

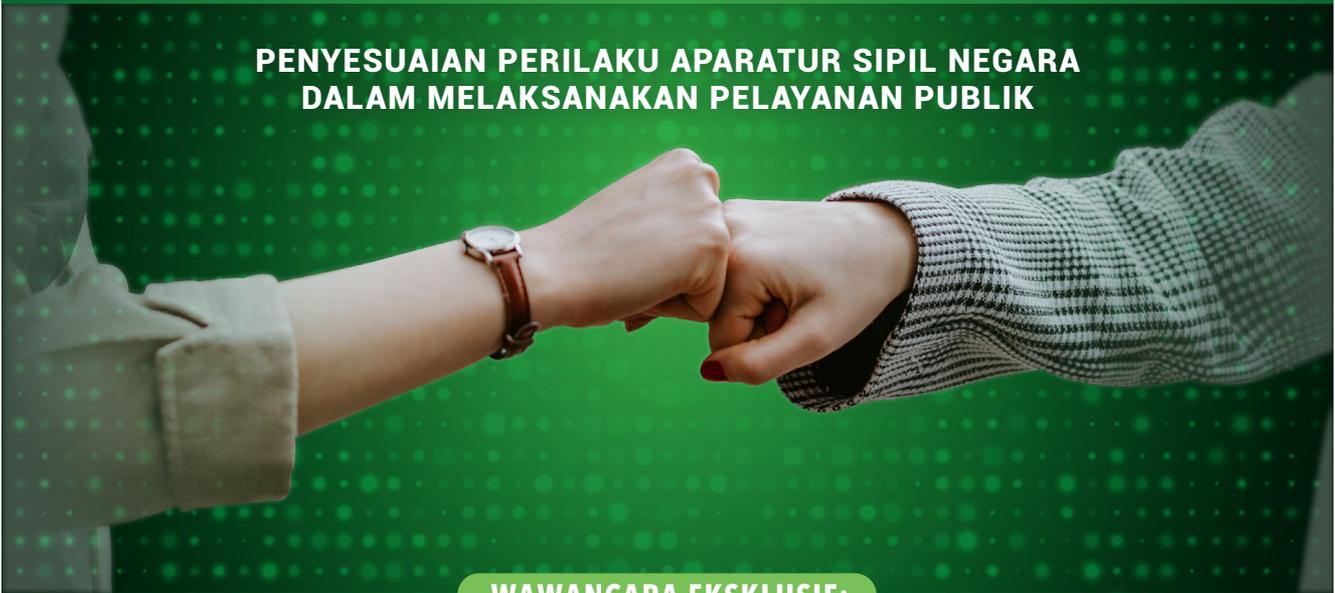
Menuju Perencana Profesional

SIMPUL

Perencana

ADAPTASI KEBIASAAN BARU

PENYESUAIAN PERILAKU APARATUR SIPIL NEGARA
DALAM MELAKSANAKAN PELAYANAN PUBLIK



WAWANCARA EKSKLUSIF:



AGUS PRAMUSINTO
Ketua KASN



DEDI SUPANDI
PjS. Walikota Depok



EKO PRASOJO
Guru Besar FIA UI



TATANG MUTTAQIN
Direktur Apneg Bappenas

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 >>

journal.pusbindiklatren.bappenas.go.id

BEFORE:

MARCH 15TH, 2021

Dari Kami



Ilustrasi simpul: freepik.com (repro)

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 S.Tyas, Hari Nasiri Mochtar,
Lilly Widayati, Edy Purwanto,
Teresna Murti, Feita Puspita Murti

PEMIMPIN REDAKSI

Karyoto

EDITOR DAN DESAINER GRAFIS

Hafidh Aditama

DISTRIBUSI DAN PUBLIKASI

Maslakh 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

Salam Perencana!

Masa pandemi Covid-19 sampai saat ini masih belum berakhir. Angka kasus konfirmasi positif bahkan mengalami kenaikan di beberapa daerah, di antaranya Jawa Tengah, DKI Jakarta, dan Jawa Barat. Kondisi ini berdampak pada berbagai bidang terutama kesehatan, ekonomi, pendidikan, dan sosial. Pemerintah tetap bekerja dan melayani masyarakat dengan berbagai cara dan metode untuk menjaga kestabilan ekonomi masyarakat dengan tetap mengutamakan kualitas pelayanan dan protokol kesehatan.

Majalah Simpul Volume 38 (SIMPUL) kali ini mengambil tema "Adaptasi Kebiasaan Baru: Penyesuaian Perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan Pelayanan Publik". Melalui tema, kami ingin menyampaikan kepada publik mengenai kebijakan pemerintah terkait dengan adaptasi kebiasaan dan perilaku ASN dalam memberikan layanan kepada masyarakat pada masa pandemi.

Selama masa pandemi ini, tim redaksi SIMPUL juga melakukan beberapa adaptasi kebiasaan baru. Proses redaksional penerbitan majalah yang semula banyak dilakukan secara tatap muka, kini lebih banyak dilakukan secara virtual dengan memanfaatkan teknologi komunikasi jarak jauh. Rapat-rapat redaksi untuk penentuan tema, pemilihan narasumber, dan lain-lain semuanya dilakukan melalui aplikasi konferensi video. Wawancara narasumber pun dilakukan secara daring.

Rubrik Cakrawala pada terbitan kali ini cukup menarik dengan menyajikan pandangan mengenai adaptasi kebiasaan baru dari kacamata birokrat dan akademisi. Kami menghadirkan empat narasumber kompeten untuk menjawab berbagai pertanyaan seputar adaptasi kebiasaan baru dari tim SIMPUL. Kami juga menyajikan rubrik-rubrik reguler lainnya yang menarik dan inspiratif.

Semoga SIMPUL Vol. 38 ini dapat memberikan pencerahan kepada pembaca bahwa pemerintah dan seluruh elemennya tetap bekerja dan melayani masyarakat dengan berbagai inovasi untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas dengan menyesuaikan adaptasi kebiasaan baru. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan kesehatan, kesuksesan, dan kesejahteraan bagi kita semua, *aamiin*.

Karyoto

Pemimpin Redaksi

Daftar Isi

GERBANG

Adaptasi Kebiasaan Baru: Momentum Pelayanan Publik yang Lebih Optimal	3
--	---



PROLOG

Bersama Menuju Perubahan	4
--------------------------------	---

CAKRAWALA

Agus Pramusinto

(Ketua KASN):

Berkah Pandemi untuk Kenormalan Birokrasi	6
--	---

Dedi Supandi

(PjS. Walikota Depok):

Menerapkan AKB untuk Pelayanan Publik	12
--	----

Eko Prasoj

(Guru Besar FIA UI):

Mengubah Mental, Model, Perilaku, dan Budaya	16
---	----

Tatang Muttaqin

(Direktur Apneg
Kementerian PPN/
Bappenas):

Adaptasi Menuju Transformasi Digital	22
---	----

LIPUTAN

Pelepasan Karyasiswa Program <i>Linkage</i> pada Masa Pandemi	29
---	----

Penilaian DUPAK oleh Tim Penilai Pusat dn Sekretariat Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Perencana	32
---	----

Pelayanan Pusbindiklatren pada Masa Pandemi	34
--	----

SOSOK ALUMNI

Tri Wisnuasih Pratiwi:

Belajar Kala Pandemi untuk Menyongsong Revolusi Industri	36
---	----

SOSOK PFP

Oleh Suparjo:

Inovasi Pejabat Fungsional Perencana Bidang Ekonomi (Pertanian) dalam Rangka Meningkatkan Daya Saing Daerah	40
---	----

AKADEMIKA

Tesis Pilihan:

Implementasi Kebijakan Pengurangan Risiko Bencana (Studi pada Kota Jayapura)	43
--	----



Semangat <i>Collaborative- Governance</i> dan Pengukuran Kinerja Menjadi Kunci Utama Pembangunan "Negeri Sakura"....	49
--	----

INFO PPPI

Informasi Kegiatan PPPI	52
-------------------------------	----

INFO JFP

PERMENPANRB No 4 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Perencana	60
--	----

Surat Edaran Menteri PPN/ Kepala Bappenas No. 11 Tahun 2020 tentang Kebijakan Teknis Jabatan Fungsional Perencana ...	61
--	----

OPINI

Alfian Rosiadi:

E-Musrenbang: Perencanaan Pembangunan yang Mudah, Murah, dan Menjangkau Masyarakat Luas pada Era Pandemi	62
--	----

Aisyah:

Membangun Citra Rasa Aman, Sehat, dan Nyaman Sebagai Inovasi Kebijakan Untuk Membangkitkan Gairah Pariwisata di Sulawesi Selatan pada Masa Pandemi Covid-19	68
--	----

Rahma Tri Benita:

Peran Sektor Perikanan Indonesia di Forum Internasional	72
---	----

Rine Simamora:

Inovasi Pelayanan Publik dalam Konteks Penelitian pada Masa Pandemi	78
---	----

SELINGAN

4 Ide Produktif Selama #dirumahaja.....	82
--	----

ADAPTASI KEBIASAAN BARU: MOMENTUM PELAYANAN PUBLIK YANG LEBIH OPTIMAL

Oleh: Ali Muharam

DEWAN REDAKSI MAJALAH SIMPUL PERENCANA

Merebaknya pandemi Covid-19 di Indonesia yang terjadi sejak medio Maret 2020 memaksa kita untuk melakukan berbagai kegiatan dengan penyesuaian yang diperlukan agar dapat tetap sehat dan produktif.

Penyesuaian perilaku yang lebih sering disebut adaptasi kebiasaan baru (AKB) ini tidak hanya dilaksanakan pada tingkat individu dan keluarga, tetapi juga dalam tingkat yang lebih luas termasuk dalam aspek pelayanan publik yang dilaksanakan oleh aparat sipil negara (ASN).

