sebagainya saja, tetapi juga tetap melakukan *monitoring* dan evaluasi, tidak langsung diserahkan persetujuan kepada kementerian.

Sistem perencanaan, penganggaran, dan sistem informasi kinerja (KRISNA) merupakan tiga fondasi utama mengawal berjalannya anggaran negara secara akuntabel. Melalui KRISNA 3.0, setiap perencanaan program dan anggaran akan disusun secara transparan dan akuntabel. Dalam pelaksanaan penggunaan anggaran akan diawasi ketat melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sistem ini juga sudah terintegrasi dengan sistem-sistem yang dibuat oleh kementerian lain. Masing-masing K/L dan daerah memiliki portal yang dapat melacak semua program K/L. Berkat aplikasi berbasis digital ini, proses pengajuan Dana Alokasi Khusus (DAK) bisa lebih cepat dan hemat biaya. Perwakilan dari pemerintah daerah tidak lagi harus memakan waktu serta biaya untuk datang ke Jakarta untuk mengajukan proposal DAK ke pemerintah pusat. Tidak jarang pula, dalam sistem yang lama, terjadi duplikasi dan inkonsistensi proposal yang dikumpulkan berbagai kementerian dan lembaga terkait dari daerah.

Adanya gap antara perencanaan dan organisasi diperlukan *tagging* berupa program/kegiatan. Namun, *tagging* tidak dianggap sebagai alokasi anggaran. Kementerian terkadang lupa cara menyusun Renstra. Renstra K/L disusun berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005–2025, hasil evaluasi pelaksanaan pembangunan di sektor yang sesuai dengan tugas dan kewenangannya serta aspirasi masyarakat.

Narasumber kedua adalah Bapak Hansastri, S.E., Ak., M.M., Cfr.A. sebagai Kepala Bappeda Provinsi Sumatra Barat menyampaikan bahwa seperti yang telah dikatakan dalam pidato presiden mengenai penyederhanaan birokrasi hanya sampai eselon I dan II, jadi nantinya pengganti eselon III dan IV akan diisi oleh para pejabat fungsional perencana sehingga beliau mengajak para perencana di seluruh Indonesia khususnya di lingkungan provinsi Sumatra Barat untuk meningkatkan

keahlian dan kompetensi yang nantinya akan diperlukan.

Selain itu, beliau juga menginformasikan bahwa jumlah jabatan fungsional perencana di Provinsi Sumatra Barat (Sumbar) hanya empat orang, padahal jika kita melihat pada analisis jabatan dan peta jabatannya, seharusnya perencana di Provinsi Sumbar berjumlah 24 (dua puluh empat) orang. Mengapa bisa seperti itu? Apa hambatan yang dirasakan selama ini?. Hambatan yang dirasakan oleh para perencana di Sumbar, di antaranya adalah sulitnya mendapatkan angka kredit yang berbanding lurus dengan sulitnya mendapatkan kenaikan pangkat. Akibatnya, banyak juga yang tadinya sudah berencana menjadi pejabat fungsional perencana (PFP) mengurungkan niat karena hal-hal tersebut, bahkan ada yang sudah pelatihan fungsional perencana, tetapi tetap tergodanya menjadi struktural.

Sistem pembagian kerja antara struktural dan fungsional perencana juga belum diatur secara jelas, meskipun selama ini di Bappeda Provinsi Sumbar sudah menganggap JFP merupakan *supporting system* pada bidang perencanaan yang hampir selalu dilibatkan dalam semua program kegiatan di Bappeda. Selain itu kendala yang dihadapi di Provinsi Sumbar adalah masih banyak organisasi perangkat daerah (OPD) yang belum mengenal fungsional perencana, belum adanya analisis jabatan dan peta jabatan JFP di setiap OPD, dan belum adanya kesamaan persepsi kebutuhan JFP antara OPD, Bappeda, dan Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Pengembangan JFP di Sumbar sudah diperkuat dengan adanya alokasi anggaran khusus JFP di Bappeda. Pada akhir paparannya, Kepala Bappeda

berharap kepada para perencana untuk memperluas wawasan sehingga perspektif jangka panjang dan pengetahuannya menjadi lebih meluas, agar masyarakat yang menitipkan uangnya lewat pajak menjadi anggaran, diterjemahkan dalam bentuk kebijakan yang sesuai dengan tantangan yang dihadapi pada masa yang akan datang.

Narasumber ketiga adalah Bapak Dr. Ir. Suprayoga Hadi, M.S.P. sebagai Ketua Umum Perkumpulan Perencana Pembangunan Indonesia (PPPI). Beliau menyampaikan bahwa organisasi PPPI diharapkan dapat mewujudkan organisasi perencana pemerintah yang profesional serta mampu membangun kapasitas dan kompetensi perencana pemerintah dalam mendukung tugas dan fungsi perencanaan pembangunan, baik di instansi pusat maupun daerah, sehingga JFP bukan lagi hanya sebagai konteks penjenjangan yang selama ini dilakukan, tetapi juga dalam konteks profesionalitas.

Pembinaan profesi perencana ke depan akan difokuskan pada upaya pengarusutamaan jabatan fungsional perencana agar para perencana menjadi jabatan fungsional yang dibanggakan dan diperhitungkan dalam mendukung tugas dan fungsi perencanaan, baik di pusat maupun daerah. Dengan demikian, nantinya kompetensi dan keahlian para perencana dapat diakui secara formal dan dapat dipakai untuk jenjang karier profesional di luar aparatur sipil negara. Saat ini, Pusbindiklatren Bappenas sebagai pembina perencana di seluruh Indonesia sedang mempersiapkan untuk menjadi lembaga sertifikasi profesi bagi para perencana di seluruh Indonesia. Hal-hal yang dipersiapkan antara lain rencana perbaikan kerangka regulasi JFP, pembuatan kebijakan instrumen sertifikasi perencana

pembangunan, mengadakan pelatihan bagi para assesor, dan berkordinasi dengan kementerian terkait. Kompetensi dan keahlian fungsional perencana akan memiliki standardisasi.

Dalam sesi kedua Semreg JFP 2019 terdapat tiga Narasumber yang saling mendukung sumber daya manusia unggul dan berdaya saing. Narasumber pertama adalah Ibu Haryanah, S.I.P., M.M., Kepala Subdirektorat Jabatan Aparatur Sipil Negara Bidang Perekonomian pada Direktorat Jabatan Aparatur Sipil Negara, BKN. Narasumber kedua adalah Dian Priyadi yang merupakan perwakilan Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian Kementan. Narasumber ketiga ada Dr. Guspika, M.B.A., Kepala Pusbindiklatren Bappenas. Moderator pada siang ini adalah Drs. Agus Manshur, M.A. (fungsional perencana madya Kementerian PPN/Bappenas).

Pada kesempatan di sesi siang, Gubernur Provinsi Sumbar Prof. Dr. Irwan Prayitno, Psi., M.Sc. memberikan sambutan, yaitu beliau berpesan melalui seminar ini harus membuktikan bahwa jabatan fungsional harus memiliki peran dan mempercepat urusan birokrasi secara efisien dan mencapai kualitas pekerjaan yang nyata dan tidak bergantung ke jabatan struktural. Jabatan fungsional seharusnya dapat mengefisienkan segala birokrasi yang tidak memutus segala kepentingan, tetapi merampingkan yang ada. Beliau juga menyampaikan beberapa solusi untuk meningkatkan kualitas jabatan fungsional yang akan menjadi roda promotor penggerak pembangunan nasional.

Narasumber selanjutnya, Haryanah, S.I.P., M.M. dari BKN, menyampaikan materi dengan judul "Kinerja Aparatur



Sipil Negara dalam Perencanaan Pembangunan". Untuk Jabatan Fungsional dalam pembahasan kali ini mengacu ke Peraturan MenPAN Nomor 13 Tahun 2019 yang menyebutkan seluruh Jabatan Fungsional harus melakukan integrasi penilaian Angka Kredit ke SKP. Dasar hukum yang digunakan dalam mengatur kinerja ASN tersebut terdapat pada UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, dan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai. Dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tersebut kita harus lebih fokus ke dalam disiplin seorang JFP dan larangan yang harus dihindari.

PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai tersebut harus lebih diperhatikan ke depannya oleh

Jabatan Fungsional, karena dengan tidak adanya pembebasan sementara maka bagi pejabat fungsional yang tidak dapat mengumpulkan angka kredit akan langsung diberhentikan permanen. Manajemen ASN dalam Sistem merit adalah perencanaan kebutuhan, rekrutmen, pangkat jabatan, pola karier, pengembangan karier, penilaian kinerja, kenaikan pangkat dan mutasi, disiplin pegawai, penggajian dan tunjangan, pensiun, jaminan hari tua, perlindungan penghargaan, dan sistem informasi.

Jabatan ASN saat ini hanya ada tiga, yaitu jabatan pimpinan tinggi (JPT), jabatan administrasi (JA), dan jabatan fungsional (JF). Tugas dari jabatan fungsional adalah melaksanakan tugas pelayanan berdasarkan profesi jabatan fungsional keahlian dan/

atau keterampilan tertentu, Jabatan fungsional memiliki peran sebagai pelaksana tugas di bidang pelayanan dan profesi jabatan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan/ atau keterampilan tertentu. Adapun untuk kedudukan jabatan fungsional berada di bawah dan bertanggung jawab secara langsung pada pejabat pimpinan pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional. Untuk pengangkatan pertama dari CPNS, setelah PNS 100% maka akan menjadi JF dan akan dilakukan uji kompetensi sebagai syarat ke dalam JF. Adapun pelatihan merupakan pendukung kompetensi bukan syarat utama lagi.

Kerangka pemikiran tuntutan

kompetensi PNS memiliki dua perspektif, yaitu perspektif organisasi dengan empat pemikiran, yaitu pengelolaan pegawai, pengelolaan anggaran dan barang, pelayanan publik, dan capaian kerja. Kedua pespektif individu juga dengan empat pemikiran, yaitu identifikasi potensi dan kompetensi penguakuan kompetensi, pelatihan berbasis kompetensi, dan penempatan dalam jabatan berbasis kompetensi.

Tujuan implementasi kompetensi adalah pertama agar kompetensi pegawai baik teknis, manajerial, sosial kultural dapat terukur secara akurat dan diakui oleh organisasi. Instansi yang mempunyai JF diminta membuat standar JF kompetensi yang dibinanya. Kedua agar setiap jabatan di lingkungan instansi pemerintah memiliki standar kompetensi dan kualifikasi jabatan yang sesuai dengan tuntutan jabatan/kerjanya. Ketiga agar setiap PNS dapat ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Seorang PNS harus selaras dalam memiliki kompetensi dan kualifikasi yang ditunjukkan dengan kinerjanya. Kelompok kompetensi seorang ASN terbagi dalam beberapa bagian, yaitu kemampuan berpikir, mengelola orang, mengelola sosial dan budaya, mengelola diri, dan mengelola tugas. Seorang JF kebanyakan masuk ke mengelola tugas.

Upaya meningkatkan kinerja ASN adalah pertama melalui disiplin untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, bermoral tinggi dalam menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata. Kedua memberi peluang untuk meningkatkan kemampuan secara profesional dan berkompentensi secara sehat. Ketiga jujur, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan

tugas. Faktor yang memengaruhi kerja adalah individual, psikologi, dan organisasi. Dalam melakukan tugas harus memiliki etika dalam kode etik PNS. Seorang JF merupakan pemimpin dirinya sendiri dalam mengelola dan manajemen diri sendiri dengan penghargaan gaji, tunjangan, dan kesehatan. Hal ini berbeda dengan jabatan struktural.

Permasalahan yang menjadi tugas umum untuk terus diperbaiki ini adalah masih banyak jabatan yang belum berbasis fungsi kerja organisasi, banyak jabatan yang belum dirumuskan standar kompetensinya, dan terakhir belum adanya pengukuran yang komprehensif terkait aspek kompetensi. Adapun peningkatan kinerja yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas perencanaan adalah menerapkan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin dalam tugas, meningkatkan mutu pelayanan sebagai tolak ukur yang baik, membuat perencanaan pogram dan/atau kegiatan yang dilakukan pegawai agar proses pelaksanaan program dijalankan dengan baik, menjaga kualitas pelayanan dan akuntabilitas, dan terakhir membuat standar kerja yang optimal sesuai dengan tujuan peningkatan kualitas pelayanan.

Dilanjutkan dengan narasumber kedua pada sesi siang ini adalah Dian Priyadi, perwakilan dari Kementan dengan membawa tema "Integrasi SKP dengan Angka Kredit (AK)". Pada sesi ini beliau menyampaikan integrasi AK ke SKP membutuhkan usaha yang lebih karena banyak kasus masalah yang harus diselesaikan, seperti uraian kegiatan SKP ada 10, tetapi pekerjaan DUPAK hanya ada 2. Lalu, kasus seperti nilai SKP sangat baik hampir semua sebesar 98%, tetapi kenyataan

di jabatan fungsionalnya bebas sementara.

Pola baru integrasi penilaian AK yang ada di Kementan adalah penilaian kinerja pejabat fungsional berbasis SKP, tolak ukur penilaian angka kredit mengacu pada kegiatan tugas jabatan dan hasil kerja, yaitu *output* yang dinilai langsung oleh atasan, golongan ruang, dan jenjang jabatan selalu setara. Tidak semua pejabat fungsional didorong ke pangkat puncak, bergantung beban kerja dan kebutuhan unit kerja. Pemberhentian sementara hanya disebabkan oleh tugas belajar lebih dari enam bulan. Uji kompetensi dilaksanakan sebagai syarat masuk ke dalam jabatan fungsional dan kenaikan jenjang jabatan, unsur yang dinilai terdiri atas angka kredit peningkatan pendidikan dan pelaksanaan kegiatan tugas jabatan/tugas pokok, dan peta jabatan ditetapkan sebelum implementasi jabatan dan secara berkala disempurnakan.

Tidak semua jabatan fungsional dapat naik jabatan karena harus berpedoman dengan formasi jabatan yang ada. Selain itu, dibutuhkan uji kompetensi berbasis *computer assisted test* (CAT) terlebih dahulu. Unsur yang dinilai terdiri atas AK peningkatan pendidikan dan pelaksanaan kegiatan tugas jabatan/ tugas pokok. Kementan sangat mengharuskan JF lebih melaksanakan tugas jabatan daripada tugas profesi, misalnya membuat karya tulis ilmiah dan sebagainya. Untuk kenaikan pangkat dihitung melalui akumulasi AK setingkat lebih tinggi, setiap kenaikan jabatan dihitung dari 0.

Penilaian SKP dilakukan pada awal tahun, lalu penilaian oleh atasan langsung dengan pertimbangan

Tim Validasi dengan menentukan kualitas dan kuantitas. Setelah dari Tim Validasi, SKP akan dikirim ke Tim Penilaian untuk penetapan AK. Skema penilaian sudah berdasarkan sistem, penilaian prestasi kerja dinilai oleh pejabat penilaian (atasan langsung) lalu ke tim penilai kinerja instansi, terakhir penetapan AK. Seluruh penilaian SKP berdasarkan tahunan, bulanan, dan harian. Penilaian tersebut harus diunggah *by system* untuk dinilai sehingga seluruh JF di seluruh Indonesia tidak perlu mengirim berkas. Kami memiliki QR code sebagai pengganti legalitas tanda tangan. Pemeliharaan AK harus memenuhi adanya formasi yang ada dalam jabatan.

Tugas dari Tim Validasi adalah menyesuaikan kegiatan tugas jabatan dalam SKP dengan hasil kerja. Tim Penilai Kinerja Instansi adalah mengevaluasi keselarasan hasil penilaian yang dilakukan oleh pejabat penilai, memberikan penilaian angka kredit berdasarkan nilai capaian tugas jabatan, memberikan rekomendasi kenaikan pangkat dan/atau jabatan, misalnya JF analis perkarantinaaan tumbuhan memberikan rekomendasi mengikuti uji kompetensi, melakukan pemantauan terhadap hasil penilaian capaian tugas jabatan, dan memberikan bahan pertimbangan kepada PyB dalam pengembangan PNS, pengangkatan dalam jabatan, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Narasumber ketiga sesi siang adalah Dr. Guspika, M.B.A. selaku Kepala Pusbindiklatren Bappenas dengan tema Perkembangan Penyusunan Peraturan Terkait JFP. Saat ini, Pusbindiklatren sedang melakukan revisi Kepmenpan 16/2001 tentang

JFP dan Angka Kreditnya. Revisi tersebut dimulai pada bulan April tahun 2019 dan pada bulan akhir 2019 target tahap finalisasi PermenPANRB. Salah satu peraturan yang jadi acuan dalam revisi tersebut adalah PermenPANRB Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS yang diturunkan dalam penyusunan dan penetapan SKP, dengan diturunkan menjadi kinerja utama dan kinerja tambahan.

Berdasarkan PermenPANRB 13/2019, mengenai penyusunan SKP bagi Pejabat Fungsional pasal 19, yaitu pertama SKP bagi pejabat fungsional disusun berdasarkan SP atasan langsung dan organisasi/unit kerja dengan memperhatikan rencana kerja tahunan, perjanjian kinerja, organisasi dan tata kerja dan uraian kerjaan. Kedua, selain ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penyusunan SKP bagi pejabat fungsional juga memperhatikan butir-butir kegiatan untuk jabatan fungsional. Penilaian kinerja PNS terdapat dua, yaitu penilaian SKP dan penilaian perilaku kerja.

Penilaian kinerja atau penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja dan dilakukan oleh pejabat penilai kinerja PNS. Khusus pejabat fungsional penilaian SKP dapat mempertimbangkan penilaian dari Tim Penilai Angka Kredit JF. Penilaian SKP dituangkan dalam dokumen penilai SKP. Hasil penilaian SKP sebagaimana dimaksud berupa nilai SKP. Jabatan Fungsional Perencana termasuk dalam rumpun Manajemen. Siklus kebijakan perencanaan pembangunan adalah identifikasi masalah/isu strategis,

penyusunan kebijakan rencana pembangunan, adopsi dan legitimasi rencana pembangunan, pelaksanaan rencana pembangunan, dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan.

Beberapa hal yang menjadi fokus PermenPANRB 13/2019 untuk dipakai di PermenPANRB tentang JFP terbaru adalah waktu kerja efektif, yaitu JF ditetapkan paling sedikit 1.250 jam kerja, target angka kredit yang harus dicapai untuk masing-masing jenjang JF kategori keahlian setiap tahun ditetapkan sebesar paling sedikit 12,5 untuk ahli pertama, paling sedikit 25 untuk ahli muda, paling sedikit 37,5 untuk ahli madya, dan paling sedikit 50 untuk ahli utama. Capaian AK ditetapkan paling tinggi 150% dari target AK minimal. Hasil Kerja Minimal diterapkan untuk JF Perencana yang ingin naik jabatan ke FP Madya dan FP Utama. Selanjutnya dilaksanakan uji kompetensi terhadap hasil kerja minimal untuk menjaga kualitas dan profesionalisme seorang perencana.

Akhirnya Semreg JFP Tahun 2019 diakhiri dengan kesimpulan bahwa yang prioritas adalah terciptanya rekomendasi kebijakan perencanaan pembangunan dengan harapan selesainya merevisi KepmenPAN Nomor 16 Tahun 2001 tentang Jabatan Fungsional Perencana dan Angka Kreditnya, pengelolaan dalam Jabatan Fungsional Perencana, terciptanya hubungan yang harmonis dan sinergi antara para pemangku jabatan fungsional perencana dengan para pejabat struktural, dan terciptanya sinergi antara instansi pembina perencana dengan organisasi profesi pada masa mendatang. **(Penulis: Rita Miranda/ Pusbindiklatren Bappenas)** ■



Pelayanan di kantor selama masa pandemi dilakukan dengan sistem piket

Melayani Kala Pandemi

Pandemi menurut Wikipedia berasal dari bahasa Yunani yang berarti epidemi penyakit yang menyebar di wilayah yang luas. Seperti akhir-akhir ini, Novel Corona Virus Disease (Covid-19) yang muncul pertama kali di Wuhan, Tiongkok, ditetapkan oleh World Health Organization (WHO) sebagai pandemi. Hal ini dikarenakan penularan virus yang sangat cepat dan berbahaya.

Para pimpinan negara-negara yang sudah terjangkit Covid-19 mulai mengambil langkah langkah dalam pencegahan virus tersebut dengan berbagai cara, di antaranya

memberlakukan pembatasan perjalanan, *lock down*, *social distancing*, pembersihan lingkungan masal, dan mengampanyekan peringatan-peringatan terkait dengan penyebaran virus tersebut.

BAGAIMANA DENGAN INDONESIA

Indonesia termasuk salah satu negara yang terkena pandemi Covid-19. Wilayah kepulauan yang dipimpin Presiden Joko Widodo ini memberlakukan *social distancing*. Kebijakan tersebut ditempuh untuk mencegah penyebaran Covid-19, termasuk langkah isolasi mandiri dari warga yang dinyatakan sebagai orang dalam pengawasan (ODP) dan pemberlakuan kebijakan pembatasan sosial berskala besar (PSPB) di wilayah tertentu.

Mengingat cepatnya penyebaran Covid-19 yang tidak melihat strata dan status, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), Tjahjo Kumolo, mengeluarkan Surat Edaran (SE) Nomor 50 Tahun 2020 yang merupakan perubahan kedua atas SE Nomor 19 Tahun 2020. Regulasi ini mengatur tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. SE tersebut menjadi acuan lembaga pelayanan publik hingga daerah dalam pencegahan wabah Covid-19.

Dengan mengacu aturan tersebut, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas, Suharso Monoarfa, mengeluarkan SE Nomor 4 Tahun 2020 tentang pelaksanaan



Koordinasi internal dan pelaksanaan kegiatan selama masa pandemi dilakukan secara daring melalui konferensi video.

Sistem Kerja Pegawai dalam Upaya Pencegahan Penularan Infeksi Covid-19 di lingkungan Kementerian PPN/Bappenas. SE ini menerapkan *integrated digital workspace* dan *smart office*, dengan melaksanakan *work from home* (WFH).

LAYANAN PUSBINDIKLATREN

Sebagai salah satu Unit Kerja Eselon II di Bappenas, Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) yang mempunyai fungsi pelayanan mengalami sedikit kendala dalam pelaksanaan tugasnya sebagai Instansi pembina jabatan fungsional perencana (JFP) dan penyelenggara pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi instansi pusat dan daerah.

Dengan diberlakukannya WFH atas kebijakan *social distancing*, menyebabkan Pusbindiklatren harus menyiapkan strategi dalam

memberikan pelayanannya kepada masyarakat. Beberapa kebijakan yang dilaksanakan adalah mengubah media komunikasi, media pemberian informasi, dan metode penyelenggaraan diklat.

Sebagaimana arahan Kepala Pusbindiklatren, Guspika, dalam rapat internal, bahwa pelayanan Pusbindiklatren tidak boleh berhenti, tetap harus dilaksanakan secara maksimal. Untuk itu, metode pembelajaran dan metode komunikasi dengan masyarakat atau mitra Pusbindiklatren dalam pelaksanaan JFP dan diklat perlu diubah.

Atas arahan tersebut, terjadi perubahan metode pembelajaran Pelatihan Substantif dan Pelatihan Fungsional Perencana. Metode pembelajaran yang selama ini menggunakan metode pembelajaran

klasikal menjadi pembelajaran jarak jauh (daring). Tujuannya adalah tetap memberikan peningkatan kompetensi untuk perencana di seluruh Indonesia, walaupun masih didera pandemi Covid-19.

Tidak hanya metode penyelenggaraan pelatihan yang diubah, koordinasi yang selama ini lebih sering dilaksanakan secara tatap muka, kini dilaksanakan dengan *video conference*, *e-mail*, atau aplikasi perpesanan. Hal tersebut menjadikan kegiatan yang sudah direncanakan tetap dilaksanakan, walaupun dengan komunikasi jarak jauh.

Untuk tetap memberikan layanan informasi kepada masyarakat, Pusbindiklatren menunjuk beberapa staf untuk menjadi narahubung. Dengan adanya nomor kontak narahubung diharapkan masyarakat

tidak kesulitan untuk mendapatkan informasi mengenai JFP dan diklat. Di samping itu, media informasi yang telah dibangun oleh Pusbindiklatren, yaitu situs web dan media sosial juga menjadi salah satu media untuk mempermudah informasi program Pusbindiklatren

GARDA DEPAN LAYANAN PUSBINDIKLATREN

Tata usaha merupakan salah satu unit di Pusbindiklatren yang merupakan garda terdepan dalam melaksanakan kelancaran administrasi persuratan. Subbagian Tata Usaha dituntut untuk selalu siap menjalankan tugas di tengah pandemi Covid-19. Tanggung jawab Subbagian Tata Usaha dalam menjalankan arus lalu lintas persuratan maupun memberikan pelayanan internal harus didukung oleh pegawai-pegawai yang tangguh dan mempunyai integritas

tinggi dalam menjalankan tugas. Pegawai-pegawai ini yang akan menyebabkan kesuksesan dalam memberikan pelayanan. Di samping *security* yang tetap bertugas menjaga keamanan kantor, peran sekretaris dan caraka sangat dibutuhkan untuk kelancaran dan pendistribusian persuratan. Mereka merupakan pegawai Pusbindiklatren yang harus masuk kantor apabila ada surat atau dokumen yang disampaikan melalui *hard copy*.

“Tugas dan tanggung jawab harus dilaksanakan, tidak enak juga kalau lalu lintas surat terhenti hanya karena keterbatasan. Yang penting tetap menggunakan alat perlindungan diri, dan menjalankan yang dianjurkan oleh pemerintah dalam memutuskan mata rantai Covid-19,” ujar Sekretaris Kepala Pusbindiklatren, Linda Wijayanti.

Senada dengan Linda, Caraka di Pusbindiklatren, Arsad Nur Vahyudi, juga menyampaikan hal yang sama, “saya menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab saya. Sebisa mungkin akan saya kerjakan, asal kita tetap memakai *masker* dan sering cuci tangan atau menggunakan *hand sanitizer*, semoga tidak terjadi apa-apa.”

Mereka merupakan sebagian staf tata usaha yang gigih dan tangguh. Demi mencegah penyebaran virus corona mereka rela menahan rindu untuk bertemu dengan orang tua, anak, dan istri mereka di kampung halaman. Rindu yang tak akan tergantikan oleh apapun. Hanya doa dan harapan agar Covid-19 segera berlalu, dan secepatnya dapat merangkul keluarga mereka. **(Penulis: Maslakah Murni/ Pusbindiklatren Bappenas)** ■

Kami Tetap Bekerja & Melayani

Sehubungan dengan belum meredanya pandemi COVID-19, Pusbindiklatren Bappenas masih melanjutkan kebijakan bekerja dari rumah (**#WorkFromHome**) kepada para pimpinan dan staf. Kami akan tetap bekerja dan melayani Anda secara daring (*online*) melalui *pos-el* (*e-mail*) maupun *ponsel*.

www.pusbindiklatren.bappenas.go.id

[f](#) [v](#) Pusbindiklatren Bappenas

[i](#) [t](#) @Pusbindiklatren

#StayAtHome
#StayHealthy

Kementerian PPN/
Bappenas

NARAHUBUNG & KONTAK

BIDANG PERENCANAAN, PENGEMBANGAN, DAN INFORMASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
NARAHUBUNG: KARYOTO

✉ karyoto@bappenas.go.id ☎ 0813 1068 2320

BIDANG PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA
NARAHUBUNG: M. IKSAN MAOLANA

✉ iksan.maolana@bappenas.go.id ☎ 0818 0835 0735

BIDANG PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN
NARAHUBUNG: PANDU PRADHANA

✉ pandu.pradhana@bappenas.go.id ☎ 0812 2154 889

BIDANG PENYELENGGARAAN PELATIHAN
NARAHUBUNG: WIWIT KUSWIDIATI

✉ wiwit@bappenas.go.id ☎ 0817 6688 287

SUB-BAGIAN TATA USAHA
NARAHUBUNG: MASLAKAH MURNI

✉ mmurni@bappenas.go.id ☎ 0812 1016 6808

Banner informasi yang dipublikasikan melalui situs web dan media sosial terkait pelayanan selama masa pandemi



Indra Degree Karimah

Alumni Penerima Beasiswa S2 Dalam Negeri Pusbindiklatren Bappenas
Program Studi Magister Perencanaan Ekonomi dan Kebijakan Pembangunan (MPKP)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia

MEMPERLUAS ILMU DI BIDANG PERENCANAAN DAN KEBIJAKAN

Saya bekerja sebagai pegawai negeri sipil (PNS) di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan sebagai pengevaluasi perancangan teknis fasilitas pelabuhan sejak tahun 2010. Saya berkesempatan secara aktif berkecimpung di dunia transportasi di Indonesia, khususnya perancangan fasilitas pelabuhan.



Pada tahun 2018, saya *alhamdulillah* diterima di program S2 Dalam Negeri Magister Perencanaan Ekonomi dan Kebijakan Pembangunan (prodi MPKP) Universitas Indonesia melalui program beasiswa gelar Pusbindiklatren Bappenas terkait bidang perencanaan.

Motivasi saya saat itu dan telah saya tuangkan dalam proposal pengajuan beasiswa ke Pusbindiklatren Bappenas adalah memperluas ilmu pengetahuan khususnya di bidang perencanaan dan kebijakan. Saya berharap mampu merumuskan secara ekonomi kebijakan strategis perencanaan pembangunan dan pengembangan fasilitas pelabuhan terutama di daerah yang belum berkembang sehingga terbentuk pemerataan pembangunan dan meningkatnya kesejahteraan penduduk.

Melebihi harapan saya, setelah menempuh perkuliahan selama tiga semester, saya mampu menghasilkan karya akhir bertajuk "*Does Small-Scale Port Investment Affect Local Economic Activity? Evidence from Small-Port Development in Indonesia*". Karya akhir saya diuji dan diapresiasi langsung oleh Menteri Keuangan Republik Indonesia, Sri Mulyani Indrawati. Selain itu, apresiasi juga saya dapatkan dari Menteri Perhubungan, Budi Karya Sumadi.

Saya ucapkan terima kasih kepada Pusbindiklatren Bappenas yang telah memberikan beasiswa kepada saya sehingga saya berkesempatan berkarya dan memiliki ilmu yang dapat dimanfaatkan langsung untuk negara. ■





Dian Suryanata

Alumni Penerima Beasiswa S2 Dalam Negeri Pusbindiklatren Bappenas, Program Studi Magister Perencanaan Wilayah dan Kota di ITB dan Alumni Peserta Pelatihan Pengembangan SDM untuk ASN KTI di Jepang

BELAJAR DAN BERJEJARING UNTUK MENGEJAR KETERTINGGALAN

"Networking is not about just connecting people. It's about connecting people with people, people with ideas, and people with opportunities."

Michele Jennae

Pembentukan daerah otonomi baru merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mewujudkan percepatan pelayanan kepada masyarakat, percepatan pertumbuhan kehidupan demokrasi, pertumbuhan ekonomi daerah, pengelolaan potensi daerah, peningkatan keamanan dan ketertiban, serta peningkatan hubungan yang serasi antara pemerintah pusat dan daerah.

Selain itu, pembentukan DOB juga merupakan langkah strategis dalam mewujudkan Nawacita sesuai dengan komitmen Presiden Republik Indonesia, Joko Widodo, yaitu "membangun Indonesia dari

depan, pinggiran, dan perbatasan, sebagai beranda kedaulatan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia".

Provinsi Kalimantan Utara merupakan provinsi termuda di Indonesia. Provinsi ke-34 ini resmi terbentuk melalui Undang-undang Nomor 20 Tahun 2012 tentang Pembentukan Provinsi Kalimantan Utara. Pada saat pembentukannya, jumlah aparatur sipil negara (ASN) Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara berjumlah 292 orang, yang berasal dari ASN lima kabupaten dan kota yang ada di Kalimantan Utara. Hingga Desember 2019, jumlah ASN Provinsi Kalimantan Utara mencapai 3.899 orang. Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara menyusun visi pembangunan, yaitu berpadu

dalam kemajemukan untuk mewujudkan Kalimantan Utara 2020 yang mandiri, aman, dan damai, dengan didukung pemerintahan yang bersih dan berwibawa" melalui Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2016–2021. Untuk mewujudkan visi tersebut, Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara menyusun tiga misi pembangunan, yaitu (1) mewujudkan Provinsi Kalimantan Utara yang mandiri; (2) mewujudkan Provinsi Kalimantan Utara yang aman dan damai; serta (3) mewujudkan pemerintahan Provinsi Kalimantan Utara yang bersih dan berwibawa.

Sebagai provinsi baru, tentu banyak hal yang perlu dilakukan untuk mengejar ketertinggalan dengan daerah lain. Pembangunan suatu

daerah, baik pembangunan fisik maupun nonfisik, memerlukan perencanaan yang baik, seperti kutipan yang dikemukakan oleh Benjamin Franklin, "*if you fail to plan, you plan to fail*". Untuk mendapatkan perencanaan yang baik tentu saja membutuhkan sumber daya yang andal sehingga perlu adanya upaya peningkatan kemampuan ASN yang dalam hal ini berfungsi sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional. Dengan adanya peningkatan kemampuan dari sisi teknis, manajerial, dan kepemimpinan maka diharapkan

ASN dapat menghasilkan dokumen perencanaan yang baik.

Pengembangan kompetensi ASN Provinsi Kalimantan Utara merupakan prioritas utama Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara dalam mendukung misi ke-3 dari RPJMD 2016–2021. Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara membuka peluang bagi ASN untuk meningkatkan kompetensinya. Pengembangan kompetensi ASN dapat dilakukan dengan lima cara, yaitu *coaching-mentoring-counseling, training, rotasi pekerjaan, praktik kerja/magang, serta pendidikan formal*. Peluang yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara ini saya manfaatkan untuk meningkatkan

kapasitas saya sebagai ASN agar dapat memiliki lebih banyak pengalaman dan pengetahuan yang dapat menunjang kinerja saya sebagai ASN.

Pada tahun 2015 saya melamar program beasiswa gelar master (S2) dalam negeri dan diterima sebagai karyasiswa program Magister Perencanaan Wilayah dan Kota di Institut Teknologi Bandung (MPWK ITB). Kelompok keahlian yang saya pilih adalah Tata Pengelolaan Pembangunan dan Pengembangan Kebijakan. Pemilihan ini saya sesuaikan dengan kebutuhan Provinsi Kalimantan Utara yang memiliki intensitas kegiatan pembangunan yang sangat tinggi. Satu di antaranya





adalah Pembangunan Kota Baru Mandiri (KBM) Tanjung Selor, yang merupakan satu dari sepuluh kota baru yang menjadi kota percontohan dan masuk dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2014–2019. Pembangunan KBM Tanjung Selor inilah yang menjadi topik tesis saya. Fokus penelitian saya terkait metode pembangunan KBM Tanjung Selor agar bisa efektif dan efisien dengan pembentukan kelembagaan pengelola KBM.

Selain ilmu yang didapat selama perkuliahan, hal yang sangat berharga lainnya yang didapat saat menjadi karyawan Pusbindiklatren Bappenas dan tidak bisa didapatkan ditempat lain adalah kesempatan membangun jejaring dengan sesama ASN dan perencana di seluruh Indonesia. Pengembangan jejaring sangatlah penting bagi saya

sebagai ASN yang berada di daerah perbatasan. Dengan semakin banyak teman dan jejaring, akan memudahkan apabila menemukan suatu kendala dalam pelaksanaan tugas di daerah.

Sebagai ASN Provinsi Kalimantan Utara yang pertama mendapatkan kesempatan mendapatkan beasiswa Pusbindiklatren Bappenas, tentu banyak kendala yang dihadapi. Atas kebaikan dan bantuan dari pimpinan dan staf di Pusbindiklatren dan staf administrasi MPWK ITB, segala kendala tersebut bisa diatasi. Saya merasa bahwa pimpinan dan staf Pusbindiklatren Bappenas sangat peduli akan keberlangsungan perkuliahan karyasiswanya.

Setelah menyelesaikan program S2, saya dipercaya menjadi Kepala Subbidang Penelitian Sumber

Daya di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Penelitian Pengembangan (Bappeda Litbang) Provinsi Kalimantan Utara. Sedikit melenceng dari *basic* keilmuan saya, akan tetapi sesuai dengan komitmen sebagai ASN untuk bersedia ditempatkan di posisi apapun, maka tugas ini saya jalani dengan senang hati. Hingga pada bulan Agustus tahun 2019, saya mendapatkan tawaran pelatihan peningkatan kapasitas SDM ASN Kawasan Timur Indonesia, kerja sama antara Jepang International Corporate Center (JICE) dan Bappenas di Jepang. Bappenas melalui Pusbindiklatren sebagai institusi perencana di tingkat nasional sangat *concern* atas pengembangan kompetensi ASN di daerah. Salah satu programnya adalah Pelatihan Penyusunan *Human Capital Development Plan* (HCDP) bagi ASN Kawasan Timur

Indonesia (KTI) serta Provinsi Kalimantan Utara.

HCDP merupakan sebuah dokumen yang dijadikan dasar dan panduan bagi seluruh instansi pemerintah dalam melakukan pengembangan kompetensi ASN. Pemetaan pemenuhan peningkatan kompetensi ASN akan efektif jika berbasis HCDP karena HCDP ini penting sebagai *road map* agar pengembangan SDM terarah, berkelanjutan, dan benar-benar wujud kebutuhan dari instansi. Konsep HCDP adalah suatu perencanaan yang komprehensif tentang pengembangan sumber daya manusia organisasi yang mengacu pada kebutuhan organisasi. Sasaran HCDP antara lain peningkatan kualitas SDM dengan mengembangkan keterampilan teknis, manajerial, dan kepemimpinan aparat pemerintah yang melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsi institusi.

Tentu saja ini menjadi kesempatan yang sangat langka bagi saya dan dua orang rekan ASN Kalimantan Utara sebagai provinsi baru. Bersama dengan 24 orang dari Kawasan Timur Indonesia serta teman-teman dari pemerintah pusat (LAN, KemenPANRB, BAPPENAS dan Kemendagri), selama dua minggu menimba ilmu di Tokyo, Jepang, adalah kesempatan kedua untuk membangun jejaring dengan teman-teman kawasan timur dan teman-teman dari pemerintah pusat.

Begitu tiba di Tokyo, kesan saya yang pertama sama seperti kesan Moh. Hatta yang disampaikan dalam pidato berjudul *Meninjau Masa Depan* di Nihon

Kogyo Club, Tokyo, Jepang tahun 1957, "bahwa pembangunan yang mahahebat telah menghasilkan lenyapnya segala bekas kehancuran, yang diakibatkan pemboman-pemboman yang mahadahsyat pada masa perang, negara-negara di Asia dapat belajar dari *self-sufficiency policy* Jepang" (Moh Hatta, 1957, 2002:116). Negara Jepang terkenal dengan negara yang maju dan tak kalah dari negara adi daya yang lainnya. Meskipun sumber daya alam yang dimiliki rendah, Jepang mempunyai sumber daya manusia yang berkuatitas dan tidak sedikit orang-orang di sana menjadi orang yang sukses. Tidaklah salah kiranya kita belajar meningkatkan kapasitas SDM dari negara tersebut. Tindak lanjut dari pelatihan peningkatan SDM di Jepang, adalah *Workshop* Penyusunan HCDP di tiap-tiap provinsi dan setiap unit Organisasi

Perangkat Daerah (OPD) yang didampingi oleh Kementerian PPN/ Bappenas.

Dua kesempatan untuk mengikuti kegiatan peningkatan kapasitas yang diberikan Pusbindiklatren Bappenas merupakan rezeki yang tidak ternilai bagi saya. Selain ilmu yang sangat bermanfaat dan dapat diterapkan di daerah saya, tentu saja saya pun berkesempatan membangun jejaring (*networking*) dengan teman-teman ASN yang beragam. *Networking* tidak hanya menjalin hubungan sosial dan pertemanan belaka, tapi juga lebih ke arah hubungan atau koneksi ke dunia kerja.

Saya sangat bersyukur telah mendapatkan kesempatan yang sangat luar biasa ini. Terima kasih Pusbindiklatren Bappenas ■





Mengenal Sosok Dr. Ir. Suprayoga Hadi, M.S.P.

KETUA UMUM PENGURUS NASIONAL PPPI PERIODE 2019—2021

Dr. Ir. Suprayoga Hadi, M.S.P., yang lahir di Jakarta pada 30 Mei 1965, saat ini adalah Perencana Ahli Utama pada Kedepuyan Bidang Pengembangan Regional, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas.

Sebelum bergabung kembali ke Bappenas pada Mei 2017, sosok yang biasa dipanggil Pak Yoga ini juga pernah menjabat sebagai Direktur Jenderal Pengembangan Daerah Tertentu dan Plt. Direktur Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi pada tahun 2015–2017, melanjutkan tugasnya sebagai Deputi Bidang Pengembangan Sumber Daya dan Deputi Bidang Pengembangan Daerah Khusus pada Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal Republik Indonesia mulai tahun 2011 hingga

2015. Sebelum bergabung dengan Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal pada Juni 2011, Pak Yoga bertugas sebagai Direktur Kawasan Khusus dan Daerah Tertinggal pada Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas mulai tahun 2005 sampai 2011.

Karier pak Yoga di Bappenas dimulai pada tahun 1990, dengan berbagai penugasan yang terkait dengan perencanaan program dan *monitoring* kebijakan dan strategi pembangunan daerah tertinggal, kawasan perbatasan, kawasan rawan bencana, dan kawasan khusus, khususnya Papua dan Aceh. Dalam menjalankan tugas tersebut, Pak Yoga juga diakui secara global sebagai *“focal person”* untuk kebijakan penanggulangan bencana khususnya pengurangan risiko bencana dan pemulihan pascabencana, termasuk dalam pemulihan daerah pascakonflik di Indonesia. Sejak tahun 2006, Pak Yoga telah menjadi *focal person* khususnya untuk inisiatif kebijakan

pengurangan risiko bencana di Indonesia, bekerja sama dengan beberapa mitra pembangunan internasional, seperti World Bank, ADB, dan UNDP, dimana ia telah ditunjuk sebagai *“national project directors”* beberapa proyek yang berhubungan dengan program pengurangan risiko bencana, pemulihan bencana, dan penanganan konflik sosial di Indonesia.

Sejalan menjalankan penugasan sebagai pejabat di Bappenas, Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Kementerian Desa PDTT, sejak tahun 1992, Pak Yoga juga aktif menjalankan profesi sebagai dosen dan pembimbing pada program pascasarjana di beberapa universitas negeri di Jakarta dan sekitarnya, seperti di Universitas Tarumanegara dan Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta pada tahun 1990–1995, serta program Magister Kebijakan Publik (MPKP) di Universitas Indonesia pada tahun 2002–2005, dan menjadi penguji beberapa

mahasiswa program doctoral (S3) di Universitas Indonesia dan Institut Pertanian Bogor, pada program studi Pengembangan Wilayah Perdesaan.

Secara akademik, sebelum bergabung di Bappenas pada tahun 1990, Pak Yoga mendapatkan gelar Magister Perencanaan Wilayah di Institut Teknologi Bandung pada tahun 1990 dan gelar Sarjana Sosial Ekonomi Pertanian di Universitas Lampung pada tahun 1987. Selanjutnya, Pak Yoga mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan program doctoral di University of Southern California, di Los Angeles, Amerika Serikat, pada tahun 1998 melalui beasiswa *Capacity Building for Urban Infrastructure Management* (CBUIM) dari Asian

Development Bank (ADB) dan berhasil menyelesaikan gelar *Doctor in Planning and Development Studies* dalam bidang perencanaan dan studi pembangunan pada tahun 2002.

Dalam karier profesionalnya, pada tahun 2013, Pak Yoga dianugerahi penghargaan *N-Peace Award on Male Champion for Equality for Demonstrated Leadership and Commitment towards Building Peace* oleh UNDP Regional Asia Pasifik sebagai penghargaan bagi sosok yang pembangunan mempromosikan perdamaian pada daerah rawan atau pascakonflik di regional Asia dan Pasifik. Selain itu, Pak Yoga juga aktif terlibat dalam organisasi profesi, di antaranya sejak tahun 2017 duduk di dalam

kepengurusan IABI (Ikatan Ahli Kebencanaan Indonesia) periode 2017–2021 sebagai Wakil Ketua I yang membidangi kerja sama, serta sebagai Ketua Umum Perkumpulan Perencana Pembangunan Indonesia (PPPI) periode 2018–2021.

Dengan penugasan selaku pejabat eselon II dan eselon I sejak tahun 2005 yang lalu, Pak Yoga banyak sekali kesempatan diundang pada berbagai forum seminar dan konferensi berskala internasional, terutama yang terkait dengan aspek kebencanaan dan penanganan konflik sosial, baik oleh mitra pembangunan multilateral seperti Bank Dunia (World Bank, Bank Pembangunan Asia (ADB), United Nations Development Programme (lembaga PBB untuk



Bersama Menteri PPN/Kepala Bappenas, Suharso Monoarfa, setelah pelantikan Pengurus Nasional PPPI Periode 2019–2021

KONFERENSI NASIONAL, TEMU ALUMNI BEASISWA PUSBINDIKLATREN, & *WORKSHOP* PENGEMBANGAN JEJARING KERJA SAMA INDONESIA-JEPANG

JAKARTA, 7-8 NOVEMBER 2018

STRATEGI PENERAPAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN/SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)



Pak Yoga dalam sebuah kegiatan seminar sebagai rangkaian kegiatan Temu Alumni Penerima Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas

pembangunan), juga oleh mitra pembangunan bilateral seperti Japan International Cooperation Agency (JICA), GIZ (lembaga bantuan internasional pemerintah Jerman), DFAT-AusAID (lembaga bantuan internasional Pemerintah Australia), MFAT-NZAid (lembaga bantuan internasional pemerintah Selandia Baru), serta USAID (lembaga bantuan internasional Pemerintah Amerika Serikat).

Lebih dari 78 forum internasional yang meminta Pak Yoga sebagai pembicara dan narasumber, yang tersebar di lebih dari 56 negara di lima benua, yang telah memberikan kesempatan bagi Indonesia untuk *sharing* pengalaman dan *best practices*-nya dalam penanganan

kebencanaan dan penanganan konflik sosial kepada negara-negara berkembang lainnya, baik dalam lingkup global maupun lingkup regional seperti ASEAN dan wilayah Asia Pasifik. Melalui berbagai forum internasional tersebut, Indonesia banyak dijadikan percontohan dalam penanganan kebencanaan dan konflik sosial pada lingkup global dan regional.

Dalam kesehariannya, Pak Yoga yang menikah sejak tahun 1994 dengan Dr. Vivi Yulaswati, M.Sc., yang saat ini menjabat sebagai Staf Ahli Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional Bidang Kesejahteraan Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan,

memiliki tiga orang anak yang terdiri dari seorang putri, Aviannisa Putri Hadi, yang merupakan arsitek lulusan Institut Teknologi Bandung tahun 2016 dan saat ini berprofesi arsitek profesional dan art designer, dan dua orang putra, Vidiantoro Putra Hadi yang masih berkuliah di Universitas Parahyangan Jurusan Ekonomi Manajemen, dan yang bungsu Yoviananto Putra Hadi yang masih kelas 9 di SMP Negeri 80 di Halim PK Jakarta Timur. Keluarga Pak Yoga, yang sejak tahun 1996 berdomisili di kediaman pribadi di perumahan Cipinang Indah Villa di wilayah Kalimalang di Jakarta Timur, secara rutin menjalankan kegiatan olahraga bersepeda bersama setiap akhir minggu, di lingkungan Banjir

Kanal Timur (BKT) yang berdekatan dengan kediaman.

Dalam menjalankan peran sebagai pejabat fungsional perencana sejak menyelesaikan tugasnya sebagai pejabat struktural eselon I di Kementerian Desa PDTT dan kembali bertugas di Kementerian PPN/Bappenas mulai bulan Mei 2017, Pak Yoga yang langsung ditugaskan sebagai perencana ahli madya pada kedepuyan bidang pengembangan regional di Kementerian PPN/Bappenas, mulai bulan Mei sampai Agustus 2017 diberi kesempatan oleh Pusbindiklatren Bappenas untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan untuk jabatan fungsional

perencana utama, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku harus menjalani jabatan fungsional perencana madya selama setahun, sebelum akhirnya dilantik sebagai perencana ahli utama pada bulan Oktober 2018 melalui Keputusan Presiden.

Sebagai perencana ahli madya sejak Mei 2017 hingga Oktober 2018, Pak Yoga sangat aktif dalam berbagai kegiatan pokok perencanaan dan profesi perencana, termasuk kegiatan penunjang, hingga dapat memenuhi angka kredit yang secara berkala dilaporkan untuk mendapatkan angka kredit selaku perencana ahli madya, yang selalu berlebih angka kredit yang

dilaporkan, mengingat banyak kegiatan yang dilaporkan dan diklaim angka kreditnya, tidak hanya dari hasil seminar dan konferensi internasional yang dihadiri Pak Yoga selaku pembicara dan narasumber, namun juga berbagai tulisan yang dimuat di media cetak dan media daring, seperti di harian *Kompas*, *Media Indonesia*, dan *The Conversation*. Penetapan angka kredit setelah menjadi perencana ahli utama sejak Oktober 2018 juga selalu menunjukkan kelebihan angka kredit, yang bisa diklaim sebagai produktivitas seorang perencana ahli utama yang dapat dijadikan contoh bagi pejabat fungsional perencana lainnya.