Penyesuaian perilaku ASN dalam memberikan pelayanan publik selama masa pandemi dapat diejawantahkan dalam berbagai bentuk. Beberapa institusi secara kreatif menciptakan berbagai inovasi yang sampai pada level tertentu memungkinkan mereka tetap dapat menjalankan tugas dan fungsi (tusi) dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. AKB dalam beberapa institusi direalisasikan misalnya melalui penyesuaian sistem kerja yang lebih adaptif dan fleksibel khususnya

dalam lokasi kerja (diwujudkan melalui skema *work from home/ WFH* dan *work from office/WFO* secara bergiliran) sehingga fungsi-fungsi pelayanan kepada masyarakat tetap berjalan.

Di balik lahirnya AKB, terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai momentum bagi organisasi/institusi untuk memberikan pelayanan yang lebih optimal meski di tengah suasana pandemi. Momentum yang dimaksud di antaranya AKB dapat menjadi momentum untuk melihat kembali (*review*) proses bisnis dan standar operasional prosedur (SOP) pelayanan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi; AKB juga memungkinkan penggunaan media komunikasi *online* secara lebih intensif sebagai sarana pengaduan dan konsultasi. Dalam AKB perlu pula dipastikan bahwa *output* dari pelayanan yang diberikan secara *online* maupun *offline* tetap sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta tetap akuntabel.

AKB juga perlu dievaluasi secara periodik untuk memastikan efektivitasnya. Jika memang AKB berjalan baik dan membuat pelayanan lebih cepat dan efisien maka kebiasaan baru ini dapat

menjadi praktik baru yang sesuai dengan tujuan birokrasi, yaitu memberikan pelayanan yang cepat dan tepat kepada masyarakat. Sebaliknya, jika dalam praktiknya AKB di sektor pelayanan publik tidak membuat pelayanan menjadi cepat, mudah, dan malah menimbulkan *moral hazard* maka praktik AKB dapat dihentikan dan dilakukan penelaahan secara komprehensif untuk merancang ulang bentuk-bentuk pelayanan lainnya yang lebih efektif.

Dengan adanya AKB ini, suka tidak suka, perilaku ASN pun dituntut untuk berubah mengikuti perkembangan yang terjadi termasuk salah satunya menggunakan teknologi informasi yang lebih intens sehingga fungsi pelayanan dapat tetap berjalan baik. Implementasi AKB pada dasarnya sejalan dengan tekad Presiden Joko Widodo untuk menjadikan birokrasi lebih tangkas (*agile*) dan bekerja secara digital dan melayani (*dilan*). ■



Foto: freepik.com

Bersama Menuju Perubahan

Oleh: Teresna Murti

DEWAN REDAKSI
MAJALAH SIMPUL PERENCANA

Ilustrasi: freepik.com

Perubahan merupakan proses penyesuaian dan adaptasi yang terus berulang dan tidak pernah berakhir. Dalam era transformasi dan disrupsi digital pada saat ini, mau tidak mau individu dan organisasi harus dapat merespons terhadap perubahan yang terjadi.

Pada saat ini, kita hidup dalam era perubahan, transformasi, dan desrupsi digital. Memasuki revolusi industri 4.0, diperlukan kesiapan sumber daya manusia untuk dapat mengikuti perkembangan teknologi yang begitu pesat. Selain itu, pengembangan *artificial intelligence* (AI) mengharuskan pengembangan strategi untuk melakukan perubahan dan transformasi karena telah memengaruhi berbagai bidang kehidupan manusia. Perubahan masif yang tengah berlangsung membuat semua pihak mau tidak mau masuk dalam perubahan dan melakukan penyesuaian untuk dapat bergerak secara harmonis dalam kondisi yang ada.

Transformasi dan perubahan pada dasarnya adalah proses kreativitas

dan inovasi yang melibatkan penemuan sesuatu yang baru dan berbeda dari yang ada pada saat ini. Agar perubahan atau transformasi berjalan sesuai dengan harapan, penting untuk memahami tujuan, hasil, proses, dan cara berpikir keduanya. Sebagai langkah awal untuk memahaminya, dapat dikatakan bahwa perubahan merupakan upaya memperbaiki masa lalu atau sesuatu yang sudah ada, sedangkan transformasi adalah untuk menciptakan masa depan. Dapat dikatakan bahwa dalam proses transformasi akan selalu melalui perubahan, sedangkan dalam perubahan tidak selalu terjadi transformasi.

Untuk mengerti yang terjadi dan menemukan cara agar organisasi dan pegawai dapat beradaptasi,

berfungsi, dan berkinerja di lingkungan yang dinamis dan terus bergerak menjadi tantangan tersendiri. Kapasitas organisasi untuk mengembangkan hubungan antarmanusia yang terintegrasi dan bersemangat merupakan keunggulan kompetitif dalam lingkungan yang berubah. Begitu proses perubahan dan transformasi berlangsung, komunikasi dan dialog harus dilakukan untuk menjaga kecemasan individu yang terdampak oleh perubahan ataupun transformasi organisasi.

Siapa sangka bahwa datangnya pandemi Covid-19 memperkuat dan seolah-olah menjadi pengesahan bahwa kita harus melakukan perubahan besar. Perubahan tatanan kehidupan dengan diberlakukannya

pembatasan untuk berkerumun dilakukan demi menjaga masyarakat agar tidak tertular atau menularkan virus berbahaya tersebut. Perubahan tata kehidupan masyarakat ini kemudian disahkan melalui penerapan adaptasi kebiasaan baru (AKB).

Keharusan melakukan penjagaan diri melalui peningkatan kesehatan, kebersihan diri dan lingkungan, yang sebelumnya sudah ada tetapi diabaikan, menjadi suatu kebiasaan baru yang wajib dilakukan. AKB mengubah perilaku, kebiasaan, dan gaya hidup yang muncul sebagai tren pada beberapa tahun belakangan. Kebiasaan baru dimaksud tidak saja bagi individu, tetapi juga organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

Dengan adanya pembatasan ruang gerak, bagaimana cara aparatur sipil negara (ASN) melakukan tugas agar dapat tetap memberikan pelayanan kepada masyarakat?

Bukan saja karena adanya pandemi, Presiden Joko Widodo, pada pidato pelantikan periode ke-2 masa pemerintahannya, menekankan bahwa akan banyak dilakukan perubahan dalam birokrasi, utamanya dilakukan penyederhanaan birokrasi. ASN dituntut memiliki keahlian dan kompetensi dengan berkinerja tinggi dalam mendukung kegiatan pemerintahan. Hal ini dapat diartikan bahwa penguasaan individu terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi penting.

Tuntutan perubahan ASN untuk meningkatkan profesionalitas dalam melaksanakan kinerja, mengarahkan kepada konsep

organisasi birokrasi yang lebih dinamis dan lincah (*agile*) dengan struktur yang lebih sederhana. Penyederhanaan struktur birokrasi ditunjang dengan teknologi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas di berbagai jenis pelayanan.

Salah satu perubahan besar yang harus dilaksanakan dan menjadi kebiasaan baru di organisasi adalah kebijakan *work from home* (WFH) atau melakukan kegiatan pekerjaan di rumah. Kebijakan WFH menuntut ASN untuk tetap melakukan tugas masing-masing dan berkomunikasi dengan menggunakan teknologi. Perubahan yang besar salah satunya adalah seluruh tingkat jabatan ASN dituntut mampu untuk memahami cara kerja digital. Sekalipun tidak sampai pada tingkat *information and technology* (IT) *savvy*, paling tidak ASN harus mampu dalam menggunakan alat komunikasi digital untuk dapat terus berkinerja.

Bagi mereka yang telah lama terbiasa dengan rutinitas, perubahan masif yang sedang berlangsung akan membuat disorientasi dan meresahkan. Perubahan organisasi dan tata laksana mengharuskan ASN keluar dari zona nyaman atau *comfort zone*. Sebagian individu akan merasakan ketegangan dan kecemasan terhadap perubahan, dengan membayangkan ketidakpastian akan dibawa ke mana mereka oleh perubah. Pertanyaannya adalah, sudah siapkah ASN melakukan perubahan?

Dengan adanya kebijakan pemerintah yang diikuti dengan kondisi pandemi saat ini, organisasi pemerintah tidak lagi bisa

membiarkan proses kerja yang tidak berubah. Tidak ada lagi melakukan kegiatan secara *business as usual*. Ada proses transformasi yang diperlukan agar kebijakan dapat dilaksanakan dengan baik.

Inovasi dalam pemerintahan sering kali bersifat inkremental, dengan beberapa langkah kecil bertambah hingga langkah yang lebih besar dari waktu ke waktu. Namun, untuk saat ini, inovasi terobosan sangat perlu dilakukan secara cepat agar proses pembangunan dapat terus berlangsung. Kemampuan inovasi dan ketepatan dalam membaca kondisi sangat membantu pengambilan keputusan yang tepat untuk pembangunan bagi masyarakat. Untuk keperluan itu, yang dibutuhkan adalah sumber daya yang tepat untuk mewujudkannya.

ASN yang adaptif, berkinerja, serta mampu untuk terus mengembangkan kreativitas dalam membuat inovasi merupakan sumber daya yang akan menjadi roda pembangunan. Di lain pihak, organisasi harus terus mendukung dan mengembangkan kemampuan ASN untuk menciptakan berbagai inisiatif dalam pelayanan terhadap masyarakat. Transformasi peran ASN untuk selalu menjadi selangkah terdepan atau *one step ahead* dalam menguasai dan memanfaatkan teknologi terbaru akan menjadikannya siap menjadi pengendali perubahan dalam memasuki industri 4.0 dan disrupti digital serta menyongsong industri 5.0.

ASN tidak perlu dibawa oleh perubahan, tetapi sudah saatnya ASN yang menjadi pembawa bahkan pembuat perubahan. ■

AGUS PRAMUSINTO
KETUA KASN

Berkah Pandemi untuk Kenormalan Birokrasi

Foto: zonanusantara.com

Kondisi pandemi saat ini yang menyebabkan hampir sebagian besar masyarakat beralih ke dunia digital justru merupakan kondisi normal yang sudah seharusnya terjadi beberapa tahun yang lalu. Hal ini disampaikan Prof. Dr. Agus Pramusinto, M.D.A., Ketua Komite Aparatur Sipil Negara (KASN), dalam sesi wawancara dengan SIMPUL. Lalu bagaimana dengan kemampuan ASN dan birokrasi untuk berubah dalam menghadapi pandemi? Simak tanggapan selengkapnya berikut ini.

SIMPUL (S): Dengan adanya pandemi, apakah ada hubungannya dengan peningkatan atau penurunan aduan atau kasus yang harus diselesaikan di institusi Bapak dibanding sebelum pandemi?

AGUS PRAMUSINTO (A): Situasi ini memang agak mengganggu dari segi pekerjaan, tetapi masih bisa ditangani. Yang terganggu itu bila ada tamu yang mau ketemu langsung atau kami harus ke lapangan untuk klarifikasi. Namun, dari sisi pekerjaan lain masih normal. Kami bertanggung jawab atas pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), mereka harus koordinasi atau konsultasi ke kami. Untungnya kami sudah punya layanan *online* SIJAPTI (Sistem Informasi Pengisian Jabatan

Pimpinan Tinggi) sehingga orang bisa memproses lewat SIJAPTI dan bisa dilakukan dengan lancar.

Kita juga melakukan asesmen atau penilaian dan pendampingan sistem merit. Sebetulnya malah sekarang jauh lebih efektif dan efisien. Kalau kemarin-kemarin, biasanya untuk sosialisasi dan pendampingan, kami harus turun ke lapangan dan itu biasanya hanya satu regional saja. Sekarang bisa sekaligus ratusan dalam waktu yang cepat dan masif. Jadi praktis. Namun, untuk verifikasi data ke lapangan memang agak terganggu karena kami harus memperoleh bukti-bukti fisik. Untuk sementara, aktivitas ini agak dikurangi, tapi kami akan memanfaatkan sebanyak mungkin dengan Zoom.

Untuk pengaduan pelanggaran netralitas ASN, karena ada pandemi Covid-19, kemungkinan jumlahnya meningkat sebagai akibat pengunduran waktu Pilkada dari 9 September 2020 ke 9 Desember 2020. Sekarang saja sudah ada 732 pelanggaran yang masuk ke KASN, yang diadakan lewat BAWASLU lalu ke KASN. Kami sudah memproses dan memberikan rekomendasi sanksi ke PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian: bupati, walikota, dan gubernur) sebanyak 70%, atau sekitar 500-an pelanggaran. Dari 70% rekomendasi sanksi itu, yang sudah ditindaklanjuti oleh PPK sebanyak 52,37%. Angka ini memang belum tinggi, tapi ini merupakan angka positif dibandingkan sebelumnya. Misalnya, Pilkada 2018, hanya di bawah 25% yang ditindaklanjuti. Jadi, ini sebenarnya dari sisi pekerjaan kami tidak terlalu terganggu. Yang mungkin agak mengganggu jika ada rekomendasi-rekomendasi yang masih perlu klarifikasi secara fisik.

Kami juga sempat melakukan pembinaan panel. Biasanya pelatihan seperti ini menghabiskan biaya mahal, baik dari peserta maupun KASN. Akan tetapi, kali ini, dengan total 1.000 orang peserta lebih, kami hanya menghabiskan Rp22 juta untuk pembicara (kalau dengan kehadiran fisik bisa membengkak lebih dari Rp2 miliar). Kami tidak perlu mengeluarkan biaya untuk sewa hotel, akomodasi, dan lain-lain. Itu sisi positif yang didapat. Mau tidak mau, semua terdisrupsi oleh Covid-19 dan kami betul-betul harus memiliki kecepatan (*speed*), kelincahan (*agility*), dan beradaptasi (*adaptability*). Kalau tidak, kami akan

ketinggalan. Maka kompetensi ASN harus disesuaikan jika tidak mau ditinggalkan atau dilibas zaman. Tentu, ASN senior masih banyak yang gagap, tapi pelan-pelan terbiasa menggunakan Zoom, Webex, dan sebagainya. Inilah potret yang kita lihat.

”

Semua terdisrupsi oleh Covid-19 dan kami betul-betul harus memiliki kecepatan (*speed*), kelincahan (*agility*), dan beradaptasi (*adaptability*).

“

S: ASN harus adaptif dan *agile* untuk menghadapi disrupsi yang terjadi, termasuk saat pandemi ini. Menurut Bapak, apakah ASN yang langsung melayani masyarakat (*front office*) sudah cukup adaptif dan *agile*?

A: Ini memang dunia baru dan tidak semua ASN mampu. Sementara barisan senior yang dominan memang masih belum *digital native*. Saya kira ini memang harus diubah. Pemerintah harus memastikan mereka yang direkrut memiliki kompetensi itu. Di dalam, harus ada pengembangan yang serius. Pastikan kompetensi ASN meningkat dengan beragam cara; entah itu diklat, *mentoring*, penugasan yang menantang, dan lain-lain untuk membantu ASN berkembang.

Sekarang ini kita melihat sistem perekrutan dilakukan dengan CAT (*computer assisted test*) secara selektif terbuka. Dalam pengamatan saya, untuk transparansi dan akuntabilitas, semua orang percaya, tidak diragukan, tapi apakah substansi untuk mengetes dan proses mengetesnya itu sudah memadai atau belum? Banyak catatan yang perlu didalami. Misalnya, CPNS (calon pegawai negeri sipil) kan harus mengikuti tes intelegensia umum dan wawasan kebangsaan dalam SKD (seleksi kompetensi dasar). SKD hanya diambil tiga besar. Saya khawatir yang tiga besar itu menggugurkan orang-orang yang kompetensi bidangnya baik. Misalnya, dibutuhkan mereka yang punya keahlian IT (*information and technology*); yang lolos SKD ada tiga orang, tapi ketika dites, mereka tidak punya keterampilan yang memadai, sedangkan orang yang justru punya keterampilan tidak lulus SKD.

Perlu dipikirkan bagaimana SKD tidak menggugurkan orang-orang yang terbaik dalam bidangnya. Sama halnya dengan dosen. Misalnya dibutuhkan dua orang dosen, yang melamar ribuan. Karena hanya butuh dua, yang diloloskan SKD hanya enam, 2x3. Ketika disuruh praktik mengajar, tidak bisa. Sementara yang gugur, mereka punya publikasi, punya pengalaman mengajar, dan sebagainya. Ini yang perlu dievaluasi dan direnungkan. Termasuk juga misalnya dalam SKD ada semacam psikotes. Menurut teman psikologi, mestinya tidak ada skor yang menunjukkan tinggi rendah, karena tes tersebut misalnya hanya menunjukkan seseorang itu introver

atau ekstrover dan kecocokan bidang pekerjaannya. Bukan dilihat yang ekstrover lebih tinggi dari introver, yang lebih banyak bicara lebih baik dari yang pendiam, tapi akan dilihat kecocokan bekerjanya. Ini yang perlu dilihat lagi.

S: Dalam konteks penghematan selama pandemi, sejauh mana keberhasilan AKB penggunaan rapat virtual untuk berbagai macam kegiatan birokrasi? Bagaimana KASN mendorong Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk menjadikan kondisi ini sebagai mentalitas baru?

A: Orang secara otomatis akan bergeser ke IT. Sebenarnya dorongan ini sudah dilakukan lama sejak situasi masih normal. Namun, dorongan manusia tidak mampu mengubah, malah makhluk ajaib berukuran kecil yang tidak terlihat ini yang berhasil mendobrak. Sebenarnya tuntutan untuk berinovasi dengan menggunakan IT agar layanan cepat dan lebih murah sudah kita teriakkan sejak bertahun-tahun yang lalu. Sekarang, dengan virus Covid-19 ini, orang baru mau berubah. Sebetulnya, situasi kemarin itu menurut saya adalah situasi abnormal, yang normal itu sekarang. Akhirnya orang mau menggunakan teknologi dan mampu melayani dengan cepat. Mestinya itu yang kita harapkan. Jangan anggap ini adalah kenormalan baru, tapi inilah situasi yang normal. Inilah yang harus kita jaga. Jangan sampai nanti sudah ada vaksin, orang kembali sehat dan beraktivitas seperti biasa lalu kembali seperti dulu: *meeting*

harus hadir, menghabiskan waktu, semua dibuat perjalanan dinas yang menghabiskan anggaran luar biasa. Mestinya momentum perubahan yang sangat positif ini harus kita jaga.

KASN bukan dalam posisi membuat kebijakan, tapi kami selalu mendiskusikan agar hal positif yang kita sudah lakukan terawat dengan baik dan perlu dibuat kerangka kebijakan secara regulasi agar bisa dijaga. Ini menjadi pekerjaan besar kita semua. Tugas kita semua untuk saling menjaga.

S: Apa yang bisa dilakukan KASN untuk mendorong KemenPANRB dan BKN untuk mau berubah, dari sisi transparansi prosedur dan proses serta kualitas hasil?

A: Terkait dengan rekrutmen, tanggal 5 Oktober lalu dalam rapat dengar pendapat dengan Komisi II DPR (Dewan Perwakilan Rakyat) tentang evaluasi pelaksanaan seleksi CPNS tahun 2019, kami menyampaikan bahwa kami tidak mengkritik praktik CAT, tapi kami punya catatan sebagai ruang untuk perbaikan. Kami punya dua belas catatan yang disampaikan di DPR untuk menjadi masukan bagi KemenPANRB dan BKN. Kami juga senang jika diajak diskusi.

Saya pribadi merasakan sendiri ketika merekrut dosen. Ada teman-teman yang sudah pulang studi Ph.D. (doktoral) atau magister dari luar negeri, tapi harus dites lagi dengan CAT padahal dia sudah lama menjadi peneliti yang tidak lagi menghafal sejarah dan sebagainya. Hal-hal itu memang dimaksudkan untuk mengukur nasionalisme, tapi apakah cukup memadai untuk

mengukur nasionalisme? Itu kan hanya mengukur pengetahuan seperti hafalan tentang sejarah. Padahal pengetahuan itu tidak menunjukkan nasionalisme.