Bersama tim Majalah SIMPUL, Pak Yoga mewawancarai Wakil Presiden M. Jusuf Kalla pada tahun 2017

Selanjutnya, dengan memperhatikan tingkat produktivitas yang tinggi, dan pengalaman pernah menjabat hingga jabatan tinggi madya dengan pangkat IV/e maka Pak Yoga pada Konferensi Nasional Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia (AP2I) pada bulan November 2018 akhirnya didaulat menjadi Ketua Umum Asosiasi Perencana Pemerintah Indonesia (AP2I) periode 2018–2021 dan yang selanjutnya menjadi Ketua Umum Perkumpulan Perencana Pembangunan Indonesia (PPPI) periode 2019–2021 dikarenakan adanya perubahan akta dan Keputusan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemkumham) atas organisasi AP2I menjadi PPPI, telah membentuk kepengurusan AP2I dan PPPI di tingkat nasional, yang beranggotakan para pengurus nasional yang terdiri dari perwakilan dari kementerian/lembaga terkait. Selama kepengurusan AP2I 2018–2019 dan PPPI 2019–2021, selaku Ketua Umum, Pak Yoga memang selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi AP2I dan PPPI, terutama dalam membangun koordinasi dan komunikasi yang lebih baik dengan Kementerian PPN/ Bappenas, sebagai instansi pembina jabatan fungsional perencana, dan khususnya dengan Pusat Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) Bappenas.

Alhamdulillah, melalui komunikasi dan koordinasi yang sangat baik antara kepengurusan AP2I dan PPPI yang dipimpin Pak Yoga dengan Pusbindiklatren yang diketuai Dr. Guspika, M.B.A., yang kebetulan pernah menjadi Ketua Umum AP2I selama dua periode pada tahun 2009–2015, telah

dihasilkan beberapa rancangan kerangka regulasi yang merupakan pembaharuan dari peraturan yang melandasi jabatan fungsional perencana ke depan, terutama perubahan atas Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2001 tentang Jabatan Fungsional Perencana dan Angka Kreditnya, yang telah diperbaharui menjadi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Perencana, yang telah menyesuaikan penilaian angka kredit JFP yang lebih berorientasi pada *output* khususnya untuk perencana ahli utama dan perencana ahli madya. Sementara untuk perencana ahli muda dan pertama, penilaiannya masih berbasis proses. Selain itu, melalui sinergi dan kerja sama yang sangat baik antara pengurus nasional PPPI dan Pusbindiklatren Bappenas, juga telah diwujudkan pembentukan dari Lembaga Sertifikasi Profesi Perencanaan Pembangunan Indonesia (LSP-PPI), yang akan menjadi lembaga sertifikasi profesi yang menerbitkan sertifikat profesi bagi perencana pembangunan di Indonesia.

Pembentukan LSP-PPI ini juga merupakan target yang telah ditetapkan sejak kepengurusan AP2I periode 2015–2018, yang didukung oleh Pusbindiklatren Bappenas dalam penyiapan KKNi (Kualifikasi Kompetensi Nasional Indonesia), yang didasarkan pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 11 Tahun 2019 tentang SKKNI (Sistem Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia) untuk bidang perencanaan pembangunan. Peran Pak Yoga untuk mengawal pembentukan

LSP-PPI ini sangat nyata, sudah barang tentu dengan didukung koordinasi dan komunikasi yang sangat baik dengan Pusbindiklatren Bappenas, sudah ditunjukkan pula dengan telah dilatihnya 14 asesor kompetensi untuk bidang perencanaan pembangunan, yang telah mendapatkan sertifikat asesor dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) pada tahun 2019 yang lalu, yang untuk giliran berikutnya pada tahun 2020 ini akan ditargetkan pelatihan bagi 20 sampai 24 calon asesor kompetensi yang baru.

“Saya sangat berharap bahwa dengan terbitnya PERMENPANRB Nomor 4 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Perencana yang baru, serta terbentuknya LSP-PPI maka kualifikasi dan kompetensi para perencana pembangunan di Indonesia akan semakin meningkat,” demikian disampaikan Pak Yoga saat bertemu dengan SIMPUL. Selanjutnya Pak Yoga juga menyampaikan harapannya, “PPPI dan LSP-PPI akan bersinergi dalam membangun kompetensi para fungsional perencana yang lebih profesional, dalam menjawab kebutuhan pengembangan kualitas dan kompetensi serta profesionalitas fungsional perencana pembangunan dalam mendukung perencanaan pembangunan nasional dan daerah”, yang ditutup dengan catatan “sudah barang tentu melalui dukungan dan komitmen dari Kementerian PPN/Bappenas sebagai instansi pembina jabatan fungsional perencana secara nasional”. **(Penulis: Tim Redaksi Majalah Simpul Perencana)** ■

PERENCANAAN RUANG BERWAWASAN MITIGASI BENCANA KEBAKARAN HUTAN DAN LAHAN:

**STUDI KASUS DI PROVINSI
KALIMANTAN TENGAH**

||||| Diah Ernawati, S.Hut., M.Si.

||||| Prof. Dr. Ir. Budi Mulyanto, M.Sc.

**TESIS
PILIHAN**

KARYA ALUMNI
PENERIMA BEASISWA
PROGRAM PENDIDIKAN
PUSBINDIKLATREN
BAPPENAS

Kebakaran hutan dan lahan (KARHUTLA) yang terjadi di beberapa wilayah di Indonesia bersifat masif dan membawa dampak multiaspek. Hal tersebut mendorong gugatan *citizen law suit* kepada pemerintah (presiden) dan jajarannya, menuntut pertanggungjawaban atas kejadian kebakaran hutan dan bencana asap yang terjadi dari tahun 1997 sampai 2015 di Provinsi Kalimantan Tengah.

LATAR BELAKANG

Gugatan tersebut dikabulkan oleh Pengadilan Negeri (PN) Palangkaraya dan diperkuat dengan keputusan Pengadilan Tinggi Palangkaraya Nomor 118/Pdt.G.LH/2016/PN.Plk tanggal 22 Maret 2017, serta terakhir Mahkamah Agung menolak kasasi Presiden dan jajarannya dengan gugatan bernomor 3555 K/PDT/2019 yang menyatakan bahwa putusan pengadilan sebelumnya, yakni Pengadilan Tinggi Palangkaraya sudah tepat. Berdasarkan hal tersebut pemerintah harus memenuhi beberapa kewajiban salah satunya adalah membuat peta kerawanan bencana kebakaran hutan, lahan, dan perkebunan di wilayah Provinsi Kalimantan Tengah. Sebagaimana diketahui dalam Peraturan Daerah (Perda) Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2015–2035 belum memuat informasi yang bersifat detail dan khusus terhadap wilayah-wilayah yang memiliki kerawanan KARHUTLA. Peta kerawanan KARHUTLA tersebut merupakan

bentuk upaya mitigasi yang memiliki urgensi terhadap wilayah-wilayah yang rawan terhadap bencana KARHUTLA.

Permasalahan KARHUTLA di atas, dipandang dalam kerangka teoretis, sangat terkait dengan proses pembangunan ekonomi. Dampak pembangunan ekonomi yang berlangsung dalam jangka panjang mengakibatkan peningkatan suhu global (Nordhaus 1991; Nordhaus 2006). Pengembangan sosio-ekonomi seiring dengan degradasi lingkungan mengikuti kurva U terbalik seperti halnya peningkatan emisi sulfat (Stern *et al.* 1996), emisi karbon dioksida (Dinda 2004), dan polusi udara (Cole *et al.* 1997; Vincent 1997; Dasgupta *et al.* 2002). Teori tersebut dikembangkan dari pertumbuhan ekonomi wilayah, terdapat perilaku ketimpangan pendapatan (Kuznets 1955).

Nordhaus dan Romer 2018 mengemukakan bahwa dibutuhkan suatu gagasan baru untuk menanggulangi kegagalan kelembagaan dalam menciptakan kesejahteraan jangka panjang. Wilayah-wilayah yang mengalami masa transisi meninggalkan fase *middle income trap* untuk meningkatkan kesejahteraan memiliki kerentanan terhadap kerusakan lingkungan. Pentingnya perencanaan tata ruang wilayah sebagai intervensi tata kelola dapat berfungsi sebagai gagasan baru dalam kelembagaan yang berperan dalam mitigasi bencana KARHUTLA. Agenda perencanaan ruang terkait dengan fenomena KARHUTLA membutuhkan pertimbangan terhadap siapa penguasaan lahannya (*property right*), bagaimana pengaturan/aturan main (*restriction*)

dan pertanggungjawaban (*responsibility*)-nya atau dikenal dengan 3Rs. Pemerintah sebagai regulator memiliki tantangan dalam membuat langkah strategis mitigasi KARHUTLA sebagai aksi koreksi Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) yang ada untuk mewujudkan amanat Undang-Undang No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup yang sekaligus melengkapi Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan membangun model prediksi KARHUTLA, selanjutnya mengkaitkan strategi 3Rs kedalam perencanaan ruang yang berwawasan mitigasi bencana KARHUTLA.

METODE ANALISIS

Metode yang digunakan adalah *forecasting*. Pembangunan model spasial KARHUTLA dilakukan pada bulan Januari 2019. Model KARHUTLA 2008–2018 menggunakan data untuk peubah bebas tahun 2007 dan peubah terikat, yaitu data KARHUTLA kisaran tahun 2008–2018. Selanjutnya hasil algoritme persamaan model tersebut digunakan untuk prediksi KARHUTLA tahun 2019–2029 dengan penggunaan data terakhir untuk peubah bebas, yaitu tahun 2018.

Hasil prediksi spasial KARHUTLA 2019–2029 ditumpangsusunkan dengan spasial RTRWP Provinsi Kalimantan Tengah periode tahun 2015–2035 sesuai dengan Perda Nomor 5 Tahun 2015. Penelitian ini mempertimbangkan faktor sosial, ekonomi, dan biofisik. Peubah bebas yang digunakan sebanyak 20

peubah, yaitu jumlah penduduk (x_1), kepadatan penduduk (x_2), jumlah petani (x_3), jumlah buruh (x_4), PDRB perkapita (x_5), laju PDRB perkapita (x_6), jarak dari permukiman (x_7), jarak dari jalan (x_8), jarak dari sungai (x_9), jarak dari tutupan semak belukar (x_{10}), jarak dari tutupan hutan (x_{11}), jarak dari HGU (x_{12}), jarak dari kawasan hutan lindung (x_{13}), jarak dari kawasan konservasi (x_{14}), jarak dari kawasan hutan produksi terbatas (x_{15}), jarak dari kawasan hutan produksi (x_{16}), jarak dari kawasan hutan produksi dapat dikonversi (x_{17}), jarak dari lahan gambut (x_{18}), ketinggian tempat (x_{19}) dan slope (x_{20}). Penggunaan data kejadian aktual KARHUTLA

digunakan untuk penilaian model yang dibangun.

HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini menghasilkan persamaan algoritme model sebagai berikut.

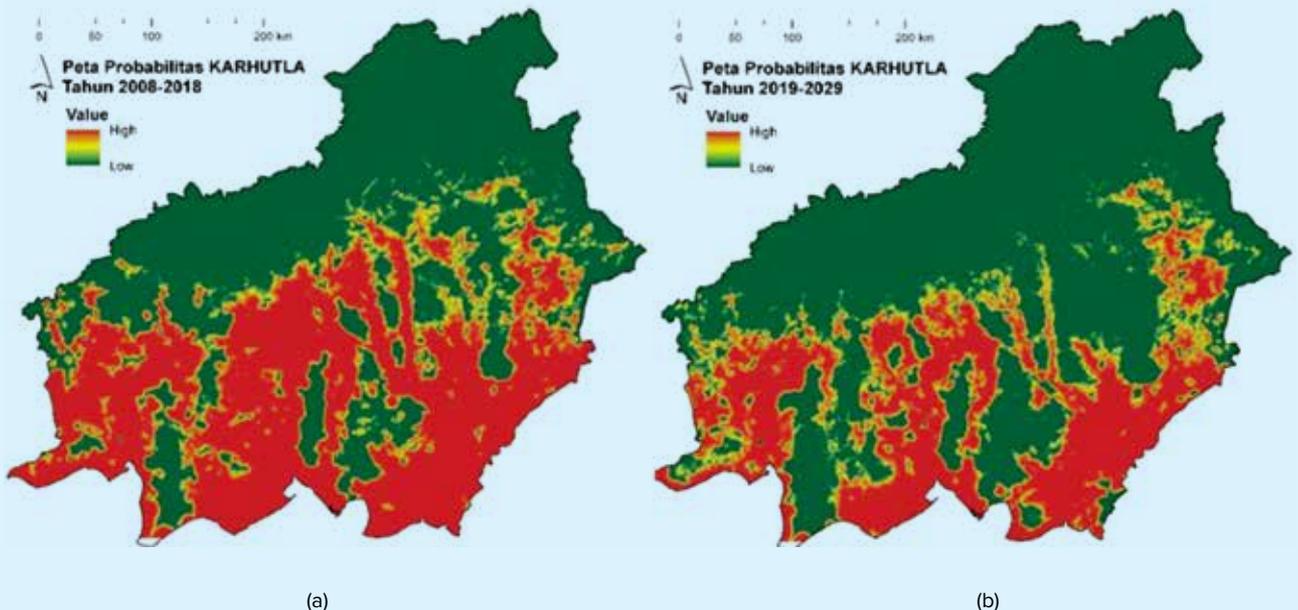
logit KARHUTLA $\pi(x)$

$$= 7,185 - 0.149x_2 + 0.038x_3 + 0.060x_5 - 0.071x_6 - 0.087x_7 - 0.459x_8 - 0.076x_9 - 0.453x_{10} + 0.049x_{11} - 0.032x_{12} - 0.019x_{13} + 0.097x_{14} + 0.052x_{15} - 0.028x_{16} + 0.089x_{17} - 0.100x_{18} - 0.222x_{19}$$

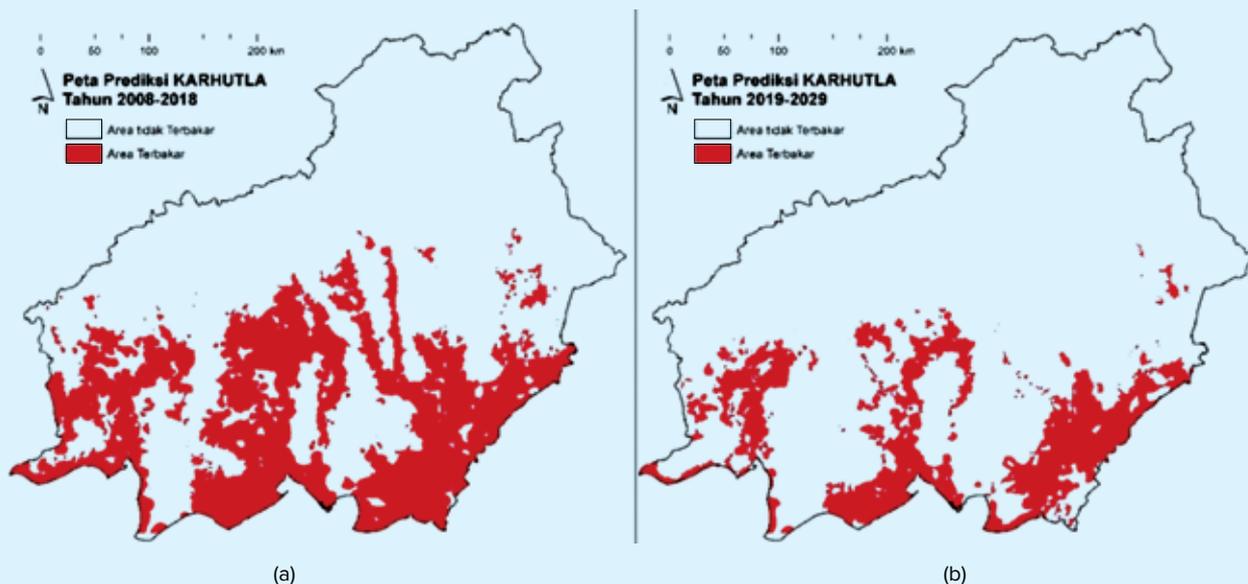
Hasil model di atas memiliki nilai taraf signifikansi > 0.05 dengan menggunakan uji Hosmer and

Lemeshow test dan nilai Nagelkerke R² sebesar 90%. Selanjutnya, uji sensitivitas model menghasilkan nilai sebesar 98.9% dan dikategorikan memiliki sensitivitas yang tinggi. Persamaan algoritme model di atas dapat dihitung nilai probabilitas (nilai kisaran 0–1) secara spasial dari keseluruhan populasi. Hasil spasial probabilitas tersebut disajikan pada Gambar 1.

Berdasarkan hasil peta probabilitas selanjutnya dibangun model prediksi KARHUTLA pada tahun 2008–2018, tersaji pada Gambar 2 (a). Peta hasil prediksi KARHUTLA tahun 2019–2029 tersaji pada Gambar 2 (b).



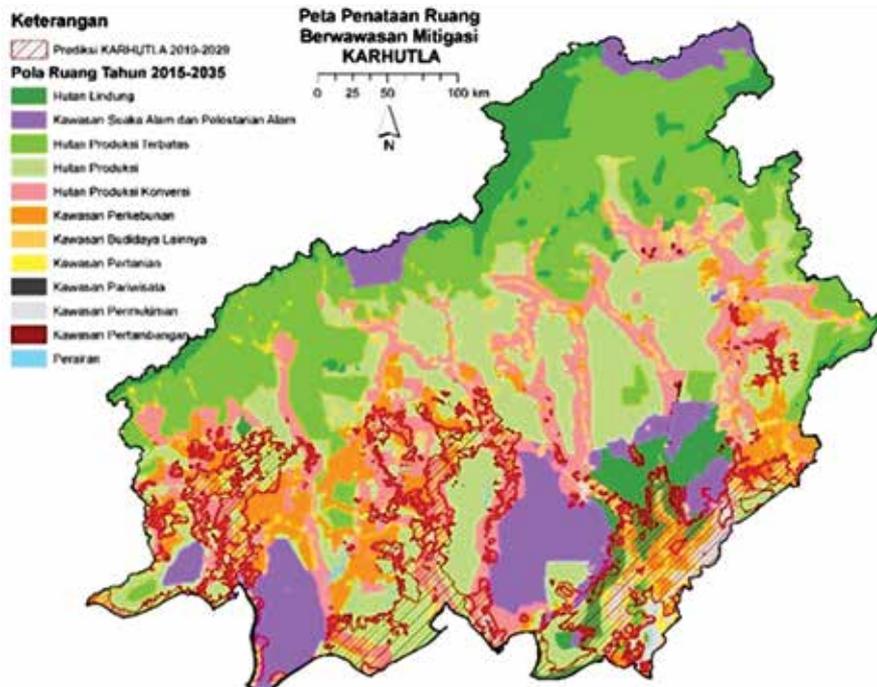
Gambar 1. Peta Probabilitas KARHUTLA Tahun 2008–2018 (a) dan Tahun 2019–2029 (b)



Gambar 2 Peta Prediksi KARHUTLA Tahun 2008—2018 (a) dan Tahun 2019—2029 (b)

Prediksi di atas memiliki kedetailan informasi yang baik sehingga dapat diketahui letak geografis area yang terbakar. Model terverifikasi dengan akurat di wilayah terjadinya KARHUTLA pada pertengahan tahun 2019 sampai akhir tahun 2019 antara lain di wilayah Pangkalan Bun, Katingan Hilir, Kapuas, dan Pulang Pisau.

Upaya mitigasi yang terencana, terpadu, dan menyeluruh dalam kerangka penataan ruang penting dilakukan. Penelitian ini menghasilkan *output* yang mampu menjadi pertimbangan dan rekomendasi perencanaan penataan ruang berbasis mitigasi bencana KARHUTLA. Elaborasi antara peta prediksi KARHUTLA dengan peta pola ruang dihasilkan peta penataan ruang berwawasan mitigasi KARHUTLA yang disajikan pada Gambar 3.



Gambar 3. Peta Penataan Ruang Berwawasan Mitigasi KARHUTLA

Gambar 3 memberikan informasi pemanfaatan ruang tahun 2015–2035 terhadap prediksi risiko bencana KARHUTLA di Provinsi Kalimantan Tengah. Prediksi KARHUTLA berada di kawasan hutan dan di luar kawasan hutan dengan berbagai fungsi dan peruntukan, baik kawasan lindung maupun kawasan budi daya yang disajikan pada Tabel 1. Prediksi KARHUTLA tersebut memberikan ilustrasi tentang berbagai pemanfaatan ruang terhadap peluang risiko ancaman bencana kebakaran.

Dari tabel tersebut dapat diketahui prediksi lokasi, perkiraan luasan, dan pihak yang bertanggung jawab terhadap pengelolaannya. Konsep 3Rs (*right, restriction, dan*

responsibility) dapat digunakan sebagai rekomendasi perencanaan tata ruang dan evaluasi kebijakan yang ada untuk menciptakan mitigasi bencana KARHUTLA yang efektif dan efisien.

REKOMENDASI KEBIJAKAN

Strategi dalam mitigasi KARHUTLA tahun 2019–2029 dapat ditempuh sebagai berikut.

1. Melakukan perencanaan spasial yang efektif dan efisien terhadap penempatan satuan pengendali KARHUTLA seperti satuan pemadam kebakaran. Ini memerlukan pertimbangan lebih lanjut yaitu spesifikasi alat pemadam kebakaran (*damkar*).
2. Pengaturan (*restriction*) dan pertanggungjawaban (*responsibility*) yang jelas terkait

KARHUTLA di dalam kontraktual akses lahan, terutama di wilayah yang diprediksi. Seperti halnya kontraktual dalam izin pemanfaatan hutan, hak guna usaha (HGU), dan izin-izin yang berbasis pemanfaatan lahan lainnya.

3. Memelihara tutupan lahan (menekan kelimpahan bahan terbakar) dengan skema peningkatan investasi hijau sebagai bentuk perwujudan *sustainability* pada kawasan budi daya dan selaras dengan kepastian terkait *right*.
4. Melakukan percepatan rehabilitasi dan restorasi pada kawasan lindung, serta *resettlement* pada wilayah-wilayah yang memiliki urgensi tinggi dengan pertimbangan

Tabel 1. Prediksi KARHUTLA Tahun 2019–2029 dalam Pola Ruang

Rencana Pola Ruang	Rencana Fungsi	Ribu Hektar
Kawasan Lindung	Hutan Lindung	220
	Kawasan Suaka Alam dan Pelestarian Alam	49
Kawasan Hutan	Hutan Produksi	550
	Hutan Produksi Konversi	364
	Hutan Produksi Terbatas	16
Non-Kawasan Hutan	Kawasan Perkebunan (HGU)	232
	Kawasan Budidaya Lainnya	391
	Kawasan Pertanian	45
	Kawasan Permukiman	176
Total		2.043



Foto: wwf.or.id

menghindari korban jiwa.

Analisis ini dapat menjadi pertimbangan prioritas *resettlement* dalam perwujudan Perpres Nomor 88 Tahun 2017 tentang Penyelesaian Penguasaan Tanah Dalam Kawasan Hutan.