Sebaliknya, seseorang yang sudah jadi peneliti di luar negeri dan mau kembali mengabdikan di Indonesia itu sudah menunjukkan nasionalisme, itu sudah jadi bukti. Ketika dia sekolah di luar negeri dengan beasiswa tentunya sudah diseleksi dengan bermacam-macam instrumen, nasionalisme, moralitas, dan lain-lain. Lalu mengapa harus dites lagi? Apalagi SKD ini menggugurkan seseorang. Ini terjadi di kampus saya (Universitas Gadjah Mada), yang sudah memiliki publikasi justru banyak gagal, yang masuk malah lulusan universitas swasta antah berantah, hanya karena lulus SKD. Repotnya, ketika sudah masuk tiga besar, mau tidak mau salah satu harus diangkat, padahal tidak memenuhi kompetensi bidang.

Di sebuah lembaga pusat, ketika membutuhkan widyaiswara, saya juga mendengar hal yang sama. Yang mendaftar justru tidak punya *passion* untuk itu, *passion*-nya malah di bidang administrasi. Ini kan sudah cacat dalam proses awal.

S: Apakah ada kenaikan atau penurunan angka pelanggaran jika dibandingkan sebelum pandemi?

A: Pada masa pandemi ini, angka aduan lebih banyak karena masa Pilkada (Pemilihan Kepala Daerah) diundur, menimbulkan waktu yang panjang sehingga terjadi tambahan pelanggaran. Namun, bisa juga jumlah pelanggaran sama-sama banyak, tapi yang



Wawancara dengan tim Majalah Simpul Perencana secara daring

dilaporkan sekarang lebih banyak. Saya melihat ini sebagai hal yang positif, kesadaran publik untuk mengawasi demokrasi semakin meningkat sehingga mereka melaporkan dan percaya kalau dilaporkan akan diproses. Namun, ada juga kemungkinan adanya mispersepsi di antara teman-teman ASN yang masih membayangkan era sekarang ini sama seperti era buruk sebelumnya, ada politik balas budi dan balas dendam pasca-Pilkada. Padahal ketika kita bicara soal Pilkada dan konsekuensi terhadap karier ASN, sudah jelas. Bupati atau gubernur yang menang tidak bisa otomatis mempromosikan orang yang mendukung dan tidak bisa otomatis menggeser orang yang tidak mendukung. Karena semua proses lewat KASN, harus koordinasi dengan KASN, ada panel, diumumkan secara terbuka, diuji kompetensi manajerial, teknis, dan kultural, sampai kemudian

ditetapkan tiga besar. Artinya, mendukung satu calon atau tidak, tidak ada kaitannya dengan promosi atau penggeseran.

Kalau itu dipahami, tidak perlu dukung-mendukung. Jika ASN ketahuan mendukung salah satu calon, bisa dikenai sanksi. Kalau yang mendukung tidak diberi sanksi, KASN juga akan mengejar sampai BKN untuk memblokir SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian)-nya. Kalau orang itu mau naik pangkat, tidak bisa, naik gaji berkala pun bisa ditunda. Repotnya, masih banyak ASN yang kompetensinya tanggung, merasa kalah jika harus berkompetisi secara *fair* dengan sistem seleksi terbuka berbasis kompetensi. Akhirnya satu-satunya jalan dengan dukung-mendukung. Dengan harapan jika calon yang didukung menang, dia bisa loncat jadi eselon dua. Ini yang masih terjadi pada ASN

yang kompetensinya tanggung. ASN yang kompetensinya tinggi biasanya percaya diri, siapa pun yang jadi bupati, mereka pasti masih dibutuhkan karena mereka kompeten dan berkinerja.

S: Terkait dengan kompetensi ASN, secara kuantitas dan kualitas, apakah suplai 4,5 juta ASN ini sudah ideal untuk melayani kebutuhan 270 juta masyarakat Indonesia?

A: Menurut saya, dari angka, rasio ini tidak terlalu buruk. Namun, masalahnya, persebaran ASN tidak merata. ASN banyak menggerombol di pusat kota, karena bekerja sebagai ASN di daerah pedalaman dan pelosok yang jauh dari fasilitas dianggap kurang menarik. Kita belum punya mekanisme yang memastikan orang tertarik untuk ditempatkan di suatu tempat. KemenPANRB sudah merancang



sistem insentif yang bisa menarik bagi mereka yang berkinerja tinggi atau bekerja di daerah pedalaman, terluar, perbatasan, dan sebagainya.

Yang sudah kita atur saja kadang tidak konsisten untuk dilakukan. Apakah nanti gaji antarkementerian atau antardaerah akan beda? Contohnya, di sebuah provinsi, guru SMA menjadi kewenangan pemerintah provinsi dan tidak mendapat TPP (tambahan penghasilan pegawai), sedangkan

di kabupaten/kota ada. Ini pengaturan yang sudah ada, tapi implementasinya tidak berjalan. Menurut saya, dipastikan dulu kalau penanganan guru di provinsi dan kabupaten/kota sama. Di kementerian juga harus jelas, jangan ada klaim bahwa kementerian tertentu yang paling berkontribusi sehingga dia berhak mendapat insentif lebih tinggi dibandingkan yang lain. Ini juga sudah saya sampaikan di beberapa forum.

Selain itu, menurut saya, kompetensi akan berubah dengan cepat. Seorang ASN harus bisa mengejar dengan cepat agar tidak tertinggal. Memang IT penting, tapi tidak semua bisa selesai dengan IT. Ada proses yang harus diselesaikan oleh otak kita. Dalam hal *decision making* dan kreativitas, kemampuan manusia tidak bisa ditandingi, tapi kadang potensi itu tidak dioptimalkan. Ketika kita tidak bisa mengambil keputusan, teknologi secanggih apa pun tidak akan bisa membantu.

S: Ada yang bilang ASN tidak seharusnya dibiarkan berada dalam zona nyaman. ASN harus terus ditantang agar tidak terlena dan miskin inovasi. Apakah Bapak setuju dengan pernyataan ini?

A: Di negara lain, orang pindah dari pemerintahan ke swasta lalu kembali lagi ke pemerintahan itu sudah biasa. Misalnya, dibutuhkan tenaga IT di Kementerian Kesehatan, lalu dikontrak dua tahun. Jika kinerja baik, kontrak bisa diperpanjang, tapi bila ada tawaran yang lebih baik, dia bisa memilih pindah. Lalu dengan pengalaman yang lebih banyak, dia bisa menawarkan kompetensinya untuk gaji yang lebih tinggi. Gaji diukur dengan kompetitif. Ketika membuat daftar gaji, disesuaikan dengan kompetensi. Jadi orang masuk ke pemerintahan dengan gaji berbeda karena memiliki kompetensi berbeda pula, tidak seperti di Indonesia.

Sampai sekarang, kita masih dominan PNS (pegawai negeri sipil)-nya. Dulu ada rencana PPPK (pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja) yang mau mengakomodasi orang-orang

yang sudah berkarier di luar pemerintahan, baik itu dari dalam maupun luar negeri, untuk masuk di tengah. Misalnya, pada usia 40 tahun ingin melamar menjadi ASN. Mestinya itu dimungkinkan dengan standar gaji yang berbeda dengan PNS. Namun, sekarang aturannya malah terbalik. Kalau tidak diterima di PNS karena usia, dimasukkan ke PPPK. Gajinya tidak boleh lebih dari PNS dan tidak dapat pensiun. Ini semacam degradasi dari ide awal. Katanya profesional, tapi bayarannya tidak kelihatan sebagai profesional. Ada istilah, *"you pay peanuts, you get monkeys"*, kalau cuma memberi gaji senilai kacang, yang didapat hanya pegawai yang kualitas rendah.

S: Dari pengalaman Bapak tentang pengaduan yang masuk KASN, apa kekurangan yang dimiliki birokrasi sehingga menimbulkan banyak pengaduan? Ke depannya, apa yang harus diperbaiki?

A: Ada isu soal orang masih berspekulasi untuk naik pangkat. Ada mispersepsi saja, padahal ada aturan yang sudah jelas. Orang masih ada yang berasumsi bisa naik pangkat dengan cara mendekati bupati baru, misalnya, padahal hal ini sudah tidak mungkin. Ada isu kalau PPK (pejabat pembina kepegawaian) adalah kepala daerah yang politisi, sampai kapan pun akan dimanfaatkan. Ketika Pilkada akan selalu muncul isu-isu tentang netralitas.

Kemudian diusulkan, kalau bisa sekretaris daerah yang menjadi PPK sebagai pejabat karier yang tidak terpengaruh politik. Namun, tentu tidak mudah karena sangat bergantung pada DPR, sedangkan

DPR dan bupati merupakan politisi. Ada politisi yang berpikir, sudah dipilih sekian ribu orang, apakah tidak punya ruang untuk mengganti orang? Akhirnya, komprominya, yang terpilih hanya bisa memberikan kriteria yang dibutuhkan. Misalnya, Kepala Dinas Pariwisata nanti harus punya kemampuan Bahasa Inggris, Bahasa Spanyol, dan lain-lain, silakan dibuat kriterianya, nanti pansel (panitia seleksi) yang mencarikan.

Ada juga isu, ASN tidak boleh memilih. Menurut saya, ini tidak menyelesaikan persoalan. Persoalan netralitas tidak akan selesai dengan memotong hak ASN untuk tidak memilih. Karena yang dikejar bupati bukan sekadar suara yang dicoblos, tapi juga *resources* yang dimiliki seseorang.

ASN termasuk *well-educated* dibandingkan orang biasa. Dalam teori politik, kualitas demokrasi tergantung pada kualitas pemilih. Kalau ASN tidak memilih padahal mereka orang-orang berkualitas, nanti yang memilih tinggal orang-orang yang kualitasnya rendah dan ini bisa mendelegitimasi kualitas demokrasi. Kalau anggota TNI (Tentara Nasional Indonesia) dan Polri (Kepolisian Republik Indonesia), bolehlah tidak memilih.

S: Apa yang mesti dilakukan agar tukin tidak *jomplang* dan tidak ada lagi kementerian tertentu yang merasa lebih berkontribusi?