5. Transformasi sosial budaya untuk menumbuhkan kesadaran pentingnya upaya preventif KARHUTLA menuju budaya *zero fire* di wilayah-wilayah yang rawan terhadap KARHUTLA, antara lain dengan pembentukan kelembagaan masyarakat peduli api.
6. Alokasi anggaran khusus untuk mitigasi KARHUTLA pada wilayah-wilayah yang terprediksi.
7. Penggunaan inovasi berupa teknologi *land clearing* berbasis *zero fire* dan penyuluhan-penyuluhan untuk menumbuhkan kesadaran terhadap bahaya dan dampak KARHUTLA

DAFTAR PUSTAKA

- Cole MA, Rayner AJ, Bates JM. 1997. *The Environmental Kuznets Curve: An Empirical Analysis*. Environment and Development Economics. 2(4): 401-416. doi: 10.1017/s1355770x97000211
- Dasgupta S, Laplante B, Wang H, Wheeler D. 2002. *Confronting the Environmental Kuznets Curve*. Journal of Economic Perspectives. 16(1): 147-168. doi: 10.1257/0895330027157
- Dinda S. 2004. *Environmental Kuznets Curve Hypothesis: A survey*. Ecological Economics. 49(4): 431-455. doi: 10.1016/j.ecolecon.2004.02.011
- Kuznets S. 1955. *Economic Growth and Income Inequality*. The American Economic Review. 45: 1-28. doi: jstor.org/stable/1811581
- Nordhaus WD. 1991. *To Slow or Not To Slow: The Economics of The Greenhouse Effect*. The Economic Journal. 101: 920-937. doi: 10.2307/2233864
- Nordhaus WD. 2006. *Geography and Macroeconomics: New Data and New Findings*. Proc Natl Acad Sci U S A. 103(10): 3510-3517. doi: 10.1073/pnas.0509842103
- Stern DI, Common MS, Barbier EB. 1996. *Economic Growth and Environmental Degradation: The Environmental Kuznets Curve and Sustainable Development*. World Development. 24(7): 1151-1160. doi: 10.1016/0305-750x(96)00032-0
- Vincent JR. 1997. *Testing for Environmental Kuznets Curves within A Developing Country*. Environment and Development Economics. 2(4): 417-431. doi: 10.1017/s1355770x97000223

PROFIL PENULIS

- **Diah Ernawati, S.Hut., M.Si.** merupakan alumni penerima beasiswa Pusbindiklatren Bappenas Program S2 Dalam Negeri di Magister Ilmu Perencanaan Wilayah, Institut Pertanian Bogor (IPB) sekaligus sebagai Fungsional Pengendali Ekosistem Hutan Ahli pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Pos-el: ernaaryono@gmail.com
- **Prof. Dr. Ir. Budi Mulyanto, M.Sc.** merupakan dosen pada Departemen Ilmu Tanah dan Sumber Daya Lahan, Fakultas Pertanian, IPB.



FORUM KEPERANTARAAN MENUJU #KemiskinanSatuDigit

30 - 31 MEI 2018

PROGRAM MAGANG DALAM NEGERI PUSBINDIKLATREN BAPPENAS

Membangun Jejaring antara Pemerintah Daerah dengan Kementerian PPN/Bappenas

Edi Yulianto

Pembangunan pada hakikatnya adalah upaya sistematis dan terencana oleh setiap individu maupun seluruh komponen bangsa untuk mengubah suatu keadaan menjadi keadaan yang lebih baik dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia secara optimal, efisien, efektif, dan akuntabel, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat secara berkelanjutan.

Upaya sistematis dan terencana tadi tentu berisi langkah-langkah strategis, taktis, dan praktis, karena tiap-tiap negara memiliki usia kedaulatan, sumber daya andalan, dan tantangan yang berbeda.

Bagi bangsa Indonesia, secara khusus tujuan pembangunan nasional telah digariskan dalam pembukaan Undang Undang Dasar (UUD) Tahun 1945, yaitu untuk "melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia; memajukan kesejahteraan umum; mencerdaskan kehidupan

bangsa; dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial". Jika tujuan yang dimandatkan oleh konstitusi ini disarikan, akan tampak bahwa mandat yang diberikan Negara kepada para pemangku kepentingan, khususnya penyelenggara negara dan pemerintahan di Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), adalah untuk memuliakan manusia dan kehidupan bermasyarakat mulai dari lingkup terkecil hingga ke lingkup dunia.



Membangun kemandirian bangsa dalam pelaksanaan pembangunan diperlukan peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang berkarakter, unggul, bertanggung jawab, memiliki kreativitas tinggi, serta penguasaan atas ilmu pengetahuan dan teknologi untuk pengelolaan sumber daya alam, tata kelola pemerintahan, dan pengambilan keputusan. Peningkatan kompetensi ini yang mendasari saya mengikuti program Magang Dalam Negeri yang diselenggarakan oleh Pusat Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Perencanaan (Pusbindiklatren) Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/ Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN/Bappenas) Republik Indonesia. Pendaftaran program ini dilakukan secara daring melalui situs web resmi Pusbindiklatren Bappenas serta ditindaklanjuti dengan mengirim proposal sebagai prasyarat mengikuti program.

Pelaksanaan program Magang Dalam Negeri ini diselenggarakan selama tiga bulan dan saya diberi kepercayaan untuk menimba ilmu dan meningkatkan pengalaman kerja di Direktorat Perkotaan, Perumahan, dan Permukiman Kementerian PPN/Bappenas. Harapan saya dengan mengikuti program ini selain untuk meningkatkan kapasitas sebagai aparatur sipil negara (ASN) juga untuk membangun jejaring kerja antara pemerintah daerah dengan kementerian/lembaga khususnya Kementerian PPN/Bappenas.

Kegiatan diawali dengan orientasi oleh supervisor sebagai pembimbing selama magang. Orientasi ini dimaksudkan untuk memberikan pemahaman dan wawasan tentang pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi, pengendalian perencanaan pembangunan nasional, pengembangan kerangka regulasi, kelembagaan, dan pendanaan, khususnya di bidang perkotaan, perumahan, dan permukiman. Pada kesempatan ini,



supervisor juga menjelaskan fasilitas yang dapat dimanfaatkan selama magang. Serangkaian pengenalan juga dilakukan dengan direktur dan kepala subdirektorat serta staf direktorat. Untuk lebih memahami program dan kegiatan direktorat, secara mandiri saya mempelajari tugas dan fungsi direktorat, berbagai peraturan, data dan informasi, literasi terkait kegiatan dan program direktorat, dokumen-dokumen perencanaan nasional, serta sumber referensi pendukung lainnya.

Selama magang, saya mengikuti aktivitas perencanaan serta dilibatkan pada berbagai kegiatan sesuai arahan dan penugasan supervisor dan pimpinan lainnya. Kegiatan yang diikuti antara lain lokakarya, sosialisasi, dan *workshop* yang diselenggarakan oleh Kementerian PPN/Bappenas dan kementerian/lembaga lainnya. Selain itu, untuk lebih meningkatkan pemahaman mengenai proses perencanaan, saya juga dilibatkan dalam Rapat Pembahasan Penyusunan Daftar Rencana Prioritas Pinjaman Luar Negeri (DRPPLN), Kajian *Background*

Study Dokumen Perencanaan, Rapat Koordinasi Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah (RKP), Rapat Koordinasi Pembangunan Pusat (Rakorbangpus), Rapat Pembahasan *Pool of Fund*, serta berbagai aktivitas perencanaan lainnya.

Pengalaman paling berharga saat dilibatkan pada kegiatan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Nasional (Musrenbangnas) selama sepuluh hari. Kegiatan ini meningkatkan pemahaman tentang konsep perencanaan dengan pendekatan tematik, holistik, integratif, dan spasial (THIS). Kegiatan ini juga meningkatkan pemahaman saya tentang konsep integrasi, sinergi, dan sinkronisasi perencanaan di pusat dan daerah serta sistem perencanaan antarpemerintah pusat, pusat-daerah, dan antarpemerintah daerah.

Untuk lebih memahami efektivitas dan efisiensi pendanaan, kesesuaian lokus, target pembangunan, serta keberlanjutan suatu perencanaan, saya juga diikutsertakan pada kunjungan lapangan dalam rangka

pemantauan dan evaluasi kegiatan sanitasi dan air minum di Kabupaten Sidoarjo dan Kabupaten Gresik, Provinsi Jawa Timur.

Pelaksanaan program Magang Dalam Negeri pada Direktorat Perkotaan Perumahan dan Permukiman Kementerian PPN/Bappenas telah memberikan berbagai informasi dan pengetahuan terkait berbagai kebijakan, program, dan kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah pusat terhadap berbagai inovasi dan alternatif pembiayaan infrastruktur di Indonesia. Meningkatnya pemahaman tentang konsep perencanaan dengan pendekatan THIS, diharapkan dapat diaplikasikan serta diimplementasikan di daerah. Dan juga dengan meningkatnya pemahaman dan wawasan tentang konsep integrasi, sinergi, dan sinkronisasi perencanaan pusat dan daerah serta sistem perencanaan antarpemerintah pusat, pusat-daerah, dan antarpemerintah daerah, diharapkan tercapainya pembangunan nasional yang merata, berkeadilan, dan berkelanjutan.

Akhir kata, pembangunan tanpa perencanaan tidak akan terarah. Begitu pula perencanaan tanpa data tidak akan efektif. Pun data tanpa kajian hanyalah rekaan. ■

PROFIL PENULIS

Edi Yulianto merupakan alumni program Magang Dalam Negeri Pusbindiklatren Bappenas Tahun 2018. Saat ini bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumenep
Pos-el: edi14001@mail.unpad.ac.id



Agenda Mendesak Pengurus Nasional PPPI

PASCA-TERBITNYA PERATURAN MENTERI PANRB NOMOR 4 TAHUN 2020
TENTANG JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA

Suprayoga Hadi

Dengan terbitnya Peraturan Menteri PANRB Nomor 4 Tahun 2020 (PERMENPANRB 4/2020) tentang Jabatan Fungsional pada tanggal 6 Maret 2020 yang lalu, yang merupakan peraturan yang melandasi penyelenggaraan pembinaan terhadap jabatan fungsional perencana (JFP) yang baru, setelah hampir dua dasawarsa diatur dalam Keputusan Menteri PAN Nomor 16 Tahun 2001 (KEPMENPAN 16/2001) tentang Jabatan Fungsional Perencana dan Angka Kreditnya, maka diperlukan berbagai penyesuaian di dalam tata laksana pengelolaan JFP secara nasional, baik yang dilakukan oleh Kementerian PPN/ Bappenas selaku instansi pembina JFP secara nasional maupun oleh Perkumpulan Perencana Pembangunan Indonesia (PPPI) selaku organisasi profesi JFP yang ditetapkan dalam PERMENPANRB 4/2020.

Pengantar

Peranan dan tanggung jawab dari PPPI sebagai mitra kerja Kementerian PPN/ Bappenas selaku instansi pembina JFP telah ditetapkan secara tegas dalam PERMENPANRB 4/2020, yaitu pada Bab XV tentang Organisasi Profesi. Dalam Pasal 57 ditetapkan bahwa hubungan kerja antara instansi pembina dengan

PPPI bersifat koordinatif dan fasilitatif untuk penyelenggaraan tugas dan fungsi pembinaan JFP. Adapun Pasal 58 menetapkan bahwa ketentuan mengenai hubungan kerja instansi pembina dengan PPPI diatur oleh instansi pembina sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan adanya penegasan hubungan

kerja yang sifatnya koordinatif dan fasilitatif tersebut maka peran dan tanggung jawab dari PPPI menjadi semakin jelas dalam bekerja sama dan menjadi mitra kerja Kementerian PPN/ Bappenas dalam menyelenggarakan pembinaan jabatan fungsional perencana (JFP) secara nasional.

SOSIALISASI PERMENPANRB 4/2020

Sebagai peraturan pelaksanaan penyelenggaraan JFP yang diberlakukan secara nasional, yang cukup sarat dengan berbagai perubahan dan penyesuaian atas tata laksana penyelenggaraan JFP dibandingkan dengan peraturan sebelumnya melalui KEPMENPAN 16/2001, maka sosialisasi dan diseminasi materi dan substansi perubahan yang diatur dalam PERMENPANRB 4/2020 kepada seluruh pihak terkait menjadi suatu keniscayaan dan perlu segera dilakukan. Oleh karena itu, Kementerian PPN/Bappenas selaku instansi pembina JFP secara nasional telah mengagendakan acara sosialisasi PERMENPANRB 4/2020 kepada para JFP di tingkat pusat dan daerah, yang dalam pelaksanaannya mengajak serta Pengurus Nasional PPPI sebagai mitra dalam pembinaan profesi perencana pembangunan. Kegiatan sosialisasi PERMENPANRB 4/2020 yang diagendakan secara bertahap dan bertingkat tersebut, telah dimulai dari pelaksanaan sosialisasi di tingkat Kementerian PPN/Bappenas kepada para perencana ahli utama (PAU) di Kementerian PPN/Bappenas pada tanggal 22 April 2020, dan dilanjutkan sosialisasi yang dilakukan kepada Pengurus Nasional PPPI dan Pengurus Komisariat PPPI di tingkat pusat dan daerah secara terbatas pada tanggal 29 April 2020. Selanjutnya telah pula diagendakan acara sosialisasi yang lebih luas untuk JFP dan lembaga pembina kepegawaian di tingkat kementerian/lembaga pada tanggal 18 Mei 2020, dan dilanjutkan kepada JFP dan organisasi perangkat daerah pembina kepegawaian di tingkat daerah pada tanggal 19 Mei 2020 untuk wilayah barat dan pada tanggal 20 Mei 2020 untuk wilayah timur.

Tujuan dari acara sosialisasi PERMENPANRB 4/2020 tersebut, selain menyampaikan beberapa perubahan mendasar yang dimuat dalam peraturan penyelenggaraan JFP yang baru, sekaligus untuk mendapatkan

dukungan dan kesepakatan dari lembaga/organisasi terkait dalam pembinaan kepegawaian dan sumber daya manusia aparatur perencana, baik di tingkat nasional maupun daerah dalam mewujudkan JFP yang kompeten dan profesional dalam mendukung pelaksanaan tugas perencanaan pembangunan di tiap-tiap instansi pemerintah, baik di pusat maupun di daerah.

KODE ETIK DAN KODE PERILAKU PROFESI PERENCANA

Dalam PERMENPANRB 4/2020, secara tegas peranan dari PPPI sebagai organisasi profesi JFP telah dimuat secara khusus dan tersurat, khususnya pada Bab XV tentang Organisasi Profesi, dalam Pasal 56, yang menetapkan sebagai berikut:

- 1) Organisasi Profesi Jabatan Fungsional Perencana, yaitu Perkumpulan Perencana Pembangunan Indonesia (PPPI);
- 2) Setiap Perencana wajib menjadi anggota PPPI;
- 3) PPPI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyusun kode etik dan kode perilaku profesi;
- 4) PPPI mempunyai tugas: (a) menyusun kode etik dan kode perilaku profesi; (b) memberikan advokasi; dan (c) memeriksa dan memberikan rekomendasi atas pelanggaran kode etik dan kode perilaku profesi; dan
- 5) Kode etik dan kode perilaku profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) huruf a, ditetapkan oleh PPPI setelah mendapat persetujuan dari pimpinan instansi pembina.

Sehubungan dengan itu, Pengurus Nasional PPPI telah menindaklanjutinya melalui penyusunan kode etik dan kode perilaku profesi perencana, yang saat ini sedang dalam proses persetujuan oleh Badan Pengawas PPPI, dalam hal ini Sekretaris Kementerian PPN/

Sekretaris Utama Bappenas dan Kepala Pusat Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) Kementerian PPN/Bappenas. Kode etik dan kode perilaku profesi perencana tersebut ditargetkan pada awal bulan Juni sudah bisa ditetapkan dan dijadikan pedoman bagi pengaturan penyelenggaraan kode etik dan kode perilaku profesi perencana secara nasional, sekaligus untuk dijadikan pedoman untuk memberikan advokasi dan menerbitkan rekomendasi atas pelanggaran kode etik dan kode perilaku profesi perencana bila diperlukan.

PENGUATAN PROFESI PERENCANA MELALUI PEMBENTUKAN LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI

Sebagaimana telah ditetapkan melalui PERMENPANRB 4/2020, terutama pada Bab XI tentang Kompetensi, yang mengatur tentang Standar Kompetensi pada Pasal 46, yang mengatur bahwa PNS yang menduduki JFP harus memenuhi standar kompetensi sesuai jenjang jabatan meliputi kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural, yang rincian standar kompetensi di setiap jenjang jabatan ditetapkan oleh instansi pembina. Saat ini, Kementerian PPN/Bappenas sedang dalam proses finalisasi penetapan Keputusan Menteri PPN/Bappenas tentang Jenjang Kualifikasi Nasional Indonesia dalam Bidang Perencanaan Pembangunan, yang diturunkan dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dalam bidang Perencanaan Pembangunan yang telah ditetapkan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 11 Tahun 2019.

Selanjutnya pada Pasal 47 PERMENPANRB 4/2020 juga telah ditetapkan bahwa untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme maka perencana wajib diikutsertakan pelatihan, yang dapat berupa pelatihan fungsional dan pelatihan teknis di bidang perencanaan. Selain itu, perencana juga dapat

mengembangkan kompetensinya melalui program pengembangan kompetensi lainnya.

Sejalan dengan rencana penerbitan Keputusan Menteri PPN/Kepala Bappenas tentang Jenjang Kualifikasi Nasional Indonesia bidang Perencanaan Pembangunan tersebut, Pengurus Nasional PPPI dengan dukungan dari Pusbindiklatren Bappenas telah menyiapkan dan membentuk Lembaga Sertifikasi Profesi Perencana Pembangunan Indonesia, atau yang disingkat LSP-Rembang, yang akan segera ditetapkan secara resmi pembentukannya setelah dilakukannya konvensi untuk membahas KKNi, yang akan menjadi salah satu syarat untuk pembentukan LSP-Rembang lebih lanjut. Walaupun demikian, mendahului pembentukan LSP-Rembang tersebut, telah dilakukan pelatihan asesor kompetensi profesi perencana pembangunan, yang diselenggarakan PPPI melalui dukungan dari Pusbindiklatren Bappenas pada bulan Oktober 2019 yang lalu, dan telah menghasilkan 14 orang asesor kompetensi profesi perencana pembangunan yang telah siap ditugaskan untuk mendukung kegiatan sertifikasi profesi perencana pembangunan yang nantinya akan dilaksanakan oleh LSP-Rembang.

AGENDA MENDESAK PPPI LAINNYA

Dengan memperhatikan beberapa keperluan mendesak dalam menindaklanjuti terbitnya PERMENPANRB 4/2020, selain ketiga agenda pokok di atas, pengurus PPPI juga telah menyiapkan agenda kerja internal yang terkait dengan upaya mempersiapkan berbagai fasilitas dan pembinaan terhadap kelembagaan PPPI dalam rangka mengimplementasikan implementasi PERMENPANRB 4/2020 di antaranya sebagai berikut.

1. Melakukan pendataan ulang JFP secara nasional termasuk daerah, melalui pemutakhiran basis data JFP, dengan basis data

kepegawaian yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) melalui fasilitas Pusbindiklatren Bappenas, yang akan dikonfirmasi langsung dengan lembaga pembina JFP di tingkat kementerian/lembaga dan daerah melalui komisariat PPPI di tingkat kementerian/lembaga dan komisariat PPPI wilayah dan daerah.

2. Pembangunan situs *web* Pengurus Nasional PPPI untuk dapat lebih informatif dan interaktif sebagai sumber informasi dan fasilitasi bagi JFP secara nasional maupun daerah, yang nantinya dipersiapkan untuk dapat memuat dan mengaplikasikan sistem e-DUPAK untuk pengajuan usulan penilaian angka kredit JFP secara elektronik, termasuk untuk menampung aspirasi dan masukan JFP secara nasional terkait dalam penjabaran kode etik, kode perilaku, serta advokasi yang diperlukan bagi seluruh JFP yang menjadi anggota PPPI.
3. Pembangunan modul pelatihan yang berbasis penilaian angka kredit yang diberlakukan PERMENPANRB 4/2020, khususnya modul pelatihan penyusunan *policy paper*, *policy brief*, dan beberapa dokumen perencanaan yang dipersyaratkan menjadi prasyarat dalam pengajuan angka kredit JFP, khususnya untuk perencana ahli utama dan perencana ahli madya yang sifatnya *by output*, dengan tetap memperhatikan perlunya penyesuaian modul pelatihan untuk peningkatan kompetensi teknis dari perencana ahli pertama dan perencana ahli muda lainnya.
4. Bersama-sama Pusbindiklatren Bappenas akan menyiapkan sistem aplikasi e-DUPAK yang

akan diintegrasikan dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP), yang nantinya akan dimuat di dalam situs *web* PPPI dan Pusbindiklatren Bappenas, untuk dapat digunakan sebagai pedoman bersama oleh seluruh JFP di tingkat nasional dan daerah, yang akan dapat diakses secara bebas yang penetapannya secara legal formal melalui pedoman teknis yang diterbitkan oleh Kementerian PPN/Bappenas selaku instansi pembina JFP secara nasional.

5. Dalam kaitan dengan agenda yang cukup beragam dalam rangka penjabaran PERMENPANRB 4/2020 tersebut maka Pengurus Nasional PPPI juga telah melakukan konsolidasi organisasi secara internal, di antaranya melalui penetapan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga PPPI yang disepakati melalui Musyawarah Nasional Khusus dan Rapat Kerja Nasional PPPI pada 13 November 2019 yang lalu, pasca pengukuhan Pengurus Nasional PPPI oleh Menteri PPN/Kepala Bappenas, melalui Peraturan Pengurus Nasional PPPI Nomor 1 Tahun 2019. Selanjutnya, Pengurus Nasional PPI juga menetapkan Rencana Strategis PPPI tahun 2019–2021 melalui Peraturan Pengurus Nasional PPPI Nomor 3 Tahun 2020, selain juga melakukan pergantian beberapa unsur pengurus nasional, untuk memperkuat kelembagaan PPPI dalam pengawalan beberapa agenda pokok yang telah ditetapkan di atas. ■

PROFIL PENULIS

Suprayoga Hadi merupakan Perencana Ahli Utama, Kementerian PPN/Bappenas, selaku Ketua Umum Pengurus Nasional PPPI

PERMENPANRB NO. 4 TAHUN 2020

TENTANG JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA



Unduh di situs web JDIIH Kementerian PANRB atau melalui tautan berikut:

bit.ly/permenpanrb4-2020

Pusbindiklatren Bappenas selalu mendukung upaya pembinaan dan peningkatan kompetensi para aparatur sipil negara (ASN) perencana baik di pusat maupun daerah untuk memenuhi kebutuhan ASN yang mempunyai wawasan dan kemampuan di bidang perencanaan. Sejalan dengan upaya tersebut, kami informasikan bahwa telah keluar Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPANRB) Nomor 4 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Perencana.

PERMENPANRB Nomor 4 Tahun 2020 ini sebagai pengganti dari Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (KEPMENPAN) Nomor 16 Tahun 2001 tentang Jabatan Fungsional Perencana dan Angka Kreditnya.

Demikian informasi ini kami sampaikan untuk menjadi acuan kita bersama.

Terima Kasih

Kepala Pusbindiklatren Bappenas

Dr. Guspika, M.B.A.



Eselon III Eselon IV

Foto: freepik.com

KEBIJAKAN PENGHAPUSAN ESELON III DAN IV

Sebagai Upaya Peningkatan Pelayanan yang Cepat, Tepat, dan Profesional

Oleh: Ir. Deltalita Cosmos Widjajanti, M.M.

Pada saat pelantikannya tanggal 20 Oktober 2019, Presiden Joko Widodo menyampaikan bahwa beliau berencana menghilangkan jabatan struktural PNS untuk eselon III dan IV di periode kedua kepemimpinannya. Hal tersebut dilakukan agar jabatan fungsional lebih diperbanyak untuk menghargai keahlian. Hal ini merupakan realisasi lanjutan dari program penyederhanaan birokrasi yang merupakan hal penting. (Jakarta, *Kompas.com*)

LATAR BELAKANG

Presiden Joko Widodo akan segera memangkas jabatan struktural eselon di kementerian hanya menjadi dua level. Itu artinya, akan ada tiga level pejabat eselon yang dipangkas, yakni eselon III, IV, dan V. Nantinya, ketiga eselon tersebut dialihkan menjadi jabatan fungsional. Namun, seperti dikutip dari laman www.setkab.go.id, Senin (18/11/2019), tidak semua eselon III, IV, dan V dapat serta-merta dialihkan ke jabatan fungsional.

Perampingan birokrasi dimaksudkan untuk mewujudkan birokrasi yang dinamis, lincah (*agile*), serta profesional dalam upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi guna mendukung kinerja. Proses perubahan jabatan dari struktural ke fungsional dilakukan

berdasarkan hasil pemetaan. Menurut Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (SE Menteri PANRB), proses itu akan dilaksanakan paling lambat minggu keempat Juni 2020.

Badan Kepegawaian Nasional (BKN) mencatat, jumlah pejabat PNS eselon I dan II per Juni 2019 mencapai 20.038 orang. Sementara pejabat eselon III dan IV mencapai 440.029 orang. Secara total, pejabat PNS eselon I–IV sebesar 460.067 orang. Jika dilihat berdasarkan lokasi, pejabat eselon paling banyak berada di pemerintah pusat, dengan rincian eselon I sebesar 93,6% dari total nasional, eselon II sebesar 16,5%, eselon III sebesar 16,7%, dan eselon IV sebanyak 21%.

RUANG LINGKUP

Pembahasan kali ini hanya di lingkup kabupaten/kota yang dipimpin oleh eselon II.

PERMASALAHAN DAN TUJUAN

Program penghapusan eselon III dan IV ini akan memberi dampak sebagai berikut.