A: Ketika dulu tunjangan kinerja dibuat, harapannya agar korupsi berkurang. Ternyata hal tersebut tidak menyelesaikan masalah. Kita dulu mencontoh Singapura yang faktanya mereka bersih dari korupsi

dan gaji PNS-nya tertinggi. Namun, fakta ini tidak ada hubungannya. Meningkatkan gaji melebihi swasta, bukan dirancang untuk mengurangi korupsi. Untuk mengurangi korupsi, mereka membangun sistem agar jika ada orang yang melakukan kesalahan, hukumannya jelas dan tegas. Jika ada yang berprestasi, mendapatkan insentif yang jelas juga.

Di Singapura, instrumen gaji besar bukan untuk mencegah korupsi, tapi untuk mencegah orang lari dari sektor publik karena pemerintah membutuhkan orang-orang terbaik untuk menjadi *public servant* dan *policy maker*. Kalau orang terbaik lari, yang didapat orang-orang yang tidak bisa bekerja. Itu gagasan awal yang dilakukan Singapura. Waktu itu saya bertemu dengan Jon Quah, dosen senior National University of Singapore yang banyak menulis tentang korupsi di Asia. Dia bilang, "Cara Indonesia melihat kami itu keliru. Gaji kami tinggi bukan untuk mencegah korupsi, korupsi dicegah dengan instrumen lain." Instrumen lain ini yang kita lupakan sehingga gaji ASN tinggi, tapi masih bocor sana-sini. Ini pekerjaan rumah besar buat kita. Kita harus tetap menyuarakan agar semakin banyak orang yang punya pemikiran sama sehingga dorongan untuk perubahan makin cepat.

S: Menurut Bapak, wajah birokrasi seperti apa yang bisa mengantarkan 270 juta rakyat Indonesia jadi lebih sejahtera?

A: Kebetulan saya tahun lalu membantu ASEAN (Association of South-East Asia Nations) untuk memperbaiki *public service delivery system*. Saya melakukan asesmen di

sepuluh negara. Dari sisi *leveling*, di bagian demokrasi, kita lebih maju. Namun, untuk birokrasi, Singapura dan Malaysia lebih memimpin. Kita hanya menang dari negara-negara seperti Kamboja, Laos, Myanmar, dan Vietnam. Di Kamboja, mereka sedang bangga dengan reformasi mereka masalah gaji yang sekarang sudah lewat ATM (anjungan tunai mandiri), tepat waktu, dan tidak terpotong. Ada kompetensi tertentu yang kita kalah dibandingkan negara ASEAN lain sehingga kita harus mengejar banyak hal agar kebijakan publik kita baik dan pelayanan publik kita meningkat.

Di beberapa negara, aturan sudah ada dan mereka menunjukkan undang-undangnya. Namun, mengenai data apakah aturan itu sudah dijalankan, mereka tidak memilikinya. Mereka seperti takut membicarakan apa yang dilakukan pemerintah, itu seperti di Indonesia tahun 1980-an. Sekarang, kita bebas bicara apa pun. Wajah kompetensi kita harus berubah agar kinerja birokrasi kita meningkat. Jika dibandingkan dengan beberapa negara ASEAN, di satu sisi kita punya masalah, tapi kita juga punya kemajuan luar biasa yang membuat kita optimis.

S: Apakah SKP (sasaran kinerja pegawai) sudah ideal untuk mengukur kinerja agar bisa dibandingkan dengan kompetensi dan pengalaman ASN?

A: Memang harus ada ukuran yang jelas meskipun tidak mudah. Di luar negeri, seseorang yang direkrut untuk jabatan tertentu langsung diberi target. Misalnya, orang yang memimpin lembaga riset dalam tiga tahun harus menghasilkan

sekian ribu dolar dan publikasi internasional. Atau di kampus, harus menarik sekian ratus mahasiswa asing dalam setahun. Sama halnya dengan di pemerintahan. Orang-orang ini lalu dikontrak selama 2–3 tahun.

Di Indonesia, ada ukuran-ukurannya, tapi sering hanya jadi formalitas belaka. Misalnya, dosen mengajar 12 kredit dalam 1 semester. Jika kami menulis kurang, disuruh menambah agar insentif tidak berkurang. Namun, jika berlebih, kelebihannya tidak dihitung dan bahkan diminta jangan dimasukkan. Padahal mestinya jadi evaluasi. Jika tiap dosen mengajar lebih dari yang seharusnya, berarti ada kekurangan SDM (sumber daya manusia), harusnya ada kebijakan untuk membuka formasi baru. Kebijakan kita ini sering berganti sehingga orang harus menyesuaikan lagi. Ini yang harus diperbaiki. Jika mengenalkan sesuatu harus jelas agar tidak sekadar uji coba atau proyek yang dijalankan beberapa tahun saja.

S: Sudah ada kebijakan alih tugas dari struktural menjadi fungsional. Dalam pandangan Bapak, apakah alih fungsi ini bisa menjadikan birokrasi lebih efisien?

A: Kebijakan harus jelas dan dijalankan secara konsisten terlebih dahulu. Misalnya, jika ingin mengukur angka kredit (untuk fungsional), semuanya dicatat dulu. Setelah data didapatkan, bisa dirancang kebijakan baru untuk memastikan pembagian kerja harus baik. Bila ada konsekuensi remunerasi pun harus jelas. Jadi kebijakan harus jelas dan dijalankan semestinya dan konsekuensi harus

dilihat. Untuk pengalihan struktural ke fungsional, saya juga sudah berkali-kali mendiskusikan.

Pesan presiden sebenarnya jelas, pengambilan keputusan harus cepat. Salah satu masalahnya adalah eselon perlu dipangkas. Mungkin ada problem di situ. Namun, problem birokrasi kita bukan semata-mata struktural, bukan semata-mata karena panjangnya rantai birokrasi. Panjangnya rantai birokrasi bukan hanya di Indonesia. Di negara lain pun sama. Di Australia bahkan hieraknya bisa lebih banyak. Hal ini tidak mengganggu mereka karena mental melayaninya baik.

Di Indonesia, kita berpikir jika eselon dipotong, seakan-akan masalah selesai. Padahal, KASN berkali-kali mendapat laporan ada yang mengurus izin sudah tiga bulan tidak juga turun. Padahal proses sudah jalan dan sudah sampai di tangan kepala dinas, tapi izin tidak turun sebelum menyerahkan uang sekian puluh juta. Ini kan bukan soal struktur, tapi mental melayaninya. Ini seharusnya digarap dengan serius.

Presiden dari awal sudah mengatakan untuk revolusi mental. Revolusi mental ya ini tadi, perilaku ASN jangan sebagai *pangreh praja* yang harus dihormati, yang merasa berkuasa, tapi harus berubah menjadi pelayan publik. Wakafkan waktu dan hidup kita untuk melayani di birokrasi, ini yang belum tersentuh.

Saya juga sudah pernah menyampaikan, sekarang sudah terjadi banyak pemangkasan, ini harus dievaluasi segera. Apakah



”
 Perilaku ASN jangan sebagai
pangreh praja yang harus
 dihormati, yang merasa berkuasa,
 tapi harus berubah menjadi
 pelayan publik.
 “

dengan adanya pemangkasan, hasil pekerjaan jadi lebih baik? Lebih cepat atau tidak? Kalau betul lebih baik, berarti harus kita tingkatkan dan direplikasi. Ketika orang-orang yang tadinya memiliki otoritas difungsionalkan, bagaimana akibatnya? Perlu dilihat, apakah mereka yang tetap di struktural bisa bekerja dengan baik akibat kehilangan daya dukung pejabat struktural di bawahnya. Lalu, apakah mereka yang duduk di fungsional dengan kompetensi yang tepat? Apakah mereka punya cara untuk mendapatkan angka kredit dengan cepat dan benar? Apakah mereka nanti malah kurang melayani karena disibukkan dengan urusan sendiri, yaitu mengumpulkan angka kredit? Pemahaman ini akan menentukan keputusan kita ke depan.

Hal ini belum dilakukan di daerah. Persepsi teman-teman di daerah, hanya ada eselon 1 dan eselon 2. Padahal di daerah tidak ada eselon 1. Kalau eselon 3 dan 4 dipotong, artinya kepala dinas

akan bekerja sendirian. Kira-kira bagaimana konsekuensinya pada kinerja organisasi? Di beberapa kementerian, mungkin fungsional banyak dan struktural sedikit tidak apa-apa. Namun, di beberapa kementerian lain, ini bisa jadi masalah.

S: Apa usulan konkret yang diberikan KASN kepada para pengambil keputusan terkait peningkatan pelayanan ASN, baik pada masa pandemi maupun setelahnya?

A: Kami hanya mengingatkan saja bahwa yang sudah kita lakukan secara positif ini jangan sampai kembali ke zaman lama, zaman abnormal. Kita justru harus meningkatkan. Momen pandemi ini harus jadi kesempatan kita untuk mempercepat perubahan. Bukan hanya masalah teknologi, *mindset* kita adalah untuk berubah dengan cepat. Padahal di negara lain, penggunaan teknologi pembayaran pajak, dan lain-lain melalui situs

web sudah sejak dua puluh tahun yang lalu. Banyak hal yang bisa kita lakukan untuk melakukan perubahan ke arah perbaikan birokrasi.

Terkait Pilkada, mudah-mudahan berjalan dengan baik. Para ASN bisa berdiri tegak netral dan tidak ikut dukung-mendukung paslon (pasangan calon). Dalam pelaksanaan Pilkada, semua diharapkan mematuhi protokol kesehatan agar demokrasi berjalan baik dan kesehatan terjaga. Pasca-Pilkada, para gubernur/walikota/bupati terpilih diharap tidak mengganti atau mempromosikan ASN berbasis dukung-mendukung semata dan mengabaikan kompetensi dan kinerja. Mempromosikan orang tanpa kompetensi dan kinerja sama saja akan menggagalkan janji-janji saat kampanye untuk menyejahterakan rakyatnya. Ingat, *legacy* kita (baik atau buruk) akan dicatat oleh sejarah. ■

DEDI SUPANDI
PJS. WALIKOTA DEPOK

Menerapkan AKB untuk Pelayanan Publik

Foto: Dok. Pemkot Depok

Sebagai salah satu wilayah di tepi ibu kota, Depok tak luput dari terjangkit pandemi. Pemerintah Kota Depok terus berupaya menurunkan tren Covid-19 melalui berbagai upaya. Kepada **SIMPUL**, Pejabat Sementara (PJS) Walikota Depok, Dedi Supandi, menjelaskan berbagai langkah adaptasi kebiasaan baru (AKB) yang diterapkan, khususnya dalam pelayanan publik. Simak penjelasan selengkapnya berikut ini.