1. Apabila hal itu terlaksana, maka akan terjadi efisiensi pengeluaran negara. Jika eselon III dan IV dihapuskan, secara otomatis tunjangan jabatan akan hilang sehingga terdapat efisiensi. Biaya pegawai bisa disalurkan untuk program pemerintah lainnya.
2. Sistem ini dapat mengeliminasi intervensi politik dalam penempatan pejabat birokrasi serta menghapus praktik-praktik negatif dalam pengangkatan pejabat seperti jual beli jabatan, pengangkatan jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi, pemberian jabatan sebagai balas budi, dan praktik lainnya yang tidak sesuai dengan visi dan misi institusi.

Kepala Biro Humas Badan Kepegawaian Negara (BKN), Mohammad Ridwan, menyebut bahwa Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) saat ini sudah menerapkan pejabat strukturalnya hanya terdiri atas eselon I dan eselon II. Sementara eselon III dan IV diisi oleh pegawai fungsional paling senior yang difungsikan sebagai koordinator.

Di BPKP hanya ada eselon I dan II yang berada di kantor pusat, sedangkan di kantor perwakilan provinsi hanya eselon II. Sisanya merupakan pejabat fungsional. "BPKP memiliki perwakilan eselon II di daerah. Di sana, pejabat struktural hanya kepala perwakilan dan kepala bagian tata usaha, lainnya adalah fungsional. Untuk menjembatani komunikasi pekerjaan, ada koordinator. Jadi katakanlah fungsional yang paling senior itu adalah koordinator," ujar Mohammad Ridwan.

Selain lebih efisien, efektif, dan ekonomis, tujuan perampingan eselon tersebut juga diharapkan menjadikan pelayanan lebih cepat, tepat, dan profesional karena fungsional tertentu telah menjalani diklat fungsional dengan tingkatan penjenjangannya.

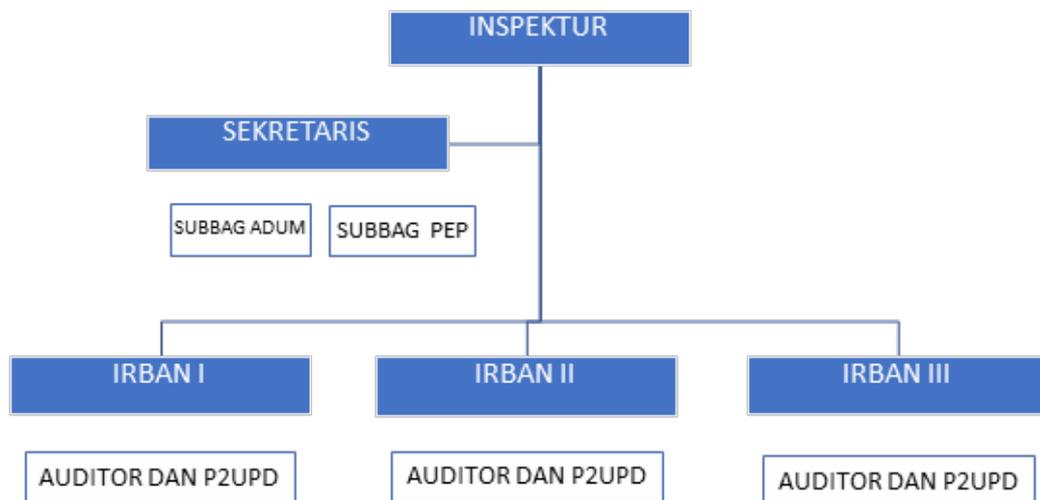
PEMBAHASAN DAN ANALISIS

A. Data Inspektorat Kabupaten Semarang (Studi Kasus ASN Inspektorat Kabupaten Semarang)

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi sesuai Perda Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Semarang bahwa inspektorat masuk kategori B maka stuktur organisasi sebagai berikut.

- a. Eselon II: inspektur (1 orang)
- b. Eselon III: sekretaris (1 orang), inspektur pembantu/Irban (3 orang),



Gambar 1. Struktur Organisasi Inspektorat Sesuai Perda No. 21 Tahun 2016

- c. Eselon IV: Subbag Administrasi Umum/Adum (1 orang), Subbag PEP (1 orang).

2. Tugas Eselon III dan IV

- a. Tugas eselon III (Sekretaris) dan eselon IV (Subbag PEP dan Subbag Adum)
- 1) Administrasi umum: kepegawaian, arsip, penyusunan regulasi (SOP, pedoman pemeriksaan, dll).
 - 2) Perencanaan: penyusunan perencanaan dan penganggaran Renstra, Renja RKA/RKPA, DPA/DPPA, serta menyusun

laporan tindak lanjut dan *monitoring* evaluasi.

- b. Tugas eselon III (Irbn) sebagai pengendali mutu membawahi auditor dalam melaksanakan tugas sebagai pengawas pemerintah daerah.

3. Ketersediaan Sumber Daya

Pegawai Inspektorat Kabupaten Semarang pada tahun 2019 berjumlah 48 orang yang terdiri atas 7 orang yang menduduki jabatan struktural, 26 tenaga fungsional, dan 15 orang fungsional umum dengan perincian seperti yang terurai pada Tabel 1.

PEMBAHASAN

A. Struktur Organisasi

1. Pembagian Tugas

- a. Penghapusan eselon III (Sekretaris) dan eselon IV (Subbag PEP dan Subbag Adum)

Tugas di sekretariat inspektorat akan dikerjakan oleh fungsional yang beragam sebagai berikut.

- 1) Administrasi Umum
 - Pekerjaan kepegawaian: akan dilaksanakan oleh analis kepegawaian.
 - Pekerjaan umum: akan dilaksanakan oleh fungsional pranata komputer.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Inspektorat Kabupaten Semarang Tahun 2019

No.	Jenis Jabatan	Jumlah PNS (orang)	Keterangan
1.	Struktural	7	<ul style="list-style-type: none"> • Inspektur (1) • Sekretaris (1) • Inspektur Pembantu (3) • Kepala Subbagian (2)
2.	Fungsional Auditor	19	<ul style="list-style-type: none"> • Irbn I (7) • Irbn II (5) • Irbn III (6) • Sekretariat (1)
3.	Fungsional P2UPD	6	<ul style="list-style-type: none"> • Irbn I (2) • Irbn II (2) • Irbn III (2)
4.	Fungsional Perencana	1	<ul style="list-style-type: none"> • Sekretariat (1)
5.	Fungsional Umum	15	<ul style="list-style-type: none"> • Pengadministrasi Perencanaan (5) • Pengadministrasi Umum (5) • Pramu kantor dan kebersihan (1) • Pengemudi (2) • Petugas Keamanan/penjaga malam (1)
Jumlah Total		48	

- Pengelolaan keuangan: akan dilaksanakan oleh fungsional.
- Pekerjaan arsip: akan dilaksanakan oleh fungsional pustakawan.
- Penyusunan regulasi: (SOP, pedoman pemeriksaan, dll) akan dilaksanakan oleh fungsional perancang peraturan perundang-undangan.

2) Perencanaan: akan dilaksanakan oleh fungsional perencana.

- Penyusunan perencanaan dan penganggaran Renstra, Renja RKA/RKPA, DPA,/DPPA, penyusunan laporan: larwasda, tindak lanjut, *monitoring* evaluasi.
- Sebagai koordinator di sekretariat diganti dengan fungsional yang dikoordinasi oleh fungsional ahli madya.

b. Penghapusan eselon III (Irbn)

Asumsi yang digunakan sebagai berikut.

1) Tim Pemeriksa

Susunan tim pemeriksa terdiri atas 1 orang ketua tim (jenjang madya) dan 3 orang anggota (jenjang muda dan pertama atau terampil). untuk 1 kali penugasan yang dikerjakan oleh 1 Tim, dibutuhkan tenaga

Tabel 2. Kekurangan Tenaga Pemeriksa di Inspektorat Kabupaten Semarang

No.	Jenjang	Kebutuhan (orang)	Keadaan (orang)	Kurang/Lebih (orang)
1	Utama	1	-	1
2	Madya	8	8	-
3	Muda	14	14	-
4	Pertama	4	4	-
5	Terampil	1	1	-
Total		28	27	1

pemeriksa sebanyak 4 orang.

2) Gugus Tugas (GT)

Setiap Gugus Tugas yang terdiri atas 2 Tim Pemeriksa dipimpin oleh seorang pengendali teknis (ahli madya), sehingga untuk 1 unit Gugus Tugas diperlukan personel sebanyak 9 orang.

3) Pengendali Mutu

Selain ketiga peran tersebut, diperlukan juga pengendali mutu/daltu (jenjang ahli utama/madya). Idealnya, 1 orang pengendali mutu mampu 3 (tiga) unit Gugus Tugas sehingga dalam satu pengendali mutu terdapat 28 orang.

Oktober 2019, yakni sebanyak 27 orang, diperoleh kekurangan tenaga pemeriksa sebanyak 1 orang, yaitu jenjang utama (lihat Tabel 2).

B. Efisien, Efektif, dan Ekonomis

Analisis penilaian efisiensi dan efektivitas penghapusan eselon III dan eselon IV di Sekretariat Tunjangan yang diterima Eselon III dan IV adalah sebagai berikut.

• Eselon III:

Tunjangan (Rp1,26 juta) + TPP (Rp5,3 juta) = Rp6,56 juta

• Eselon IV: Subbag Adum dan PEP: Tunjangan (Rp0,54 juta) + TPP (Rp3,3 juta) = Rp3,84 juta

Total seluruh anggaran tunjangan dan TPP eselon III dan IV adalah: (4 orang x Rp6,56 juta) + (2 orang x Rp3,84 juta) + Rp7,08 juta = Rp33,32 juta.

Besarnya tunjangan pejabat fungsional Rp1,1 juta dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) Rp2,4 juta.

2. Penerapan/Implementasi Tugas

Berdasarkan data personel tenaga pemeriksa di Inspektorat Kabupaten Semarang, per 31



Apabila eselon diganti dengan fungsional pustakawan, fungsional perancang peraturan perundang-undangan, fungsional analis kepegawaian, fungsional pranata komputer dan fungsional perencana maka anggaran untuk tunjangan sebagai berikut:

5 orang x (Rp1,1 juta + Rp2,4 juta)
= Rp18,7 juta.

Penggantian eselon menjadi fungsional di Inspektorat Kabupaten Semarang setiap bulannya akan menjadi lebih efisien sebesar Rp33,32 juta - Rp18,7 juta
= Rp14,62 juta.

C. Pelayanan Lebih Cepat, Tepat, dan Profesional

Struktural lebih banyak diikuti diklat kepemimpinan, tetapi tidak disiapkan melakukan pekerjaan secara profesional di tempat mereka ditempatkan sehingga tidak profesional di bidangnya yang mengakibatkan pelayanan terhadap pekerjaan cenderung kurang cepat dan kurang tepat. Sementara fungsional tertentu karena disiapkan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan diklat yang telah diikuti memang diposisikan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut menjadi lebih profesional. Karena sudah profesional maka pekerjaan akan lebih cepat dan tepat.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Penghapusan eselon III dan IV bisa direalisasi karena dinilai lebih efisien, efektif, dan ekonomis serta lebih profesional yang akan membuat pekerjaan lebih cepat dan tepat.
2. Untuk eselon III (Sekretaris) ada 1 orang dan eselon IV ada 2 orang (Subbag Adum dan Subbag PEP) bisa dihilangkan diganti dengan beberapa fungsional (yang dikoordinasi oleh fungsional madya):
 - a. fungsional perencana;
 - b. analisis kepegawaian;
 - c. pranata komputer;
 - d. pustakawan; dan
 - e. perancang peraturan perundang-undangan.
3. Untuk eselon III (Irbn) ada 3 orang bisa dihilangkan diganti oleh pengendali mutu (daltu) yang dijabat oleh auditor jenjang ahli utama bila tidak ada bisa diampu oleh jenjang ahli madya.

B. Saran

1. Penghapusan eselon III (Sekretaris) bisa dilakukan di perangkat daerah lainnya (dinas, badan) selain kecamatan karena Camat juga eselon III, tidak bisa diganti atau tetap Camat.

2. Penghapusan eselon III atau kepala bidang di perangkat daerah: badan, dinas juga bisa direalisasi seperti di Irbn (Inspektorat)
3. Penghapusan eselon IV di badan dan dinas juga bisa dilaksanakan seperti di Inspektorat diganti fungsional tertentu.
4. Untuk eselon IV lainnya seperti di kelurahan tidak bisa digantikan tetap lurah.

DAFTAR PUSTAKA

- Yoga Sukmana "Ternyata Tak Semua Eselon III-V Akan Dipangkas Jokowi", <https://money.kompas.com/read/2019/11/18/112143326/ternyata-tak-semua-eselon-iii-v-akan-dipangkas-jokowi-ini-3-kriterianya>.
- Asep Abdullah Rowi Eselon IV dan III Dipangkas Mulai Tahun Depan, Ini Alasan Presiden Jokowi, <https://solo.tribunnews.com/2019/11/28/eselon-iv-dan-iii-dipangkas-mulai-tahun-depan-ini-alasan-presiden-jokowi>.
- Mutia Fauzia "Kemenkeu Pangkas Eselon III dan IV", <https://money.kompas.com/read/2019/11/30/070200226/kemenkeu-pangkas-eselon-iii-dan-iv-ini-rinciannya>,
- Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Nomor 393 Tahun 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi

PROFIL PENULIS

Ir. Deltalita Cosmos Widjajanti, M.M. merupakan Fungsional Perencana Madya di Inspektorat Pemerintah Kabupaten Semarang



Foto: freepik.com

REPOSISI JABATAN FUNGSIONAL DALAM STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Oleh: Hamdi Irza, S.T., M.T.

Merujuk kepada sejarahnya, peraturan perundangan pertama yang mengatur regulasi kepegawaian secara komprehensif adalah Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Undang-undang ini dibentuk dengan pertimbangan untuk menjamin kedudukan hukum pegawai negeri dan dapat dijadikan dasar penyusunan aparatur negara yang berdaya guna sebagai alat revolusi nasional.

LATAR BELAKANG

Dalam aturan penyempurnaannya melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, disebutkan bahwa pembentukan UU ini didasarkan pada usaha mencapai tujuan nasional, yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkeeseimbangan material dan spiritual, diperlukan adanya pegawai negeri sebagai warga negara, unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah, serta yang bersatu padu, bermental

baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Perubahan kondisi sistem pemerintahan Indonesia pascakrisis ekonomi akhir dekade 1990-an berdampak pada perubahan aturan kepegawaian melalui Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Undang-undang ini dibentuk atas dasar diperlukannya pegawai negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan,

serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Hal ini senada dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menekankan pada aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN. Namun tidak hanya itu, undang-undang ini juga menekankan pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara berdasarkan pada kompetensi dan kualifikasi jabatan dan penekanan pada profesionalitas aparatur yang berkewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya serta wajib mempertanggungjawabkan kerjanya.

Semangat untuk menciptakan ASN yang profesional sebenarnya telah dimulai pada tahun 1994 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peraturan ini muncul didasarkan pada pertimbangan untuk pengembangan profesionalisme dan pembinaan karier PNS serta peningkatan mutu pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Profesionalitas ini ditandai dengan jabatan fungsional PNS, yaitu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Ketentuan lebih lanjut tentang jabatan fungsional diikuti dengan lahirnya Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun

Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil. Pada tahun 1999 terdapat 25 rumpun Jabatan Fungsional (JF). Pada saat peraturan ini dikeluarkan, hanya terdapat 9 jenis JF. Jumlah ini meningkat menjadi 96 jenis JF pada tahun 2007. Dalam perkembangannya hingga tahun 2019 lalu, terdapat 200 JF yang terbagi kedalam 25 rumpun JF.

PERMASALAHAN DAN TUJUAN

Dalam perkembangannya, JF sebagai profesi bagi PNS tidak serta merta membuat level profesionalitas perangkat daerah meningkat. Berbagai persoalan mewarnai perkembangan JF yang seyogyanya menjadi landasan bagi PNS untuk berkariyer. Mengutip dari tulisan Danny Bastian dalam Majalah Simpul Perencana Volume 8, Juli 2007, di satu sisi JF telah membawa angin segar bagi sebagian PNS untuk berkariyer (melalui JF), tetapi, di sisi lain dalam implementasinya, ternyata masih banyak ditemui permasalahan yang dapat menghambat tercapainya maksud dan tujuan dilaksanakannya JF.

Permasalahan-permasalahan yang menonjol dalam pelaksanaan JF selama ini antara lain belum dipahaminya secara benar peraturan-peraturan JF, masih adanya pendapat-pendapat "minor" terhadap JF, rasa "minder" yang dialami oleh pejabat fungsional dan mekanisme serta hubungan kerja antara antara pejabat struktural dan pejabat fungsional. Masalah penting lainnya yang dihadapi dan dirasakan oleh sebagian besar JF adalah masih kurangnya komitmen pimpinan dan sedikitnya alokasi biaya untuk mendukung kegiatan para pejabat fungsional.

Untuk mewujudkan ASN yang profesional dan berintegritas, masih dibutuhkan waktu yang panjang. Berbagai persoalan lain menyangkut ASN saling berkaitan dan kompleks. Persoalan tersebut terutama terkait dengan manajemen pengelolaan sumber daya manusia (SDM) aparatur yang masih menggunakan pola tradisional, yaitu pola manajemen personalia, bukan pada pengelolaan sumber daya manusia yang menggunakan prinsip-prinsip meritokrasi.

Kita juga dihadapkan pada persoalan kuantitas, kualitas, dan distribusi ASN. Buruknya pengelolaan SDM aparatur ini terjadi pada semua level pemerintahan baik pada level nasional maupun daerah. Pun demikian halnya dalam institusi Bappeda sebagai perangkat daerah yang memegang kunci pencapaian visi pembangunan melalui perencanaan pembangunan. Beban kerja yang besar bagi Bappeda tidak sejalan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja SDM yang ada, serta proses penjenjangan karier yang kurang baik ditambah dengan fenomena mutasi pegawai yang acapkali mengganggu kinerja perangkat daerah.

Berdasarkan uraian di atas, tulisan ini mencoba untuk mengelaborasi alternatif bentuk struktur organisasi Bappeda dalam rangka reposisi JF. Hal ini sejalan dengan arahan presiden untuk penyederhanaan birokrasi yang lebih mengedepankan JF yang lebih profesional dan kaya fungsi.

PEMBAHASAN ATAU ANALISIS

Sebagai unsur penyelenggara pemerintahan yang melaksanakan tugas mengoordinasikan penyusunan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) dituntut untuk dapat menyusun perencanaan pembangunan yang diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Proses penyelenggaraan tersebut harus dilaksanakan berdasarkan prinsip efektif dan efisien dalam rangka perwujudan profesionalitas kerja. Hal ini sejalan dengan sejarah awal pembentukan Bappeda melalui Keputusan Presiden Nomor 27 Tahun 1980 tentang Pembentukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang menyebutkan bahwa untuk meningkatkan keserasian pembangunan di daerah diperlukan perencanaan yang menyeluruh, terarah, dan terpadu.

Bappeda merupakan lembaga teknis daerah di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Peraturan ini kemudian ditindaklanjuti dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri (Kepmendagri) Nomor 185 Tahun 1980 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang menyebutkan bahwa struktur organisasi Bappeda terdiri atas ketua, wakil ketua, sekretariat, dan lima bidang, yaitu bidang penelitian, bidang ekonomi, bidang sosial budaya, bidang fisik dan prasarana, serta bidang statistik dan laporan; tiap-tiap bidang terdiri atas

maksimal empat seksi. Dalam kaitannya dengan profesionalitas ASN, pada awal pembentukannya dalam struktur organisasi, Bappeda belum mengenal adanya JF. Aturan hukum mengenai JF baru lahir pada tahun 1994 melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 16 Tahun 1994. Peraturan mengenai keberadaan JF pada organisasi perangkat daerah baru diatur dalam PP Nomor 84 Tahun 2000, tetapi tidak secara eksplisit menjelaskan kedudukannya dalam struktur organisasi dan tata kerja perangkat daerah. PP ini juga merevisi struktur organisasi Bappeda berdasarkan Kepmendagri Nomor 185 Tahun 1980 yang menyebutkan bahwa Bappeda merupakan lembaga teknis daerah berbentuk badan yang terdiri atas sekretariat dan bidang, sekretariat terdiri dari sub bagian, dan bidang terdiri dari sub bidang. Dalam aturan penyempurnaannya lewat PP Nomor 8 Tahun 2003, posisi JF pada badan atau lembaga teknis daerah terletak pada unit pelaksana teknis daerah. Namun, aturan ini tidak menjelaskan secara rinci posisi JF secara umum dan mekanisme kerjanya di dalam struktur organisasi.

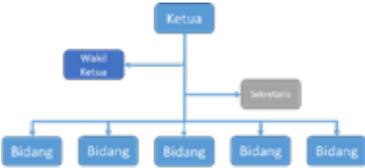
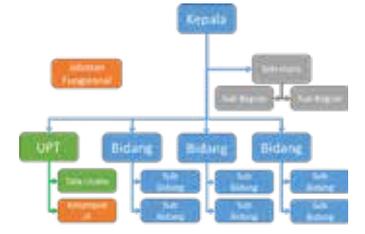
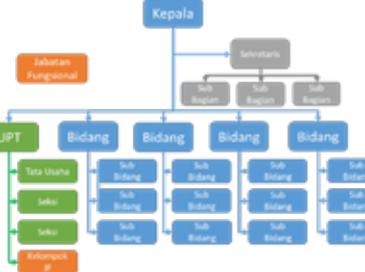
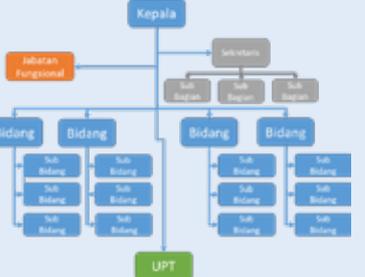
Merujuk pada PP Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, badan terdiri atas 1 sekretariat dan paling banyak 4 bidang, sekretariat terdiri atas 3 subbagian, dan tiap-tiap bidang terdiri atas 2 subbidang atau kelompok jabatan fungsional. PP ini seakan membawa angin segar bagi eksistensi JF yang menjadi bagian penting dalam struktur organisasi badan. Namun pada praktiknya, tidak banyak perubahan secara mendasar dalam struktur organisasi dan tata kerja di daerah.

Aturan terkini pun pada PP Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah menjelaskan bahwa struktur organisasi Bappeda provinsi untuk tipe A terdiri atas 1 sekretariat dan paling banyak 4 (empat) bidang, sekretariat terdiri atas 3 subbagian, dan bidang terdiri atas paling banyak 3 subbidang. Posisi JF dijelaskan pada pasal 96 dan 97 yang menyebutkan bahwa pada perangkat daerah terdapat jabatan pelaksana dan jabatan fungsional yang ditentukan berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja. Perangkat daerah yang pelaksanaan tugas dan fungsinya telah dapat dilaksanakan oleh kelompok jabatan fungsional, menghapus unit organisasi yang tugas dan fungsinya telah digantikan secara penuh oleh kelompok jabatan fungsional. Namun, dalam aturan turunannya melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 5 Tahun 2017 posisi JF justru tidak terlihat sama sekali dalam pedoman nomenklatur badan daerah.

Beberapa uraian mengenai perkembangan posisi JF dalam perubahan dasar hukum yang mengatur organisasi perangkat daerah dan kaitannya dengan keberadaan JF menunjukkan bahwa belum ada fondasi yang mengakar kuat sebagai titik tolak transformasi jabatan struktural ke fungsional. Semangat menuju birokrasi yang profesional sebagaimana arahan presiden tentunya harus diejawantahkan dalam aturan hukum yang menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan ke depannya.

Di samping itu, sebagian besar PNS yang berprofesi sebagai JF di daerah cenderung merupakan mantan pejabat struktural.

Tabel 1. Posisi JF dalam Perkembangan Dasar Hukum Organisasi Perangkat Daerah dan JF

Dasar Hukum	Struktur Organisasi Bappeda	Posisi JF
Kepmendagri Nomor 185 Tahun 1980		Belum ada aturan khusus mengenai jabatan fungsional
PP Nomor 84 Tahun 2000		<p>Pasal 21</p> <p>Di lingkungan pemerintah daerah dapat ditempatkan pegawai negeri sipil dalam jabatan fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>
PP Nomor 8 Tahun 2003		<p>Pasal 15</p> <p>(5) UPT terdiri atas satu Subbagian Tata Usaha dan kelompok JF.</p> <p>Pasal 22</p> <p>Di lingkungan pemerintah daerah dapat ditetapkan jabatan fungsional tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>
PP Nomor 41 Tahun 2007		<p>Pasal 26</p> <p>(2) Badan terdiri dari 1 sekretariat dan paling banyak 4 bidang, sekretariat terdiri atas 3 subbagian, dan masing-masing bidang terdiri dari 2 subbidang atau kelompok JF.</p> <p>(4) Unit pelaksana teknis pada badan terdiri dari 1 subbagian tata usaha dan kelompok JF</p> <p>Pasal 49</p> <p>Di lingkungan pemerintah daerah ditetapkan JF sesuai dengan peraturan perundang-undangan.</p>
PP Nomor 18 Tahun 2006		<p>Pasal 96</p> <p>(1) Pada perangkat daerah terdapat jabatan pelaksana dan jabatan fungsional.</p> <p>(2) Jumlah dan jenis jabatan pelaksana dan JF ditentukan berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja.</p> <p>Pasal 97</p> <p>(1) Perangkat daerah yang pelaksanaan tugas dan fungsinya telah dapat dilaksanakan oleh kelompok jabatan fungsional, menghapus unit organisasi yang tugas dan fungsinya telah <i>digantikan secara penuh oleh</i> kelompok JF.</p>
Perda Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK)		<ul style="list-style-type: none"> Perda SOTK tidak memiliki uraian rinci mengenai posisi JF dan hubungan antara JF dengan JPT, JA, dan JP. Perda SOTK tidak merinci tugas dan fungsi JF dalam struktur organisasi badan.

Ketiadaan pola karier dan strategi pengembangan sumber daya manusia di masing-masing instansi Bappeda memperkeruh kerapuhan fondasi keberadaan JF. Di sisi lain, JF cenderung menjadi pelarian bagi sebagian pejabat struktural yang mengalami kejenuhan dalam bekerja. Padahal seharusnya pola pikir "dari struktural menjadi fungsional" dibalik menjadi "dari fungsional menjadi struktural".

SARAN DAN MASUKAN

Berdasarkan uraian di atas penulis merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut.

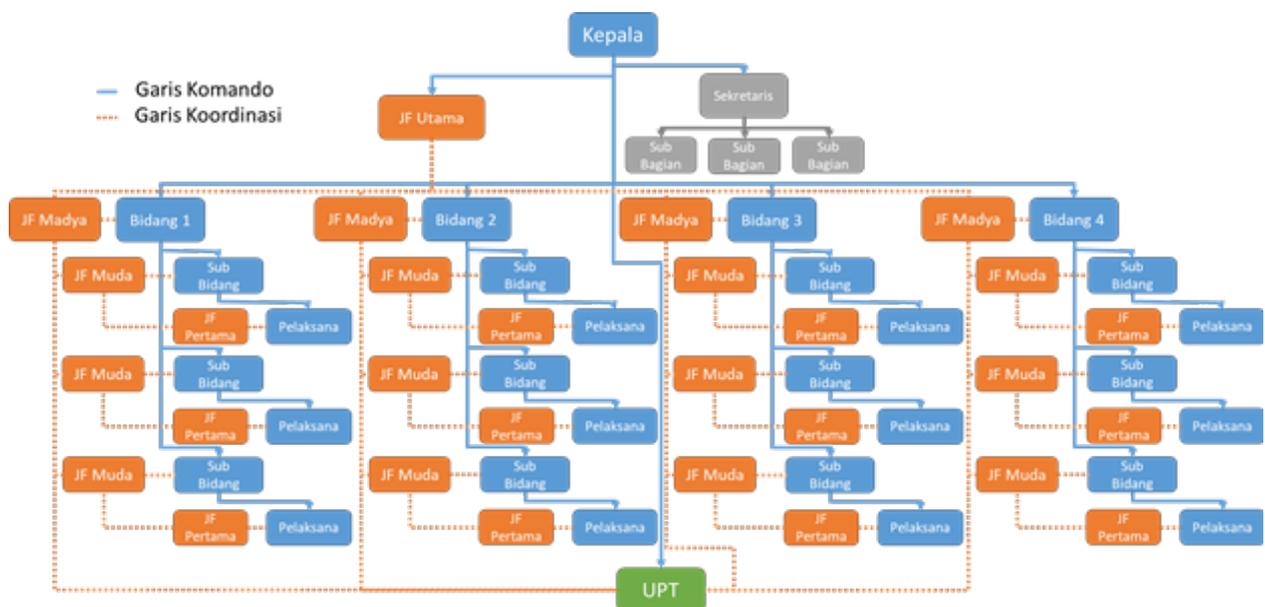
1. Harus ada pemahaman bahwa jabatan fungsional merupakan profesi yang seharusnya menjadi peta jalan karier bagi semua calon PNS. Mereka yang sudah

melewati proses pengembangan karier di jabatan fungsional-lah yang nanti seyogyanya menduduki jabatan struktural baik jabatan pengawas (JP), jabatan administrator (JA), maupun jabatan pimpinan tinggi (JPT).

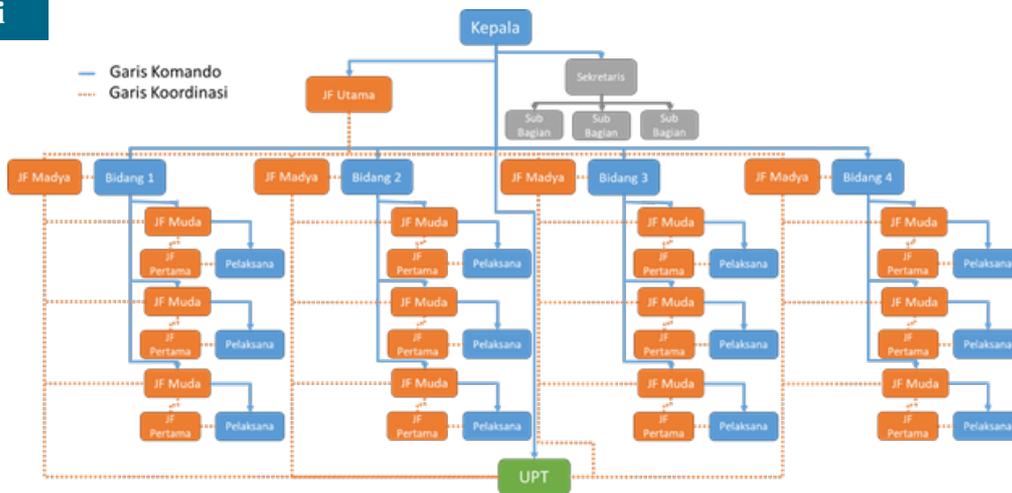
2. Pola pemahaman tersebut harus didukung oleh dasar hukum yang jelas yang menempatkan posisi JF dalam struktur organisasi Bappeda, baik dari undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan menteri, maupun peraturan daerah dan peraturan kepala daerah. Hal ini juga harus disertai uraian tugas dan fungsi yang jelas bagi JF.
3. Aturan hukum yang ada terutama untuk Perda dan Perkada yang

mengatur struktur organisasi dan tata kerja Bappeda seyogyanya mendukung proses komando dan koordinatif antara JPT, JA, JP, dan JF.

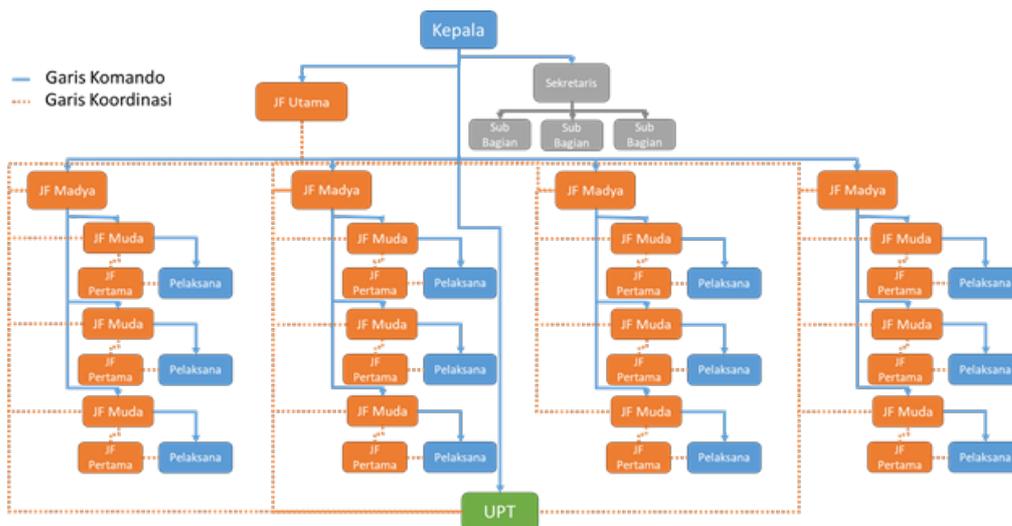
4. Beberapa bentuk alternatif struktur organisasi Bappeda dapat berupa
 - a. penempatan JF pada subbidang dan bidang yang berkesesuaian dengan kualifikasi dan minat (*short term plan*)
 - b. mereduksi struktur organisasi pada level jabatan pengawas (*medium term plan*)
 - c. mereduksi struktur organisasi pada level jabatan pengawas dan administrator/*fully professional (long term plan)*



Gambar 1. Penempatan JF pada Subbidang dan Bidang yang Berkesesuaian Dengan Kualifikasi dan Minat (*Short Term Plan*)



Gambar 2. Mereduksi Struktur Organisasi pada Level Jabatan Pengawas (Medium Term Plan)



Gambar 3. Mereduksi Struktur Organisasi pada Level Jabatan Pengawas dan Administrator/Fully Professional (Long Term Plan)

REFERENSI

Bastian, Danny. 2007. Reorganisasi Bappeda, Perkuat Peran JFP. Simpul Volume 8, Tahun 4, Juli 2007. Jakarta: Pusbindiklatren.

Undang-Undang No. 18 Tahun 1961 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

Peraturan Pemerintah No. 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah No. 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah

Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah

Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah

Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah

Keputusan Presiden No. 27 Tahun 1980 tentang Pembentukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 185 Tahun 1980 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan

PROFIL PENULIS

Hamdi Irza, S.T., M.T. bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat
 Pos-el: hamdi.irza@outlook.com



MEMBEDAH KEBIJAKAN REFORMASI DAN PERAMPINGAN BIROKRASI

di Pemerintah Kabupaten Puncak, Papua

Oleh: Michelen Jitmau, S.T.

Tujuan reformasi birokrasi pada tahun 2025 untuk mewujudkan birokrasi kelas dunia merupakan respons atas masalah rendahnya kapasitas dan kemampuan pegawai negeri sipil (PNS) dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis, yang menyebabkan posisi Indonesia dalam percaturan global belum memuaskan.

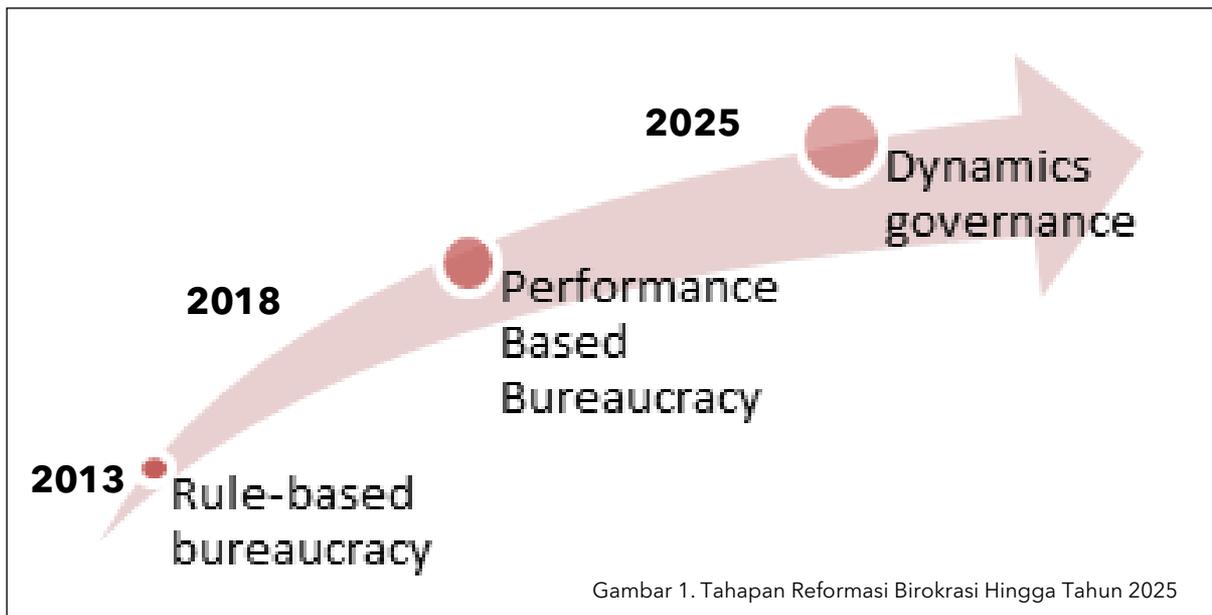
LATAR BELAKANG

Permasalahan lainnya adalah kepedulian PNS dalam meningkatkan kualitas birokrasi yang masih rendah menjadikan daya saing Indonesia dibandingkan negara lain, baik di tingkat regional maupun internasional, masih tertinggal. Adapun visi reformasi birokrasi yang tercantum dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi Indonesia adalah terwujudnya pemerintahan kelas dunia. Visi tersebut menjadi acuan dalam mewujudkan pemerintahan kelas dunia, yaitu pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat

dan manajemen pemerintahan yang demokratis agar mampu menghadapi tantangan pada abad ke-21 melalui tata pemerintahan yang baik pada tahun 2025.

Adapun misi reformasi birokrasi Indonesia adalah

1. membentuk menyempurnakan peraturan perundang-undangan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik;
2. melakukan penataan dan penguatan organisasi, tata laksana, manajemen sumber daya manusia aparatur, pengawasan, akuntabilitas, kualitas pelayanan publik, *mindset*, dan *cultural set*;



3. mengembangkan mekanisme kontrol yang efektif; serta
4. mengelola sengketa administrasi secara efektif dan efisien.

Kebijakan penghapusan eselon III dan IV sebagai upaya peningkatan pelayanan aparatur sipil negara (ASN) yang cepat, tepat, dan profesional akan berdampak pada stabilitas keamanan di Pemerintah Kabupaten Puncak. Oleh karena itu, mari kita melihat *Grand Design* Reformasi Birokrasi yang tertuang di dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2011. Selain itu kita juga perlu melihat upaya pemerintah daerah mempersiapkan penataan dan penguatan organisasi, tata laksana manajemen sumber daya manusia aparatur, pengawasan, akuntabilitas, kualitas pelayanan publik, *mindset*, dan *cultural set* guna peningkatan pelayanan ASN yang cepat, tepat dan profesional.

Seperti yang kita ketahui bersama, semakin jauh dari

pusat pemerintahan, semakin sedikit rentang kendali yang dijangkau. Begitu juga dengan informasi yang diterima serta perubahan yang didapat. Sejak pemerintahan era Presiden Joko Widodo, pembangunan infrastruktur dan pembangunan sumber daya manusia (SDM) mulai diseimbangkan.

Kabupaten Puncak, Papua, berdiri sejak tahun 2008 sebagai kabupaten pemekaran yang terletak di kawasan Pegunungan Papua. Transportasi untuk menjangkau kabupaten ini hanya dengan menggunakan moda pesawat terbang jenis Twin Oter. Hal ini tentu sangat memengaruhi biaya perjalanan dan juga biaya hidup yang sangat tinggi di Kabupaten Puncak. Hibah pesawat Caribou jenis ATR yang lalu diberikan oleh pemerintah pusat melalui presiden tidak berjalan lancar karena pesawat tersebut mengalami kecelakaan saat mengangkut barang menuju Ilaga.

Dinamika pemerintah pusat dan daerah sudah sering kali menjadi sengketa tak kasat mata yang membentuk jalan buntu karena *missed*-koordinasi.

Kebijakan penghapusan eselon III dan IV sebagai upaya peningkatan pelayanan ASN yang cepat, tepat, dan profesional sebagai jalan alternatif untuk memangkas birokrasi yang gendut dan lambatnya sistem. Meskipun demikian, pemerintah daerah (khususnya Pemerintah Daerah Kabupaten Puncak, Papua) dengan sepenuh hati menolak kebijakn tersebut. Alasan penolakan antara lain

- 1) Kabupaten Puncak merupakan kabupaten pemekaran;
- 2) dari sisi area perubahan organisasi (nomenklatur) yang di harapkan melalui *Grand Design* Reformasi Birokrasi pada area perubahan organisasi, belum mencapai titik kritis (maksimal) perubahan, justru menunjukkan

perkembangan dari organisasi yang ada guna mendukung pembangunan di daerah;

- 3) isu kontemporer yang memberi dampak adalah peran serta orang asli Papua (OAP) sebagai ASN di instansi pemerintah daerah, keterlibatan dalam pembangunan di lingkungan secara langsung.

Wujud keikutsertaan dalam pembangunan nasional dengan berpadanan *Grand Design* Reformasi Birokrasi yang tertuang pada Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2011 mencakup sembilan program percepatan reformasi birokrasi yang dapat digunakan oleh instansi pemerintah daerah di antaranya

- 1) penataan struktur organisasi pemerintahan;
- 2) penataan jumlah pejabat fungsional (hasil *reinventing*) melalui pemetaan jabatan dan distribusi PNS;
- 3) pengembangan sistem seleksi dan promosi secara terbuka;
- 4) peningkatan profesionalisme PNS melalui pelatihan dan kerja magang;
- 5) pengembangan sistem pemerintahan elektronik;
- 6) peningkatan pelayanan publik;
- 7) peningkatan integritas dan akuntabilitas kinerja aparatur;
- 8) peningkatan kesejahteraan pegawai negeri; serta
- 9) peningkatan efisiensi belanja aparatur.

Perubahan adalah sesuatu yang tidak bisa dihindari dan menjadi bagian dari perjalanan peradaban manusia. Perubahan itu mutlak dan kita akan jauh tertinggal jika tidak segera menyadari dan berperan serta dalam perubahan tersebut.

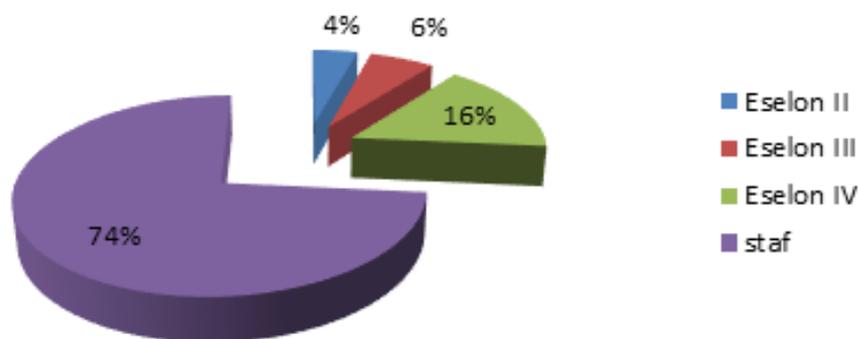
REFORMASI BIROKRASI DI PEMERINTAH KABUPATEN PUNCAK, PAPUA

Perubahan di dalam birokrasi haruslah mempertimbangkan dampak dan risiko dari perubahan tersebut. Pemerintah Daerah Kabupaten Puncak, Papua, yang dipimpin oleh seorang bupati telah berupaya mendorong kesiapan mental dan psikis SDM aparatur agar tidak serta merta "kaget", tetapi dapat menyesuaikan dengan

Tabel 1. Matriks Pengambilan Keputusan

Kebijakan Penghapusan Eselon III dan IV sebagai Upaya Peningkatan Pelayanan ASN yang Cepat, Tepat, dan Profesional	Terima	Dampak Positif - Efisiensi anggaran belanja aparatur dampak negatif - Timbul permasalahan baru yang mengancam jalan roda pemerintahan - Anggaran tambahan untuk menjaga stabilitas keamanan	Efisiensi dan Efektif Anggaran Belanja Aparatur hemat %
	Kombinasi	Dampak Positif - Efisiensi anggaran belanja aparatur - Menemukan kembali jabatan fungsional - Mengurangi akibat konflik yang muncul karena kebijakan yang baru - Keterbukaan informasi publik Dampak Negatif - Tidak ada perubahan pada anggaran belanja aparatur - Organisasi pemerintahan gendut - Hubungan pusat dan daerah	
	Tolak	Dampak Positif - Tidak ada konflik baru - Menemukan kembali jabatan fungsional Dampak Negatif - Efektif anggaran belanja aparatur - Organisasi pemerintahan gendut - Hubungan pusat dan daerah	

Sumber: Hasil Analisis



Gambar 2. Sebaran jabatan PNS di Kabupaten Puncak, Papua

perubahan yang ada. Hal ini terlihat dari kegiatan pelantikan yang dilakukan pada bulan Maret 2020 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Puncak, Papua. Bupati berupaya menarik perhatian SDM aparatur sekaligus memberi informasi terkait perubahan yang harus dilakukan oleh SDM aparatur di berbagai tingkatan atau jenjang karier. SDM aparatur didorong untuk mencapai perubahan *mindset* dan *culture set* sebagai salah satu upaya peningkatan pelayanan ASN yang cepat, tepat dan profesional di Pemerintah Kabupaten Puncak, Papua.

Mengutip Charles Handy (1997), kita akan membuat kesalahan bila kita beranggapan masa depan adalah kelanjutan masa lalu. Ini disebabkan masa depan akan sangat berbeda dengan masa lalu. Kita harus meninggalkan cara lama agar kita sukses menghadapi masa depan.

KEBIJAKAN PERAMPINGAN BIROKRASI DI PEMERINTAH KABUPATEN PUNCAK, PAPUA

Sangat penting untuk membedah kebijakan penghapusan eselon III

dan IV sebagai upaya peningkatan pelayanan ASN yang cepat, tepat, dan profesional. Berikut presentasi ASN yang berada di instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Puncak, Papua.

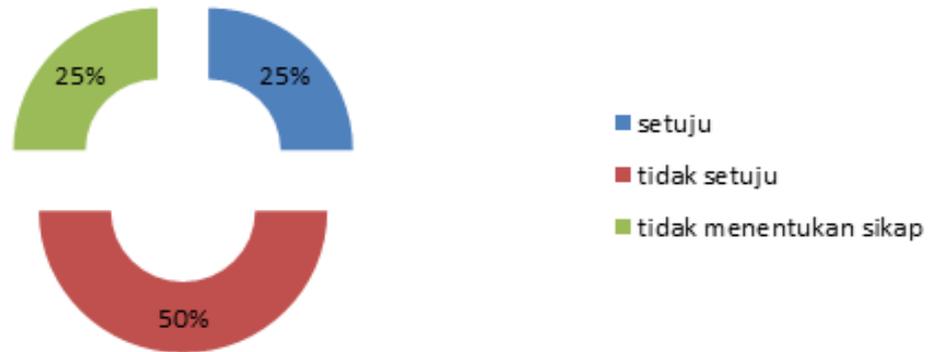
Dari tampilan diagram *pie* (Gambar 2) di atas, kita melihat komposisi PNS di Kabupaten Puncak, bagian potongan terbesar diduduki oleh staf dengan tingkat pendidikan terakhir Sarjana (S1), SMA, dan SMP sebesar 74%. Sementara potongan kedua terbesar ditempati oleh eselon IV sebesar 16% dari keseluruhan jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan S1 atau serendah-rendahnya berada pada golongan III/a. Potongan ketiga diisi posisi eselon III sebesar 6% dari keseluruhan jumlah pegawai di instansi Pemerintah Kabupaten Puncak, Papua.

Berdasarkan tema yang terambil maka potongan berwarna hijau dan merah sekitar 22% dari diagram di atas akan dihapus guna peningkatan pelayanan ASN yang cepat, tepat dan profesional. Langkah cepat yang disiapkan pemerintah pusat

pada kebijakan penghapusan eselon yang telah diterapkan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) adalah (1) pemetaan jabatan; dan (2) *inpassing* jabatan fungsional.

Berdasarkan kondisi ASN di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kabupaten Puncak mendapat beban tambahan, selain tugas rutin yang dilakukan setiap tahun. Beban tambahan yang dimaksud antara lain bersama pejabat tinggi pratama menyusun Rencana Pengembangan SDM dan Pemetaan Jabatan.

Dari simulasi opini pada Gambar 3, diketahui bahwa 50% dari aparatur pemerintah melihat risiko kegagalan kebijakan tersebut. Sementara 25% yang setuju melihat peluang dan tantangan ke arah kesejahteraan ASN yang lebih baik. Sebanyak 25% yang tidak menentukan sikap adalah mereka yang kurang mendapat akses informasi dan bahkan jarang/tidak melakukan aktivitas literasi, membaca untuk belajar dan bekerja. Pendapat mereka akan dipengaruhi



Gambar 3. Pendapat ASN di Pemerintah Kabupaten Puncak tentang Kebijakan Penghapusan Eselon III dan IV



oleh berbagai kepentingan, bukan pada kebutuhan per orang.