SIMPUL (S): Selama masa pandemi, bagaimana kebijakan yang diterapkan Pemerintah Kota Depok? Bagaimana pula respons atau perubahan perilaku aparatur sipil negara (ASN) terhadap kebiasaan baru yang diterapkan?

DEDI SUPANDI (D): Saya bertugas menjadi PJS Walikota di Depok selama 71 hari, dari tanggal 26 September–5 Desember 2020. Ada lima agenda yang sudah saya sampaikan kepada rekan-rekan ASN. Pertama, keberlanjutan program kegiatan; kedua, ada kaitannya dengan menjaga kondusivitas kerja di lingkungan ASN dan netralitas ASN; yang ketiga, menurunkan tren Covid-19. *Alhamdulillah*, berita baiknya, hari ini zona merah di Depok sudah

beralih ke oranye. Zona oranye ada yang sudah beralih ke zona kuning. Mudah-mudahan zona kuning segera turun ke zona hijau.

Agenda saya yang keempat, yaitu bagaimana menjaga kondusivitas Pilkada (Pemilihan Kepala Daerah) 2020 dengan protokol Covid-19, jangan sampai Pilkada menjadi sebuah kluster baru. Yang terakhir, saya juga sudah membuat sebuah program untuk langkah 2021. Siapa pun nanti yang jadi walikota, harus mencoba meningkatkan ekonomi masyarakat karena ekonomi sangat penting dalam rangka menunjang kehidupan pasca-Covid-19.

AKB (adaptasi kebiasaan baru) di Kota Depok diberlakukan secara bertahap, mulai dari pembukaan

tempat ibadah, pembukaan tempat usaha untuk mendukung perekonomian, dan terakhir sekolah.

Untuk ASN, secara umum, ada beberapa dinas yang hampir semuanya bertempat dalam satu kawasan. Sektor yang berada di luar kawasan ini hanya DLHK (Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan) dan BNPB (Badan Nasional Penanggulangan Bencana). Jadi semua berada dalam satu kawasan sehingga pemantauan jadi sangat mudah. Kami memberlakukan WFO (*work from office*) dengan kapasitas sebanyak 25% dan yang lainnya WFH (*work from home*). Pegawai yang WFO berkantor mulai pukul 07.30 hingga 16.00 WIB dengan tetap menggunakan protokol kesehatan, tidak banyak tatap muka, dan harus terbiasa menggunakan informasi teknologi.

S: Apakah para guru berarti masih menjalankan pembelajaran daring?

D: Guru adalah bagian ASN yang mendominasi di Depok dan guru-guru sampai saat ini masih melakukan pembelajaran daring. Kami sudah melakukan survei kepada orang tua dan siswa. Dari hasil survei, siswa banyak mengeluhkan pola belajar yang diberikan secara daring karena terlalu monoton. Siswa juga mengeluhkan tugas yang terlalu banyak. Siswa berharap, pembelajaran daring ini tidak melulu menulis atau dalam bentuk tulisan. Ada juga keluhan orang tua dari survei kami. Orang tua mengeluhkan kuota internet dan kesulitan mendampingi anak belajar daring. Orang tua berharap anak bisa belajar daring secara mandiri, tidak seperti sekarang yang selalu didampingi.

Dari hasil survei, kami melakukan koordinasi dengan *provider* sehingga ada pemberian kuota internet untuk kepentingan belajar daring. Sebelum ada kebijakan pemberian kuota gratis dari dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) untuk September–Desember 2020, kami sudah terlebih dahulu melakukannya sejak bulan Juli 2020 menggunakan dana APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah). Kami berharap, semua anak bisa belajar pada era pandemi.

S: Apakah ada usaha yang sudah dilakukan untuk peningkatan kualitas guru?

D: Kami melakukan koordinasi dengan pemerintah provinsi karena ada beberapa kurikulum yang perlu dibahas, mulai dari penyederhanaan kurikulum 2013, kurikulum darurat, dan muatan lokal.



”
Siapa pun nanti yang jadi walikota, harus mencoba meningkatkan ekonomi masyarakat karena ekonomi sangat penting dalam rangka menunjang kehidupan pasca-Covid-19.
“

Foto: Dok. Pemkot Depok

Untuk meningkatkan kualitas guru, kami masih mengadakan diklat dan pelatihan daring. Di awal, Depok juga ada pembelajaran luring karena masih ada beberapa yang kesulitan menggunakan teknologi. Namun, sekarang semua guru dan ASN di Depok sudah mahir menggunakan beragam teknologi untuk mengajar dan bekerja.

S: Apakah itu berarti ada perubahan besar dengan adanya pandemi ini terkait kompetensi guru yang dulunya mengajar di kelas dan sekarang harus mengajar secara daring?

D: Teknologi ini memang sudah menjadi kebutuhan dan keharusan. Hikmah dari pandemi ini salah satunya mau tidak mau teknologi harus digunakan di segala sendi.

S: Apakah ada kesulitan, hambatan, atau tantangan yang dilalui ketika mengalami perubahan ini?

D: Saya pernah menanyakan hal ini kepada Sekda (sekretaris daerah), bagaimana cara menilai kinerja orang-orang yang bekerja dari rumah? Ternyata dalam AKB ada

sistem penunjang pelayanan, yaitu K-Mob (Kinerja *Mobile*). ASN wajib mengisi absensi menggunakan gawai (*gadget*). Aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan pun dicatat melalui gawai. Kami juga bisa mengetahui lokus para ASN. Jika saat WFH, lokusnya bukan di rumah, akan ketahuan.

S: Apakah ASN harus melaporkan apa yang dikerjakan setiap hari?

D: Ya, betul. Setiap ASN wajib melaporkan aktivitas melalui K-Mob, mulai dari absen pukul 07.30 dengan bukti seperti foto. Pekerjaan yang dilakukan hari itu pun harus dilaporkan kepada pimpinan masing-masing. Jadi ada solusi untuk menilai kinerja melalui K-Mob serta memaksimalkan peran pengawasan dari atasan langsung.

S: Bagaimana dengan ASN yang bekerja di kantor?

D: Ya, benar, tetap harus ada minimal satu orang yang mewakili bidang dan seksi yang hadir di kantor dalam satu kelompok. Misalnya, dalam satu bidang ada tiga kepala seksi, salah satu kepala seksi harus ada yang masuk; di level

pelaksana dan analis juga minimal ada satu orang yang mewakili.

S: Apakah aplikasi K-Mob ini sudah lama digunakan atau baru ada setelah pandemi?

D: K-Mob sebenarnya sudah berjalan sebelum pandemi. Hanya saja dulu masih terasa kurang dibutuhkan. Namun, setelah pandemi, kita membutuhkan teknologi seperti ini, akhirnya kita maksimalkan. Total ASN Depok 6.370 orang, semuanya sudah menggunakan K-Mob. Inilah cara kami menunjang pelayanan publik pada masa AKB.

S: Untuk penilaian kinerja, apakah langsung berpengaruh terhadap tunjangan ASN tiap akhir bulan?

D: Sangat berpengaruh. Dalam sebulan, ASN memiliki kewajiban bekerja sekian ribu menit, misalnya. Untuk penilaian kinerja, ASN mencantumkan pekerjaannya dalam aplikasi K-Mob. Tiap pekerjaan disertai waktu pengerjaan dengan standar yang sudah ditentukan. Akumulasi pekerjaan ini akan dimasukkan dalam target capaian kinerja. Di



Wawancara dengan tim Majalah Simpul Perencana secara daring

”
Era pandemi ini
menyadarkan kita bahwa
teknologi informasi adalah
suatu kebutuhan.
“

Foto: Dok. Pemkot Depok

akhir, misalnya jam kerjanya kurang, tentu berpengaruh terhadap tunjangan kinerja.

S: Untuk ASN yang berangkat ke kantor, apakah ada fasilitas transportasi?

D: Untuk akses dan transportasi, dengan luas wilayah Depok yang tidak terlalu besar dan tidak terlalu banyak kendala di jalan, kami tidak menyediakan fasilitas transportasi khusus untuk ASN.

S: Pandemi ini ada plus-minusnya. Untuk wilayah Depok, sektor apa yang “diuntungkan” dan sektor apa yang kinerja pelayanannya jadi berkurang karena adanya pandemi?

D: Salah satu bidang yang direpotkan dengan kondisi pandemi ini adalah pendidikan. Masih ada beberapa pelajaran, seperti kimia dan fisika, yang membutuhkan tatap muka dan masih sulit dilakukan secara daring. Dinas-dinas yang bergerak di bidang layanan infrastruktur seperti Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) dan Dinas Kebersihan juga agak terganggu karena tidak mungkin melakukan pelayanan secara daring. Namun, era pandemi ini menyadarkan kita bahwa teknologi informasi adalah suatu kebutuhan.

S: Untuk reaktivitas perekonomian di Depok, sektor apa yang menjadi prioritas?

D: Depok tidak melakukan PSBB (pembatasan sosial berskala besar) total, melainkan PSBB proporsional. Pembatasan dilakukan, tetapi ekonomi tetap harus berjalan. Misalnya restoran, makan di tempat dibatasi hanya sampai pukul 18.00, tapi pelanggan masih tetap bisa membeli makanan untuk dibawa pulang sampai pukul 21.00. Pada awal November 2020, Depok melaksanakan pameran (ekspo) untuk UMKM (usaha menengah kecil mikro) dengan protokol kesehatan. Pemesanan pun bisa melalui gawai dengan penawaran gratis ongkos kirim. Ini salah satu cara kami untuk menggiatkan kembali perekonomian di Depok. ■

EKO PRASOJO
GURU BESAR FIA UI

Mengubah Mental, Model, Perilaku, dan Budaya



Foto: Dok. Pribadi

Banyak perubahan yang harus dilakukan oleh aparatur sipil negara (ASN) maupun masyarakat umum untuk menghadapi situasi pandemi saat ini. Dalam wawancara dengan **SIMPUL**, Prof. Dr. Eko Prasajo Mag. rer. Publ., Guru Besar Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia, menyampaikan empat hal yang perlu diubah, yaitu mental, model, perilaku, dan budaya. Bagaimana implementasinya? Simak penjelasannya berikut ini.