Kita juga bisa mengambil contoh pengembangan terhadap 193 orang pejabat fungsional berada di Pemerintahan Kabupaten Puncak. Salah satu contoh adalah pengembangan jabatan fungsional perencana dengan instansi pembina Pusbindiklatren Bappenas.

Menemukan kembali jabatan fungsional tidak semata-mata merupakan jalan keluar, tetapi yang menjadi tujuan bersama adalah setiap pejabat fungsional nantinya dapat menjalankan tugas dan fungsi di tempat yang baru.

Dari 25 unit kerja yang berbentuk kantor, dinas dan badan telah menambahkan kebutuhan jabatan

fungsional pada struktur jabatan, tetapi belum ada analisis kebutuhan jabatan yang menyeluruh terkait kebutuhan jabatan fungsional.

Mengutip Michael Hammer (1997), kalau kita merasa diri kita hebat, kita akan binasa. Sukses pada masa lalu tidak menjamin sukses pada masa depan. Formula sukses pada masa lalu akan jadi penyebab kegagalan

pada masa yang akan datang. Dengan menyimak pernyataan-pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa mulai saat ini kita harus bergegas menentukan masa depan. Jika tidak maka orang (bangsa) lain yang akan menentukan masa depan (bangsa) kita. Perubahan yang diharapkan terjadi bukannya sesuatu yang "berbeda" saja. Namun lebih dari itu, perubahan yang diharapkan terjadi adalah perubahan ke arah yang lebih baik untuk memuliakan manusia/*humanity* (memberikan manfaat bagi manusia). Hanya manusia dengan martabat dan harkat hidup yang bisa melakukan pekerjaan yang bermanfaat dan dilandasi nilai-nilai luhur, serta mencegah dirinya melakukan perbuatan tercela.

Mengutip peribahasa dari Ilaga "*yabu erowok'o niniki kiniki yabu erowok'o*" yang dapat diartikan secara bebas "mengabdikan tiada henti, melayani dengan hati".

SARAN

Kebijakan penghapusan eselon III dan IV sebagai upaya peningkatan pelayanan ASN yang cepat, tepat dan profesional merupakan bagian dari *Grand Design* Reformasi Birokrasi. Salah satu unit kerja yang mempertahankan struktur eselon III dan IV adalah BKPSDM karena administrasi sumber daya aparatur di Kabupaten Puncak belum 100% terintegrasi ke dalam sistem mandiri database kepegawaian sehingga pejabat administrasi (eselon III dan IV) yang menguasai komputer akan sangat dibutuhkan. Setiap tahun terjadi perubahan status ASN pada tahap pensiun, mutasi, dan lain lain dengan tingkat kesulitan untuk menjangkau daerah Puncak dan berbagai masalah yang komplikatif

lainnya. Sumbangan tulisan ini adalah wujud membangun wawasan dan ideologi bangsa, meskipun kita bisa saja terus mencari alasan tanpa ikut berperan serta dalam pembangunan nasional. Kebijakan penghapusan eselon III dan IV dapat diterapkan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik karena di tingkatan unit kerja, badan ini seharusnya bekerja tanggap cepat dalam hal mendorong kebijakan yang bertujuan membina dan membangun wawasan kebangsaan dalam bingkai Negara Kesatuan republik Indonesia (NKRI). Hal ini sering berbanding terbalik dengan tekanan pada stabilitas keamanan Kabupaten Puncak.

REFERENSI

Buku:

- Amin rahayu, Sejarah Korupsi di Indonesia, Amanah No. 55 tahun XVIII, Oktober 2004 hal 40 – 43
- Ancok, D. (2002). *Outbond Management Training; Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber daya Manusia*. ULL Press.
- Bittner, J.R (1997). *Mass Comunication: An Introdcution; Theory and Practice of Mass Media in Society*.
- Bradberry, T., & Greaves, J (2006). *The Emotional intellrgence quick book: Everything you need to know to put your EQ to work*. Simon and Schuster.
- Buzan, T. (2008). *Mind Map untuk Meningkatkan Kreativitas*. Jakarta: Gramedia.
- Calhoun, C., Light, D., & Keller, S. I. (1995). *Understanding sociology*. Mc-Graw-Hill.

Karya Ilmiah/Jurnal/Makalah/Laporan:

- DeFleur, M. L., & De Fleur, M. H. (2016). *Mass Communication theories:Explaining Origins, processes, and effects*. Routledge.
- DePorter, B dan Hernacki, M. (2009). *Quantum Learning*. Bandung: Kaifa.
- DitjenNak. (2000). *Paduan Pelatihan total quality management dan meningkatkan system-sistem organisasi*. Jakarta: Direktorat Jendral Peternakan dan Kesehatan Hewan, Kemeterian Pertanian Republik Indonesia.
- Edward, C. (2009). *Mind Mapping untuk anak sehat ccerdas*. Yogyakarta: Sakti.
- Fukuyama, F. (1995). *Trust: The Social virues and creation of prosperity (No. D10 301 c. 1/c. 2)*. Free Press Paperbacks.
- Goleman,D., Boyatzis, RE., & McKee, A.. (2013). *Primal Leadership: Unleashing the power of emotional intelligengece*, Harvard Bussines Press.
- Lembaga Administrasi Negara. 2014. *PNS Sebagai Pegawai Negera. Modul Diklat Prajabatan*.
- Lembaga Administrasi Negara. 2017. *Analisis Isu Kontemporer Modul Diklat Prajabatan*.
- BKPSDM Kabupaten Puncak. 2019. *Nominatif Pegawai Negeri Sipil Keadaan: 5 Oktober 2019*

PROFIL PENULIS

Michelen Jitmau, S.T. bekerja di Bappeda Pemerintah Kabupaten Puncak, Papua

KEBIJAKAN PENGHAPUSAN ESELON III DAN IV DI BAPPEDA PEMPROV DKI JAKARTA

Upaya Peningkatan Pelayanan Aparatur Sipil Negara yang Cepat, Tepat, dan Profesional

Oleh: Gema Krisni Indra Permana

Tujuan gaung reformasi birokrasi yang sudah dibunyikan sejak tahun 2010 melalui *Grand Design Reformasi Birokrasi (GDRB) Tahun 2010—2025* ini berjalan sangat lambat dan jauh dari visi utamanya, yaitu “terwujudnya pemerintahan kelas dunia” serta jauh dari tujuannya “dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dengan birokrasi pemerintah yang profesional, berintegritas tinggi, menjadi pelayan masyarakat dan abdi negara”.

LATAR BELAKANG

Area perubahan dan masalah besar dalam birokrasi pemerintahan kita yang menjadi sasaran dari reformasi birokrasi di Indonesia, yaitu mentalitas silo ASN, pengawasan, akuntabilitas, kelembagaan, tata laksana, peraturan perundangan, pelayanan publik dan silo manajemen.

Tahun 2020, reformasi birokrasi di Indonesia sudah masuk fase ke-3 (2020–2024) sehingga pemerintah merasa sangat perlu untuk melakukan percepatan pencapaian visi dan tujuan dari *grand design* reformasi birokrasi yang sudah dibuat. Salah satu kebijakan yang dilakukan oleh Presiden Republik Indonesia (RI) adalah penyederhanaan birokrasi pada kementerian/lembaga dan pemerintahan daerah.

Kebijakan penyederhanaan birokrasi diinisiasi dari mandat presiden yang dibacakan pada pidato presiden ketika sidang paripurna Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) RI tanggal 20 Oktober 2019. Ketika itu presiden menyebutkan “perlu dilakukan penyederhanaan birokrasi dengan melakukan perampangan pada jabatan struktural dengan menghilangkan eselon III dan IV pada kementerian/lembaga dan pemerintah daerah”. “Perampangan birokrasi di struktur pemerintahan pusat dan daerah semestinya tidak sekadar wacana sehingga dapat terbentuk birokrasi yang lebih dinamis, *agile*, dan profesional untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mendukung pelayanan publik,” jelas Menteri Tjahjo Kumolo dalam Rapat Koordinasi Penyederhanaan Birokrasi di Jakarta, Kamis (16/01).

Menurut Kementerian Pendayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, akselerasi penyederhanaan birokrasi ini melalui lima tahap. Pertama, adalah identifikasi jabatan administrasi pada unit kerja. Kedua, adalah pemetaan jabatan dan pejabat administrasi yang terdampak penyederhanaan birokrasi. Ketiga, adalah pemetaan jabatan fungsional yang bisa ditempati oleh pejabat yang terdampak penyederhanaan birokrasi. Tahap keempat, dijelaskan Menteri Tjahjo, adalah penyelarasan tunjangan jabatan fungsional dengan tunjangan jabatan administrasi. Adapun tahapan kelima adalah penyelarasan kelas jabatan administrasi ke jabatan fungsional.

Inisiasi percepatan reformasi birokrasi pemerintahan pusat dan daerah yang disebutkan oleh presiden melalui kebijakan penyederhanaan birokrasi, tidak diikuti dengan cepat oleh Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) sebagai koordinasi pembinaan dan pengawasan (Korbinwas) pemerintah daerah. Kemendagri justru mengeluarkan Surat Penegasan Penyederhanaan Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota pada tanggal 18 Desember 2019 dengan nomor surat 130/14106/SJ. Pada surat edaran Kemendagri disebutkan bahwa penyederhanaan birokrasi pada pemerintah daerah provinsi dan kota/kabupaten dilakukan pada jabatan pengawas (eselon IV) yang menangani perizinan, investasi dan pelayanan publik. Surat edaran yang dikeluarkan oleh Kemendagri tersebut berpotensi memperlambat proses penyederhanaan birokrasi di pemerintah daerah, tak terkecuali di Daerah Khusus Ibu Kota (DKI) Jakarta.

PERMASALAHAN DAN TUJUAN

1. Permasalahan

Pemerintah pusat (nasional) saat ini perlu untuk segera melakukan pembenahan diri dalam birokrasi untuk mencapai tujuan bangsa dan negara dengan lebih efektif dan efisien. Semangat Indonesia untuk menjadi negara maju perlu upaya dan terobosan kuat dari para birokrat terutama para pejabatnya untuk berfikir jauh ke depan (visioner) untuk masa depan bangsa.

Pemerintah pusat terutama pemerintah daerah saat ini mengalami stagnansi dan perlambatan dalam upaya pencapaian tujuan bangsa dan negara yang sudah dicanangkan oleh presiden dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang dan Menengah.

Pemerintah daerah banyak memiliki kendala dari sisi melakukan harmonisasi dengan kebijakan pemerintah pusat karena terjadi perbedaan waktu pemilihan kepala negara dan kepala daerah yang menyebabkan dokumen perencanaan antara pusat dan daerah tidak sinergi. Hal tersebut terjadi akibat kebijakan otonomi daerah yang disebutkan dalam amanat Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 yang sudah diamandemen beberapa kali. Sistem pembagian habis kewenangan daerah sampai dengan wilayah provinsi, kabupaten, dan kota tersebut menyebabkan banyak daerah tidak memiliki keselarasan perencanaan pembangunan dengan pemerintah pusat.

Banyak pemerintah daerah bingung dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat (nasional)

yang tumpang tindih antara kementerian teknis pemegang urusan dengan Kemendagri yang memegang peran Korbinwas umum dan teknis. Masalah utama justru terjadi karena Kemendagri ikut membuat aturan yang sama dengan isi konten yang berbeda dari kementerian/lembaga teknis yang membawahi urusan teknis secara langsung. Salah satu contoh yang bisa diberikan dan terlihat jelas adalah di urusan perencanaan, ketika Bappenas sudah membuat aturan terkait penyusunan dokumen perencanaan di level nasional, Kemendagri juga ikut membuat aturan terkait penyusunan dokumen perencanaan untuk pemerintah daerah.

Masalah yang tidak kalah penting terjadi di daerah berupa budaya korupsi, kolusi, dan nepotisme yang masih sangat banyak. Hal ini dapat terlihat dari data indeks persepsi korupsi yang menempatkan Indonesia ke dalam 120 negara yang memiliki skor di bawah 50. Budaya korupsi, kolusi, dan nepotisme ini membuat banyak daerah di Indonesia sulit untuk melakukan perubahan besar untuk capaian tujuan besar bangsa Indonesia.

Kondisi saat ini dalam struktur organisasi pemerintah, baik pusat dan daerah, terlalu besar yang menyebabkan tugas dan fungsi antar kementerian/lembaga dan pemerintah daerah tumpang tindih serta terjadi perlambatan kinerja dari para aparatur sipil negara (ASN) yang berkualitas dan kompetensinya tidak pernah dilakukan evaluasi. Seharusnya tuntutan zaman dengan perubahan yang sangat cepat ini membuat birokrasi semakin ramping dan efektif sehingga lebih mudah



Foto: Eko Herwanto (unsplash.com)

dan cepat dalam pengambilan keputusan.

2. Tujuan

Penyederhanaan birokrasi melalui kebijakan penghapusan eselon III dan IV di pemerintahan daerah sangat perlu dilakukan dengan cepat karena ukuran keberhasilan tujuan nasional bangsa Indonesia akan terlihat hasilnya secara nyata di 34 provinsi yang ada di Indonesia.

Tujuan dari penulisan ini adalah

1. menyusun masukan perampingan struktur pada organisasi perangkat daerah yang memegang urusan penunjang perencanaan dan penelitian pengembangan berdasarkan aturan yang sudah dibuat oleh pemerintah pusat;
2. adanya mekanisme perampingan struktur di pemerintah daerah terutama pemegang urusan perencanaan, penelitian dan pengembangan;
3. dapat dilakukan pengambilan keputusan yang cepat oleh

pimpinan daerah terkait permasalahan penting di nasional dan daerah; serta

4. memberdayakan para aparatur sipil negara untuk dapat bekerja secara profesional untuk kemajuan suatu organisasi.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta merupakan pemerintahan dengan otonomi khusus yang diletakkan pada tingkat provinsi. DKI Jakarta memiliki 5 wilayah kota administrasi (pusat, utara, barat, selatan dan timur) dan 1 wilayah kabupaten administrasi (Kepulauan Seribu). Kota dan kabupaten administrasi di DKI Jakarta ini dipimpin oleh seorang walikota dan bupati yang bertanggung jawab kepada gubernur secara langsung. Otonomi khusus Jakarta ini memiliki rentang kendali yang cukup jauh, dari gubernur kepada masyarakat. Oleh karena itu, penyederhanaan birokrasi di lingkup Pemerintah Provinsi DKI Jakarta sangat perlu dilakukan dengan segala

permasalahan dasar yang ada dan belum selesai sampai saat ini di Jakarta.

Dengan adanya kebijakan baru dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020–2024 yang menyebutkan arahan presiden terkait penyederhanaan birokrasi serta adanya Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, menyebabkan perlunya dilakukan perampingan struktur jabatan pada struktur organisasi pemerintah daerah.

Pemerintah Provinsi DKI Jakarta saat ini sudah memiliki Peraturan Daerah (Perda) Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi DKI Jakarta, dan produk turunan dari Perda tersebut dalam bentuk Peraturan Gubernur berupa Struktur Organisasi setiap Organisasi Perangkat Daerah.

Struktur organisasi yang dibuat oleh Jakarta masih belum menyesuaikan dengan arahan presiden dalam RPJMN 2020–2024 sehingga perlu dilakukan perubahan.

Pada Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 sebagaimana disebutkan di atas, terjadi perampingan pada struktur program sehingga seharusnya perlu segera dilakukan *review* dan revisi terhadap Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi DKI Jakarta 2017–2022, Perampingan

struktur program sangat berkaitan erat dengan *cascading* kinerja perencanaan yang berhubungan langsung dengan perampingan struktur organisasi di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

Pada tulisan ini diambil contoh penyederhanaan birokrasi pada urusan penunjang perencanaan dan penilitian pengembangan pada Organisasi Perangkat Daerah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) yang disesuaikan kepada aturan yang dikeluarkan oleh

Kemendagri pada Permendagri Nomor 90 Tahun 2019. Pada aturan tersebut didapati pemetaan program pada urusan perencanaan dan penelitian pengembangan (*litbang*), yang berbeda dari program eksisting pada RPJMD DKI Jakarta 2017–2022, sandingan program disajikan sebagai berikut pada Tabel 1.

Pada Tabel 1 tersebut dapat diketahui, kondisi eksisting struktur program pada Bappeda DKI Jakarta sebanyak 12 program dengan

Tabel 1. Sandingan Program Litbang pada RPJMD 2017–2022 DKI Jakarta dan Permendagri Nomor 90 Tahun 2019

No.	Program Eksisting pada RPJMD 2017–2022	Program pada Permendagri No. 90 Tahun 2019
1	Program Penelitian dan Pengembangan	Program Penelitian dan Pengembangan Daerah
2	Program Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah	Program Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah
3	Program Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Bidang Pemerintahan	Program Perencanaan Pemerintahan dan Pembangunan Manusia
4	Program Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Bidang Kesra	-
5	Program Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Bidang SPKLH	Program Perencanaan Infrastruktur dan Kewilayahan
6	Program Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Bidang Perekonomian	Program Perencanaan Perekonomian dan Sumber Daya Alam
7	Program Perencanaan Pembangunan Daerah	-
8	Program Pengelolaan Data dan Sistem Informasi Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah	-
9	Program Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi OPD Perencanaan Pembangunan Daerah	-
10	Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Wilayah	-
11	Program Peningkatan dan Pengelolaan Kantor SKPD/ UKPD Perencanaan Pembangunan Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
12	Program Pengelolaan Kendaraan Operasional SKPD/ UKPD Perencanaan Pembangunan Daerah	-



Foto: bappeda.jakarta.go.id

pertimbangan ketika menyusun program adalah karena jumlah eselon III di Bappeda terdapat 12 orang.

Jika dibandingkan dengan struktur program yang terdapat dalam Permendagri Nomor 90 Tahun 2019, hanya terdapat 4 program pada unsur penunjang urusan pemerintahan urusan perencanaan, 1 program pada urusan penelitian dan pengembangan, dan 1 program penunjang urusan pemerintahan daerah. Dengan dilakukannya penyesuaian struktur program dan kegiatan organisasi perangkat daerah berdasarkan Permendagri Nomor 90 Tahun 2019, akan berkorelasi secara langsung dengan penyederhanaan kelembagaan dan birokrasi serta proses bisnis di Pemerintah Provinsi Jakarta.

Berdasarkan klasifikasi program yang di atas maka korelasi dengan struktur kelembagaan di Bappeda dapat dipertimbangkan untuk menyesuaikan dengan struktur program sehingga jumlah eselon III akan berkorelasi langsung dengan jumlah program.

Berdasarkan struktur program pada Permendagri Nomor 90 Tahun 2019, jumlah eselon III di Bappeda yang akan berkurang sebagai berikut:

- a. Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan Daerah;
- b. Kepala Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah;
- c. Kepala Bidang Perencanaan Pemerintahan dan Pembangunan Manusia;
- d. Kepala Bidang Perencanaan Perekonomian dan Sumber Daya Alam;
- e. Kepala Bidang Perencanaan Infrastruktur dan Kewilayahan; serta
- f. Sekretaris Badan.

SARAN DAN REKOMENDASI

Saran dan pendapat penulis, pembagian struktur program yang terdapat pada Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 masih menyebabkan terjadinya *mindset* silo pada manajemen organisasi, karena bidang perencana masih di kotak-kotakan dalam tiga pembidangan, yaitu Bidang Perencanaan Pemerintahan dan Pembangunan

Manusia, Bidang Perencanaan Perekonomian dan Sumber Daya Alam, dan Bidang Perencanaan Infrastruktur dan Kewilayahan.

Saran penulis akan lebih baik jika tiga bidang perencana (Bidang Perencanaan Pemerintahan dan Pembangunan Manusia, Bidang Perencanaan Perekonomian dan Sumber Daya Alam, dan Bidang Perencanaan Infrastruktur dan Kewilayahan) digabung menjadi satu Bidang Perencana dan diperbanyak jumlah fungsional perencana yang profesional dan kompeten di dalamnya. Selain itu, keberadaan eselon IV di Bappeda dihilangkan. Dengan demikian, pembahasan program lintas sektor yang menjadi indikator kinerja utama gubernur (seperti contoh menurunkan tingkat kemiskinan, jumlah titik macet, jumlah titik banjir serta berbagai permasalahan di DKI Jakarta) dapat diselesaikan secara bersama lintas sektor dengan efektif dan efisien.

PROFIL PENULIS

Gema Krisni Indra Perdana bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pemerintah Provinsi DKI Jakarta



Foto: freepik.com

PERSPEKTIF INTEGRASI ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Sebagai Upaya Peningkatan Pelayanan yang Cepat, Tepat, dan Profesional

Oleh: Reza Ashari

Pembangunan sumber daya manusia dalam hal ini aparatur sipil negara merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan. Pada tahun 2019, pembangunan sumber daya manusia merupakan prioritas nasional untuk mengembangkan kualitas dan kemampuan dari aparatur sipil negara dalam melakukan pelayanan publik. Pada era milenial ini, perkembangan teknologi berkembang secara pesat tidak terkecuali di Indonesia.

LATAR BELAKANG

Dalam menyikapi hal tersebut, pemerintah telah melakukan upaya melalui program *e-governance* untuk peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat. *E-governance* merupakan bentuk pemanfaatan teknologi informasi dalam melakukan integrasi sistem pelayanan untuk membentuk tata kelola pemerintahan yang baik.

Pada tahun 2018 berdasarkan pada EGDI (*e-government development index*), Indonesia menduduki peringkat 107, naik 9 peringkat dibandingkan pada tahun 2016, dengan nilai rata-rata EGDI sebesar 0,5258. Nilai tersebut berada di bawah nilai rata-rata EGDI Asia Tenggara sebesar 0,5555. Kemudian, hasil dari pengukuran indeks inovasi tahun 2019, Indonesia berada

pada peringkat 85 dan cenderung stagnan dibandingkan dengan tahun 2018. Hal ini selaras dengan pencapaian aspek inovasi dalam reformasi birokrasi yang masih rendah. Berdasarkan pada hasil pencapaian ini, maka Presiden Joko Widodo memberikan wacana untuk memanfaatkan *artificial intelligence* dalam mempercepat pelayanan kepada masyarakat.

Implementasi *artificial intelligence* telah banyak dilakukan di berbagai negara. Oxford Insight telah melakukan pengukuran tentang penggunaan *artificial intelligence* dalam pelayanan publik. Pengukuran tersebut menggunakan *government artificial intelligence readiness index* yang melakukan penilaian terhadap tingkat kesiapan pemerintah dalam menggunakan *artificial intelligence*. Pengukuran

indeks ini menggunakan indikator seperti ketersediaan keterbukaan data pemerintah, tingkat pendidikan dan kemampuan dalam era digital, kapasitas sektor swasta dalam memanfaatkan *artificial intelligence*, proteksi data, privasi hukum, dan ketersediaan *artificial intelligence* yang berhubungan dengan masa depan¹.

Berdasarkan hasil dari pengukuran indeks ini pada tahun 2019, Singapura, Inggris, dan Jerman menempati *ranking* tertinggi, sedangkan Indonesia berada pada posisi 57. Dari hasil indeks tersebut, Pemerintah Indonesia dapat mendorong sektor swasta dalam melakukan riset dan inovasi selain dari birokrasi sehingga dapat bersaing dengan negara lainnya.

Wacana pemangkasan eselon III dan IV di organisasi birokrasi dan digantikan dengan *artificial intelligence* menjadikan hal yang menarik terutama manfaat, hasil, dan dampak penggunaan teknologi ini terhadap kualitas pelayanan pada masyarakat. Pemerintah harus melakukan evaluasi, riset, penyediaan dana yang tinggi, petunjuk serta hukum yang jelas agar penggunaan teknologi ini terus berlanjut.

PERMASALAHAN DAN TUJUAN

Wacana pemangkasan eselon III dan IV dengan *artificial intelligence* oleh Presiden Joko Widodo pada penyampaian RPJMN 2020–2024 telah menjadi isu yang diperbincangkan oleh masyarakat luas. Perspektif masyarakat terhadap sistem birokrasi di Indonesia sangat rendah terutama yang

berkaitan dengan pelayanan publik. Permasalahan yang banyak terjadi dalam sistem birokrasi di Indonesia, yaitu pemberian izin dan prosedur yang menuntut proses yang panjang, rendahnya pengambilan keputusan oleh petugas layanan karena menunggu izin dari atasan, dan lama pelayanan yang diberikan petugas kepada masyarakat.

Selain itu, rendahnya inovasi dan kreativitas serta tidak transparannya biaya layanan menjadi masalah yang mewarnai sistem birokrasi di Indonesia. Pemungutan di luar biaya yang ditentukan pemerintah menjadi hal yang jamak dilakukan aparat pemerintah sehingga membuat antipati dan rendahnya pemanfaatan layanan publik oleh masyarakat.

Sulitnya perizinan dalam pelayanan dibuktikan dengan penurunan indeks kompetitif Indonesia dalam posisi 50 dan mengalami penurunan 5 peringkat dari tahun 2018. Faktor utama dari penurunan ini adalah regulasi perizinan investasi di Indonesia terlalu rumit sehingga investor enggan menanamkan modalnya di Indonesia. Hal ini berdampak pada daya saing Indonesia yang mengalami penurunan. Untuk itu, penulisan ini dilakukan untuk melakukan analisis terhadap kebermanfaatan *artificial intelligence* dalam mengatasi rumitnya sistem layanan kepada publik berdasarkan pada kajian beberapa literatur.

PEMBAHASAN ATAU ANALISIS

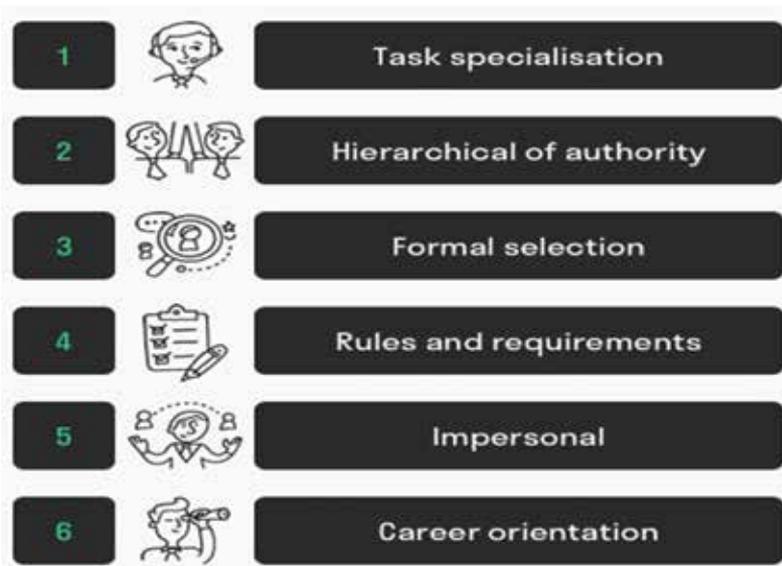
Birokrasi merupakan sistem yang melekat pada setiap pemerintah di setiap negara. Konsep birokrasi dikemukakan pertama kali oleh Max Weber seorang sosiologis asal

Jerman. Max Weber menyatakan bahwa birokrasi merupakan struktur organisasi yang mempunyai karakteristik dengan banyak aturan, proses standardisasi, prosedur dan perekrutan, sejumlah tugas, divisi kerja yang rumit dan tanggung jawab, hierarki yang jelas dan profesional, serta saling berinteraksi antarpegawai. Dari definisi ini membuktikan bahwa sistem birokrasi ini sangat rumit dan banyak aturan yang mengikuti pegawai dalam melakukan pelaksanaan tugas dan fungsinya. Selain itu, dalam teori ini menyatakan bahwa sistem birokrasi membutuhkan hierarki dalam melakukan setiap putusan dalam organisasi.

Wacana penghapusan eselon III dan IV oleh Presiden Joko Widodo memerlukan batasan-batasan yang jelas dan tipe eselon yang harus dihapuskan. Kemudian, pemerintah harus membuat petunjuk pelaksanaan dan teknis pada bagian kepegawaian agar proses transisi kebijakan ini menjadi mulus. Berdasarkan teori dari Max Weber, hierarki atau eselon III dan IV ini masih diperlukan dalam memberikan arahan dan *job description* pada staf atau pegawai. Teori birokrasi dari Max Weber pada awalnya untuk membentuk dan mendesain organisasi yang efisien dan efektif dari sisi ekonomi. Dalam konsep birokrasi ini ada enam karakteristik yang harus dilakukan, yaitu *task specialisation, hierarchical of authority, formal selection, rules and requirements, impersonal, dan career implementation* seperti yang tersaji pada Gambar 1.

Karakteristik ini membuktikan masih perlu adanya eselon III dan eselon IV

¹ <https://www.idrc.ca/en/perspectives/government-ai-readiness-index-equal-implementation-needed-reduce-global-inequalities>



Gambar 1. Karakteristik teori birokrasi Max Weber

dalam suatu organisasi pemerintah, kecuali yang berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat. Banyak masyarakat maupun investor berkomentar negatif terhadap sistem pelayanan dan birokrasi di pemerintah. Salah satu masalah yang diungkapkan adalah rumitnya sistem perizinan, rendahnya pengetahuan SDM terhadap sistem teknologi yang terdapat dalam lembaga layanan dan birokrasi yang berbelit. Untuk itu, sistem *artificial intelligence* diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan publik dan memperbaiki citra lembaga layanan di mata masyarakat serta menaikkan indeks kepuasan masyarakat pada lembaga pemerintah.

Integrasi sistem birokrasi dan *artificial intelligence* merupakan salah satu bentuk reformasi birokrasi dalam meningkatkan efektivitas seperti yang diharapkan oleh Max Weber dalam teori birokrasi.

Artificial intelligence merupakan suatu disiplin ilmu dalam komputer sains yang berkonsentrasi dalam membangun sistem mesin pintar yang melakukan tugas dengan tipe hampir sama dengan kepintaran manusia.

Konsep *artificial intelligence* diperkenalkan oleh Alan Turing pada tahun 1950-an dengan tulisan "*Computing Machinery and Intelligence*". Dalam tulisan ini, Turing melakukan tes untuk menguji tujuan dan visi dari *artificial intelligence* tersebut. Kemudian Stuart Russel dan Peter Norvig menyempurnakan konsep dari Turing dalam buku "*Artificial Intelligence: A Modern Approach*"². Ada empat pendekatan menurut Norvig dan Russel dalam *artificial intelligence*, yaitu *thinking humanly*, *thinking rationally*, *acting humanly*, dan *acting rationally*. Sistem teknologi ini nantinya terintegrasi pada sistem layanan publik seperti

² www.builttin.com/artificial-intelligence

dalam bidang kesehatan, pelayanan emergensi, dan kesejahteraan. Penggunaan *artificial intelligence* dalam pemerintahan terbagi menjadi tiga, yaitu berkontribusi dengan objektivitas kebijakan publik, interaksi masyarakat dengan pemerintah menggunakan *virtual assistant*, dan penggunaan lainnya. Salah satu contoh pemanfaatan *artificial intelligence* dalam kebijakan publik seperti mendeteksi dan mencegah penyebaran penyakit, melakukan klasifikasi terhadap panggilan darurat, membantu ASN dalam membuat keputusan dalam pembayaran kesejahteraan dan imigrasi, membantu pelayanan dalam menjawab pertanyaan dari konsumen, serta membantu dalam pencarian arsip dan dokumen.

Sistem *artificial intelligence* ini mempunyai beberapa kekurangan dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat seperti biaya



Gambar 2. Sistem Artificial Intelligence

pemeliharaan dan pengembangan yang mahal, kemampuan *artificial intelligence* yang terbatas dan bergantung pada algoritma, serta belum mampunya *artificial intelligence* melaksanakan tugas dengan tingkat kemampuan (*intelligence*) tinggi.

Pada akhirnya, menurut pendapat penulis berdasarkan pada pembahasan dan teori, penggunaan *artificial intelligence* dalam pelayanan publik sangat baik dilakukan. Melalui *artificial intelligence* ini, sistem pelayanan menjadi cepat dan pengambilan keputusan menjadi tepat sehingga masyarakat menjadi puas. Wacana peralihan tugas dari eselon III dan IV ke *artificial intelligence* harus dapat dipertimbangkan dari sisi teknis, prosedur, dan keberlanjutan program ini.

Penulis berpendapat bahwa sistem eselon III dan IV dapat

dipertahankan dalam sistem pemerintahan yang memerlukan hierarki seperti organisasi pemerintah yang bersifat manajemen. Sistem *artificial intelligence* bisa digunakan dalam sistem layanan yang bersifat administratif dan perlu penanganan yang cepat serta dapat berdampingan dengan pegawai tersebut. Pemerintah Indonesia harus membangun infrastruktur informatika yang memadai, sumber daya manusia yang mampu membangun sistem ini, serta pembiayaan yang besar dalam membangun sistem ini.

Pemerintah Indonesia sebaiknya menerapkan kebijakan pemanfaatan *artificial intelligence* dalam birokrasi ini secara bertahap dan menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini aparat pemerintah yang berkaitan dengan pelayanan. Pendidikan dan kemampuan ini

bertujuan untuk memperbaiki sistem dalam *artificial intelligence* bila terdapat permasalahan dalam pelaksanaannya. Kalau sistem *artificial intelligence* ini digunakan dalam sistem pelayanan, penulis setuju. Namun, untuk pemerintahan yang bersifat manajemen, penulis tidak sependapat karena dapat mengubah secara tiba-tiba roda organisasi yang sudah terbentuk.

Pemanfaatan sistem *artificial intelligence* memerlukan dukungan dari berbagai *stakeholder* dan investor dalam pengembangan sistem teknologinya. Selain itu, Pemerintah Indonesia harus mendukung pihak swasta dalam mengembangkan sistem ini agar pelayanan kepada masyarakat yang lebih baik. Kolaborasi antara pemerintah dan swasta akan menghasilkan pelayanan yang lebih baik dan kompetitif sehingga dapat menaikkan *government artificial intelligence index*. Pada masa yang



Gambar 3.
Pemanfaatan *artificial intelligence* dalam layanan publik

akan datang diharapkan *artificial intelligence* dalam pelayanan publik akan seperti dalam Gambar 2.

Untuk itu, pemanfaatan sistem *artificial intelligence* sangat baik untuk diterapkan oleh Pemerintah Indonesia dalam struktur organisasi yang bersifat pelayanan publik seperti rumah sakit, lembaga perizinan, kepolisian, dan lainnya. Semoga pemanfaatan *artificial intelligence* ini dapat terwujud dalam pelayanan publik sehingga masyarakat tidak perlu mendapatkan izin sampai tiga bulan dan pelayanan menjadi lebih cepat dan tepat.

SARAN/REKOMENDASI

Dalam meningkatkan pemanfaatan dan keberlanjutan sistem *artificial intelligence*, Pemerintah Indonesia perlu membuat tugas dan fungsi yang jelas antara jabatan administrator dan pengawas dengan sistem teknologi ini. Dengan penyusunan tersebut maka kolaborasi antara sistem manusia

dan mesin menjadi lebih baik. Selain itu, pemerintah harus meningkatkan kompetensi dan kemampuan tenaga manusia dalam bidang teknologi agar tercipta inovasi yang berkualitas tinggi. Kemudian, pemerintah harus menyediakan pembiayaan dan menggandeng investor dalam pengembangan sistem *artificial intelligence*.

Wacana penghapusan eselonisasi ini perlu pengkajian lebih lanjut terkait efek yang ditimbulkan. Penggantian tugas dan wewenang eselonisasi dengan *artificial intelligence* bisa menimbulkan konflik dalam organisasi. Dalam organisasi, ada tugas dan wewenang yang tidak dilakukan oleh mesin dan teknologi. Penulis lebih merekomendasikan penggunaan *artificial intelligence* untuk memperbaiki sistem layanan publik pada institusi pemerintah. Kemudian pemerintah harus membuat kriteria dan persyaratan yang jelas mengenai lingkup eselon yang akan dihapuskan. Semoga dengan pemanfaatan *artificial*

intelligence ini dapat menginisiasi digitalisasi layanan publik yang cepat dan kebijakan pemerintah Indonesia mendapat dukungan yang positif dari masyarakat. Penulisan opini ini sebagai bentuk rasa cinta untuk kemajuan Indonesia dalam memberikan layanan yang lebih kepada masyarakat.

REFERENSI

<https://www.idrc.ca/en/perspectives/government-ai-readiness-index-equal-implementation-needed-reduce-global-inequalities>
www.builtin.com/artificial-intelligence

PROFIL PENULIS

Reza Azhari merupakan Perencana Muda di Bappeda Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

#ZonaIntegritas

#ZonaIntegritas

PIMPINAN DAN STAF

PUSBINDIKLATREN BAPPENAS

MENOLAK SEGALA BENTUK GRATIFIKASI



Kementerian PPN/ Bappenas

Pusbindiklatren
Bappenas | Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana Badan Perencanaan Pembangunan Nasional

www.pusbindiklatren.bappenas.go.id

📍 Pusbindiklatren Bappenas 📍 @pusbindiklatren

Kementerian PPN/ Bappenas

Pusbindiklatren Bappenas

Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana Badan Perencanaan Pembangunan Nasional

Pelayanan di Pusbindiklatren Bappenas tidak memungut biaya dalam bentuk apapun. Jika terdapat pihak-pihak yang meminta biaya atas pelayanan di Pusbindiklatren Bappenas, silakan Anda laporkan melalui alamat pos-el (e-mail) berikut:

pusbindiklatren@bappenas.go.id



JAM PELAYANAN
SENIN—JUMAT
08.30—11.30 & 12.30—15.00

PELAYANAN PRIMA

- BEBAS PUNGLI
- BEBAS KORUPSI
- BEBAS KOLUSI
- BEBAS NEPOTISME
- BEBAS GRATIFIKASI

ZONA INTEGRITAS

www.pusbindiklatren.bappenas.go.id

#ZonaIntegritas

WBS | WHISTLE BLOWING SYSTEM

LAPORKAN SEKARANG JUGA!

SEGALA BENTUK PENYALAHGUNAAN DI SEKITAR ANDA MELALUI:

irtama.bappenas.go.id/wbs



Masukkan tempat kejadian, waktu, pihak terlapor, dan **upload** dokumen seperti: foto, video, rekaman suara, dan lain-lain.

JANGAN KHAWATIR
IDENTITAS PELAPOR DIJAMIN KERAHASIAANYA

Kementerian PPN/ Bappenas

Pusbindiklatren
Bappenas | Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana Badan Perencanaan Pembangunan Nasional

www.pusbindiklatren.bappenas.go.id

📍 Pusbindiklatren Bappenas 📍 @pusbindiklatren

JAM KERJA FLEKSIBEL BAGI IBU PEKERJA

Foto: freepik.com

Sering kita mendengar ungkapan bahwa ibu adalah jantung dari keluarga. Jantung di dalam tubuh merupakan alat yang sangat penting bagi kehidupan seseorang. Apabila jantung berhenti berdenyut maka kehidupan seseorang akan berakhir. Perumpamaan ini menyimpulkan bahwa kedudukan seorang ibu sebagai tokoh sentral dan sangat penting untuk melaksanakan kehidupan.

Peran ibu sangatlah banyak. Seorang ibu dapat berperan sebagai istri dan ibu dari anak-anaknya, mengurus rumah tangga, serta mengasuh dan mendidik anak-anaknya. Seorang ibu pun memiliki peranan sosial sebagai anggota masyarakat dari lingkungannya. Ibu juga dapat berperan sebagai pencari nafkah tambahan bagi keluarganya.

Menjadi ibu pekerja dalam rangka membantu perekonomian keluarga sering kali menjadi alasan utama seorang ibu meninggalkan rumah dan anak-anaknya. Walaupun berat tidak dapat melihat perkembangan buah hati setiap harinya, hal tersebut tetap dijalani ibu pekerja yang tidak memiliki pilihan lain.

Akhir-akhir ini banyak perkantoran dan instansi yang menerapkan jam

kerja fleksibel dengan alasan utama untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Penerapannya pun bermacam-macam, ada yang dibebaskan untuk menentukan jam kerjanya sendiri dan ada pula yang ditentukan jam kerjanya, tetapi tidak seperti jam kerja pada umumnya. Bahkan, ada pula yang diperbolehkan bekerja dari mana saja dan tidak terpaku harus berada di kantor.

Bagi ibu pekerja (khususnya yang bekerja di rumah), penerapan jam kerja fleksibel ini tentu sangat menarik karena memberi kebebasan untuk menentukan jam kerja sendiri. Berbagai kemudahan dan keuntungan bisa diperoleh seperti dapat melihat tumbuh kembang anak dengan maksimal, memangkas waktu tempuh perjalanan ke kantor, dan dapat juga memangkas biaya-biaya

seperti biaya penitipan anak bagi yang tidak memiliki jasa pengasuh.

Di sisi lain, kondisi tersebut juga bisa menjadi bumerang bagi ibu pekerja karena untuk dapat bekerja secara fleksibel dibutuhkan komitmen dalam diri sendiri untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hali ini terutama berlaku bagi ibu pekerja yang boleh bekerja di rumah dengan menerapkan jam kerja fleksibel.

Seperti kita ketahui, jika sudah berada di rumah dengan anak-anak, seorang ibu tentunya akan dihadapkan dengan berbagai kerepotan dan gangguan yang mungkin akan memperlambat atau menunda penyelesaian pekerjaan.

Berikut beberapa tips yang bisa dilakukan ibu pekerja untuk sukses bekerja dari rumah tanpa melalaikan pekerjaan rumah tangga.

KOMITMEN

Pertama, yang harus dimiliki ibu pekerja adalah komitmen, yaitu tanggung jawab yang tinggi untuk mampu menyelesaikan segala kewajiban tugas-tugas kantornya. Dengan komitmen yang tinggi ini diharapkan ibu pekerja akan mampu mengatur waktu sebaik-baiknya untuk dapat menjalankan kedua fungsi sebagai ibu dan sebagai pekerja.

BUAT AGENDA HARIAN

Kedua ibu pekerja juga harus membuat jadwal bekerja di rumah berupa agenda harian dan urutan prioritas pekerjaan. Setelah jadwal dibuat cobalah untuk berdisiplin dengan jadwal yang telah dibuat, dahulukan pekerjaan-pekerjaan dengan prioritas tinggi. Tentunya jadwal bekerja ini masih bersifat fleksibel, artinya ada saat-saat tertentu yang bisa dijadikan pengecualian, misal saat anak atau anggota keluarga lainnya sedang sakit. Tentunya waktu ibu akan lebih tersita untuk menjaga dan merawat anggota keluarga yang sedang sakit. Namun, apabila telah sembuh, sebaiknya ibu pekerja kembali menaati jadwal yang telah dibuat. Sebaiknya perlu juga dibuat juga target harian. Selalu lakukan *review* target-target tersebut di akhir

hari apakah sudah pas dengan waktu yang tersedia, atau justru banyak waktu luang, atau bahkan justru kita kehabisan waktu mengerjakannya.

SEDIAKAN RUANG BEKERJA

Ketiga, ibu pekerja sebaiknya menyediakan ruang bekerja di rumah. Pilihlah ruangan yang tenang dan nyaman untuk bekerja. Siapkan juga sarana dan prasarananya sehingga ibu pekerja dapat bekerja secara maksimal, meskipun dari rumah. Untuk menghilangkan kejenuhan, ibu pekerja sesekali dapat bekerja di kafe atau tempat makan favorit.

DUKUNGAN

Keempat, mintalah dukungan penghuni rumah lainnya untuk mengondisikan hal ini. Dukungan keluarga merupakan hal yang penting untuk keberhasilan ibu yang bekerja di rumah. Dukungan dapat berupa bantuan untuk mengerjakan pekerjaan rumah, mengasuh anak-anak selagi ibu pekerja menyelesaikan tugas-tugas kantornya, hingga sekadar memberi semangat untuk ibu pekerja sehingga bisa menyelesaikan *deadline* pekerjaan pada hari itu.

ISTIRAHAT CUKUP

Kelima, istirahat yang cukup. Ibu pekerja harus memiliki waktu istirahat yang cukup. Selain tidur 8 jam saat malam hari, ibu pekerja dapat menambahkan dengan tidur siang selama 15–20 menit. Dengan demikian, ketika terbangun, ibu pekerja akan memperoleh tenaga baru dan lebih segar untuk



Foto: freepik.com

mengerjakan pekerjaan lainnya.

Demikian kelima tips yang dapat dilakukan ibu pekerja untuk dapat sukses bekerja di rumah tanpa mengabaikan kewajiban-kewajiban sebagai ibu rumah tangga. Terlebih ditengah situasi wabah virus Covid-19 yang menyerang seluruh negara di dunia yang menyebabkan banyak instansi dan perusahaan yang terpaksa menjalankan pekerjaan dari rumah. Pilihan untuk full bekerja di luar rumah maupun full bekerja di rumah adalah keputusan tiap-tiap ibu pekerja yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing. Tentunya ibu yang lebih tau mengenai apa yang terbaik bagi rumah tangganya. Jadi bekerja dari rumah? Siapa takut! **(Penulis: Nita Agustin/Pusbindiklatren Bappenas)**



Foto: freepik.com



Menuju Perencana Profesional

SIMPUL
Perencana

KUESIONER MAJALAH SIMPUL PERENCANA VOLUME 36 TAHUN 2020

I. TAMPILAN MAJALAH SIMPUL PERENCANA

1. Tampilan cover majalah Simpul Perencana volume 36 tahun 2020:
 - a. menarik
 - b. kurang menarik
2. Tampilan cover majalah Simpul Perencana volume 36 tahun 2020 sudah mencerminkan tema:
 - a. sudah
 - b. belum
3. Susunan warna dan tata letak foto-foto ilustrasi dalam isi majalah Simpul Perencana volume 36 tahun 2020:
 - a. menarik
 - b. kurang menarik

II. SUBSTANSI/ISI MAJALAH SIMPUL PERENCANA

1. Tema yang diangkat dalam majalah Simpul Perencana volume 36 tahun 2020:
 - a. menarik
 - b. kurang menarik
2. Tema yang diangkat dalam majalah Simpul Perencana volume 36 tahun 2020 sudah sesuai dengan isu terkini:
 - a. sudah
 - b. belum

3. Susunan atau struktur konten dalam majalah Simpul Perencana volume 36 tahun 2020 sudah baik:
 - a. sudah
 - b. belum
4. Bahasa dan ilustrasi (gambar, grafik, dan tabel) dalam majalah Simpul Perencana volume 36 tahun 2020 mudah dipahami:
 - a. iya
 - b. tidak
5. Majalah Simpul Perencana volume 36 tahun 2020 memberikan informasi terkini dan menjadi referensi dalam pengambilan keputusan:
 - a. iya
 - b. tidak

III. PENYEBARLUASAN MAJALAH SIMPUL PERENCANA

1. Majalah Simpul Perencana volume 36 tahun 2020 yang dikirimkan oleh Pusbindiklatren Bappenas dapat diterima dengan baik:
 - a. iya
 - b. tidak
2. Apakah majalah Simpul Perencana yang telah Saudara terima juga diinformasikan kepada staf Saudara?
 - a. iya
 - b. tidak

3. Selain Pusbindiklatren mengirimkan majalah Simpul Perencana volume 36 tahun 2020 kepada instansi Saudara, kami juga telah memuat dalam situs web Pusbindiklatren Bappenas (karena keterbatasan cetak), apakah saudara menginformasikan/disposisikan kepada staf atau kolega untuk mengakses majalah Simpul Perencana volume 36 tahun 2020 di situs web Pusbindiklatren Bappenas?
 - a. iya
 - b. tidak

KETENTUAN:

- Lingkari jawaban pada huruf a atau b sesuai pilihan Anda.
- Kuesioner yang telah selesai dijawab selanjutnya dipotret dengan kamera. Usahakan hasil foto tidak kabur (*blur*) sehingga tulisan dan jawaban dapat terbaca dengan jelas.
- Hasil foto selanjutnya dikirim melalui pos-el (*e-mail*) ke: **pusbindiklatren@bappenas.go.id**
- Pengisian kuesioner evaluasi Majalah Simpul Perencana juga dapat dilakukan secara daring (*online*) melalui tautan (*link*) berikut: **bit.ly/evaluasi-simpul2020**

CALL FOR PAPERS

About The Journal

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 (Bappenas) and supported by Indonesian Development Planners Association (PPPI).

This journal aimed at studying the issues of sustainable development from around the world to later be used as policy material in sustainable development planning in Indonesia, developing countries, and the world in general.

This journal absorbs theoretical scientific studies as well as empirical experiences from researchers around the world, primarily from researchers who specialize in developing countries, to then publish them all widely to international forums as an applicable and innovative knowledge.

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

RESEARCH PAPER

POLICY PAPER

COMMENTARY

BOOK REVIEW

Peer Review Process

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

Publication Frequency

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

Open Access Policy

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

Guidance for Submission

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

Register and Login as Author to:

<http://journal.pusbindiklatren.bappenas.go.id>

BEFORE:

JULY 15TH, 2020

ADAPTASI KEBIASAAN BARU

#BersatuMelawanCovid19



Sumber:



covid19.go.id



Direktorat Promosi Kesehatan
dan Pemberdayaan Masyarakat
Kementerian Kesehatan RI