SIMPUL (S): Setelah pandemi berakhir, akan ada kebiasaan-kebiasaan baru yang harus dihadapi ASN. Dalam pandangan Bapak, seperti apa kesiapan ASN dalam menghadapi AKB?

EKO PRASOJO (E): Kebiasaan-kebiasaan baru ini terutama menyangkut perilaku sehat yang menjadi prioritas, termasuk menggunakan masker, *hand sanitizer*, cuci tangan, dan jaga jarak. Selain itu, kebiasaan baru juga menyangkut perubahan nilai dasar, budaya, dan perilaku. Bagaimana kita memmanifestasikan perubahan-perubahan itu dalam kehidupan sehari-hari? Menurut saya, kebiasaan sehat ini juga akan permanen, membiasakan kita untuk berhati-hati di dalam berinteraksi sosial. Perubahan

kebiasaan juga akan berpengaruh pada pola kerja dari tradisional menjadi modern, dari *rule based* menjadi lebih fleksibel. Dasarnya nanti mungkin bukan pada kehadiran, tetapi lebih ke performa kerja. Kita menuju pada fleksibilitas dalam pekerjaan sehari-hari dengan basis kinerja, *output*, dan *outcome* atau *impact*. Kalau dulu basis pekerjaan kita adalah kehadiran yang dibuktikan dengan absensi, *hand key*, dan sejenisnya, sekarang pola kerja berubah lebih fleksibel dan berbasis pada kinerja.

Lebih luas lagi, hal ini nanti akan berimbas pada penataan organisasi dan *business process* di tempat kerja. Covid-19 mengajarkan banyak hal pada kita, salah satunya tentang pentingnya mereview tugas-tugas dan pelayanan publik secara

lebih fundamental. Menurut saya, ini merupakan momentum untuk melakukan perubahan birokrasi yang lebih fundamental dan radikal. Apakah benar kita butuh ASN sebanyak ini? Dengan bantuan teknologi dan basis kinerja, ada banyak hal yang bisa kita kaji ulang, terutama struktur organisasi yang berbasis kinerja. Kebiasaan lama harus beradaptasi dengan kebiasaan baru. Dari bekerja hanya menjalankan tugas pokok fungsi menjadi bekerja menghasilkan *outcome* dan *impact* di dalam pembangunan. Semua ini menyangkut perubahan mental, model, perilaku, dan budaya dalam kehidupan kerja sehari-hari. Kebiasaan baru yang berinteraksi dengan teknologi dan pengintegrasian *business process* dari satu unit ke unit lain dan satu kementerian ke kementerian lain dengan *single digital government platform*. Inilah kebiasaan baru yang mungkin terjadi, tidak hanya di bidang kesehatan, tapi juga dalam pola kerja kita sehari-hari.

S: Seperti apa pendekatan yang dilakukan untuk bisa mengubah pola kerja atau perilaku ASN?

E: Perubahan struktural dan kultural terjadi secara bersamaan dan hanya bisa dipaksakan melalui perubahan sistem. Perubahan sistem dilakukan dengan memaksa kita menggunakan teknologi dan ukuran kinerja, misalnya. Memang kita butuh waktu, lamanya bergantung kepada seberapa efektif kita melakukan perubahan-perubahan sistem itu, termasuk melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi. Saat ini kita juga “dipaksa” bekerja di rumah oleh Covid-19, ini sistem alam semesta yang memaksa kita. Dengan perubahan sistem, pendidikan dan pelatihan, juga contoh yang dipraktikkan oleh pimpinan, perubahan bisa terjadi. Namun,

memang perubahan budaya tidak terjadi dalam waktu singkat. Kita mungkin butuh waktu lima sampai sepuluh tahun, sejalan dengan perubahan generasi. Selain Covid-19, juga ada momentum perubahan generasi.

Kalau kita melihat profil generasi kita saat ini, generasi Y dan Z secara demografis mereka mayoritas, dengan jumlah 63%. Sementara jabatan eselon 1 sekarang ini banyak

”
Covid-19 mengajarkan banyak hal pada kita, salah satunya tentang pentingnya mereviu tugas-tugas dan pelayanan publik secara lebih fundamental.
 “

dijabat oleh generasi *baby boomers* yang jumlahnya sekitar 11% dalam demografi Indonesia. Jadi tidak lama lagi, setelah generasi *baby boomers*, masuklah generasi X yang lahir antara 1964–1970 di jabatan tinggi. Setelah itu, masuklah generasi Y dan Z yang lebih familier dengan teknologi. Jadi perubahan atau internalisasi nilai akan menjadi lebih mudah karena generasi baru ini terbiasa berinteraksi dengan teknologi. Kita berharap sepuluh tahun yang akan datang benar-benar akan terjadi perubahan yang fundamental di negara dan masyarakat kita.

S: Jadi bisa dikatakan, perubahan ini menjadi tanggung jawab generasi *baby boomers* sebelum pengalihan ke generasi berikutnya?

E: Kalau kita melihat, komposisinya nanti di pucuk pimpinan ada generasi *baby boomers* yang memang penting sebagai *role model*; di tengah ada generasi X yang jumlahnya kira-kira 25% yang menjembatani generasi *baby boomers* dengan generasi milenial. Kalau sistem tidak berubah, mereka mungkin akan lari ke sektor swasta yang lebih menjanjikan.

Dengan perubahan sistem, kita berharap orang-orang terbaik bisa kita rekrut. Kita sudah mulai dengan CAT (*computer assisted test*), meski masih banyak kelemahan. Kemudian, perubahan pada sistem promosi jabatan agar orang-orang yang potensial bisa duduk di jabatan yang tinggi. Lalu, perubahan pada sistem penggajian, jaminan kesehatan, pensiun, pengembangan diri pegawai, juga sistem akuntabilitas agar generasi selanjutnya percaya bahwa bekerja di pemerintahan adalah *the best job* untuk memberikan kontribusi bagi kemajuan bangsa dan negara.

Kalau sistem tidak kita perbaiki, anak-anak muda ini bisa lari. Salah satu ciri generasi milenial, yaitu memiliki orientasi produk dan kinerja, dengan target yang jelas, mereka akan cari jalannya. Kalau jalannya berliku-liku dan tidak memberi mereka kesempatan, mereka tidak akan tertarik. Mereka menyukai fleksibilitas dan *on going conversation*, ini yang harus kita buat dengan sistem baru.

S: Kunci keberhasilan AKB adalah disiplin dan penegakan kebijakan. Namun, dalam praktiknya, banyak masyarakat yang tidak disiplin dan terang-terangan melanggar aturan. Dari sisi birokrasi dan aparat, apa yang harus kita lakukan untuk mengatasi hal ini?

E: Menangani Covid-19 memang kompleks. Selain faktor regulasi, kapabilitas birokrasi, *trust* atau kepercayaan, dan *public compliance* juga penting. Masyarakat Indonesia menurut Koentjaraningrat memiliki karakteristik dan budaya yang suka menerobos. Hal ini melekat pada sebagian besar masyarakat Indonesia. Tingkat *social disobedience* atau ketidapatuhan sosial sangat tinggi.

Apa yang harus kita lakukan? Yang pertama, konsistensi dan komitmen pemerintah untuk menegakkan aturan dan menjadi contoh bahwa kepatuhan sosial itu penting, dengan *role model* dari pemerintah sendiri. Yang kedua adalah penegakan disiplin yang kuat. Ini memang membutuhkan kekuatan penegakan hukum yang tinggi. Karena sering kali dalam praktiknya, kita terlalu mentoleransi dan cuek di lapangan. Mewujudkan *social obedience* erat hubungannya dengan memenuhi kebutuhan sehari-hari. Karena basis pemasukan masyarakat kebanyakan adalah *daily based income*, kalau sehari tidak bekerja, tidak bisa makan. Belum lagi kalau punya kredit yang harus dibayar, lebih pusing lagi.

Kalau saya lihat praktiknya di beberapa negara lain, seperti Jepang, Korea, Jerman, penegakkan disiplin dilakukan, contoh teladan pemerintah juga dilakukan, dan kebutuhan sehari-hari warga pun dipenuhi dengan bantuan sosial. Bahkan mahasiswa asing pun mendapat bantuan sosial. Masyarakat harus tinggal di rumah, tapi kebutuhan dasarnya dipenuhi negara. Kita juga punya subsidi sosial, tapi dalam pelaksanaannya banyak *chaos* juga, tapi jumlahnya tidak terlalu besar dan tidak semua orang mendapatkan bantuan.

Soal kebijakan dan keputusan pemerintah, kadang saya melihat, salat di masjid dilarang, tapi Pilkada (pemilihan kepala daerah) dibolehkan. Demo, dangdutan, ke mal pun bebas. Ini contoh kolektif dalam pengambilan kebijakan. Ini salah satu hal juga yang dilihat masyarakat.

S: Dengan situasi sekarang, banyak rekan administrator di kantor yang volume pekerjaan dan keterlibatannya berkurang, apakah ada kebijakan terbaik untuk hal ini?

E: Ini waktunya kita mereviu dan memastikan berapa kebutuhan ASN untuk menyelesaikan tugas administratif. Masa pandemi ini merupakan kesempatan bagi kita untuk merefleksi dan memetakan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) terhadap kebutuhan pemerintahan. Dalam reformasi, harus ada satu keberanian untuk secara bertahap melakukan pemangkasan bila memang tidak lagi dibutuhkan.

Ada beberapa opsi untuk menghadapi hal ini. Pertama, kebijakan pensiun dini. Kedua, pengembangan kompetensi, untuk menjadi spesialis di bidang tertentu. Ketiga, pendistribusian ke tempat lain yang membutuhkan. Keempat, pertukaran jabatan. Kita perlu memetakan jabatan fungsional yang dibutuhkan sehingga bisa diadakan pelatihan untuk ditransformasi.

S: Jadi, ini adalah waktu yang tepat juga untuk pemetaan sesuai tingkat pendidikan ASN agar kemampuan yang lebih tinggi pada masa yang akan datang bisa terpenuhi?

E: Bukan cuma dari kualifikasi pendidikan, tapi juga kompetensi. Soalnya, terkadang di Indonesia

kualifikasi pendidikan tidak nyambung dengan kompetensi. Jadi, benar-benar kita petakan kompetensinya, tentukan kinerja yang mau dicapai pemerintah. Dalam kinerja itu, tentukan jumlah SDM yang dibutuhkan. Ini bisa kita hitung dengan rasio jumlah penduduk dengan PNS (pegawai negeri sipil) kita. Setelah itu kita tes, mereka ada di kategori kompetensi mana.

Ini salah satu efek dari *digital governance*, yaitu pengurangan jumlah ASN yang kita butuhkan karena teknologi mengurangi beban kerja.

S: Bagaimana pendapat Bapak tentang fungsi Pusdiklat (pusat pendidikan dan pelatihan) terkait dengan *corporate university*?

E: Pusdiklat yang ada di kementerian/ lembaga memberikan pelatihan teknis fungsional sesuai dengan instansi pembina. Kita sekarang memiliki 224 jabatan fungsional. Misalnya, Pusbindiklatren (Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana) menjadi instansi pembina untuk perencana, Bappenas harus menghitung berapa kebutuhan nasional perencana di kementerian, provinsi, kabupaten, dan kota. Bagaimana kita meningkatkan kapasitas mereka? Setelah mengetahui kebutuhan rasionya berapa, lalu kita lihat kompetensinya bagaimana, lalu kita hitung secara nasional.

Esensi *corporate university* adalah pembelajaran terus-menerus. Proses peningkatan kapasitas bukan hanya di pendidikan dan pelatihan, tapi di kantor pun, mereka selalu meningkatkan kompetensi dengan bimbingan para pimpinan, dengan kelompok kerja tim, dan meningkatkan kompetensi masing-masing. Selama ini, kita menganggap pembelajaran

Prof. Dr. Eko Prasajo, Mag. rer. publ
Selasa, 25 Juni 2019



”
Menangani Covid-19 memang kompleks. Selain faktor regulasi, kapabilitas birokrasi, *trust* atau kepercayaan, dan *public compliance* juga penting.
“

hanya ada di diklat. Padahal diklat ini pun syaratnya banyak dan waktunya pun lama sehingga tidak semua orang bisa mengikutinya. Oleh karena itu, *corporate university* ini penting, pimpinan menjadi guru atau *coach* yang membimbing anak buahnya secara terus-menerus. Bisa saja nanti mengundang pembicara dari berbagai bidang dan keahlian ke kantor untuk membahas berbagai wawasan atau tips manajemen.

Dengan cara ini, pembelajaran dilakukan setiap saat, tidak menunggu diklat tradisional yang kapasitasnya terbatas. Pusat diklat yang ada di luar pemerintah juga bisa ikut dimanfaatkan agar seseorang mendapatkan sertifikat keahlian yang dibutuhkan.

S: Bagaimana perubahan mendasar yang ideal untuk mewujudkan *digital governance*?

E: Tingkatan *digital governance* ada banyak macam. Di Korea dan Singapura, misalnya, tingkatannya sudah mencapai *citizen based public services*. Jadi bila penduduk ingin mengurus pelayanan, kesehatan, perizinan, dan lain sebagainya, bisa melalui aplikasi seperti aplikasi *e-commerce* atau *e-ticket*. Pembayaran bisa melalui *debit card* atau *credit card*, dokumen bisa di-*upload*, izin juga bisa langsung di-*download*. Ini tingkatan yang paling tinggi. Jadi mereka tidak terpengaruh dengan situasi pandemi karena tidak perlu ke kantor untuk mengurus banyak hal. Sejak lahir sampai meninggal, siklus hidup

masyarakat sudah terekam dalam aplikasi yang terhubung ke pelayanan publik. Namun, untuk sampai ke sana tidak mudah. Integrasi data harus dilakukan dan menyangkut banyak sektor. Hal yang paling sulit adalah mengintegrasikan subsistem tradisional ini dengan teknologi informasi dan komunikasi yang saling bicara sehingga data bisa saling bertukar.

Sayangnya, di Indonesia, ego sektoral kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah masih tinggi sehingga mewujudkan teknologi tersebut agak sulit. Kita harus memiliki rencana detail dan kontrol yang tinggi. Memang tidak mudah, tapi kalau swasta bisa, semestinya negara juga sanggup. Kita membutuhkan orang-orang muda yang terampil dengan teknologi, tapi

kita beri visi dan jaga mereka. Kita tidak kalah dengan negara lain, orang Indonesia hebat-hebat.

Jadi kalau kita punya 50 orang tenaga TI (teknologi informasi) terbaik yang dipelihara dan dibiayai oleh negara, mereka yang akan membuat sistem. Kalau tidak, mereka bisa pergi ke swasta sehingga kita mengalami ketergantungan pada pihak swasta dan akan lebih susah lagi nanti.

S: Menarik sekali jika kita benar-benar melakukan hal itu. Namun, sejauh mana kesiapan birokrasi kita untuk perubahan mental dan perubahan sistem? Sejauh mana pula data-data yang telah terintegrasi itu bisa dilindungi dan dijaga kerahasiaannya? Apakah ada undang-undang yang bisa melindungi data kita?

E: Kompetensi di bidang teknologi bisa dibina dan dikembangkan melalui proses pendidikan terus-menerus. Apalagi komposisi generasi Y dan Z yang familier dengan teknologi ini sudah banyak di pemerintahan, tinggal sistemnya yang kita perbaiki.

Orang Indonesia tidak suka berbagi, kementerian/lembaga selalu menjaga kerahasiaan data-data karena hal ini berkaitan dengan kewenangan, hegemoni, dan kekuasaan. Bagaimana cara menerobosnya? Caranya dengan sistem yang bisa memaksa untuk berbagi. Pertama, data mana yang bisa dipertukarkan? Misalnya, terkait NPWP (nomor pokok wajib pajak), NIP (nomor induk pegawai), NIK (nomor identitas kependudukan), kepemilikan harta, dan data-data yang sudah diupayakan melalui direktorat jenderal kependudukan dan catatan sipil.

Sebenarnya, kalau data-data seperti kepemilikan properti dan NPWP

terintegrasi, pajak bisa langsung ditarik, kita tidak perlu repot melaporkan ulang data berkali-kali. Data yang terintegrasi ini juga bisa meminimalkan kecurangan.

Sepengalaman saya, data sudah ada, tapi belum saling bicara sehingga tidak ada sinergi. Siapa yang harus menjaga? Ya pemerintah. Kalau ada kebocoran data, pemerintah yang harus bertanggung jawab. Namun, sebagai masyarakat pun kita perlu berhati-hati. Jangan sembarang memberikan data pribadi seperti nomor ponsel kepada orang lain.

S: Ada yang mengatakan, ada dua kebiasaan buruk orang Indonesia, yaitu mengambil hak orang lain tanpa rasa bersalah dan tidak mau berbagi, termasuk soal data. Bagaimana menurut Bapak?

E: Sebenarnya ini soal pendidikan karakter. Mungkin harus ada perombakan dasar dalam proses pendidikan kita. Dalam pendidikan, ada dua dimensi: *transfer of knowledge* dan *change of behaviour*. Di Indonesia, hanya dimensi pertama yang berhasil. Proses pendidikan kita bertahun-tahun hanya menghasilkan orang pintar, bukan orang yang berakhlak. Namun, "berakhlak" ini tidak boleh sendiri, harus diatur dengan sistem secara kolektif. Memang tidak mudah, kita harus mulai sejak TK (teman kanak-kanak).

Birokrasi mencerminkan kondisi masyarakat. Birokrasi yang korup berasal dari masyarakat yang korup, demikian pula sebaliknya. Masyarakat yang tidak jujur akan tercermin pada birokrasi yang tidak jujur. Oleh karena itu, sistem dan budaya harus kuat. Budaya yang kita terima di Indonesia akan terbawa ke mana pun, kecuali jika

dihadapkan dengan sistem yang tegas. Membangun budaya yang baik membutuhkan waktu yang lama. Negara maju seperti Korea membangun budayanya butuh 25 tahun, Singapura perlu 20 tahun. Sementara Indonesia belum pernah membangun kultur secara sungguh-sungguh. Pak Jokowi pernah melontarkan Revolusi Mental, tapi belum terinternalisasi dalam pendidikan dasar, menengah, maupun di birokrasi.

Singapura maju karena tiga hal. Pertama, kultur sebagai fondasi. Kultur ini berisi kultur tidak korup, meritokrasi berbasis kompetensi kinerja, *growth* atau pertumbuhan, dan *prudence* atau berhati-hati. Hal kedua, yaitu kapabilitas yang berkaitan dengan SDM berkualitas dan proses yang cepat. Yang ketiga, kebijakan yang adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis. Singapura hanya digerakkan oleh 300 orang terbaik yang menjaga inti birokrasi mereka.

S: Dengan pandemi ini, arah pola pendidikan kita makin jauh dari yang ideal. Bagaimana pendapat Bapak?

E: Pandemi ini memang memaksa anak-anak belajar dari rumah. Namun, menurut saya, anak-anak SD (sekolah dasar) dan SMP (sekolah menengah pertama) masih dalam proses pembangunan karakter. Proses belajarnya pun harus lebih banyak membangun karakter. Seperti di Jerman, pembelajaran lebih banyak *problem-based*, memecahkan masalah dan membangun integritas sehingga anak-anak berani mengungkap persoalan yang mereka hadapi dan bertanggung jawab atas keputusan mereka.



Wawancara dengan tim Majalah Simpul Perencana secara daring

S: Apakah hal seperti itu mungkin juga bisa diterapkan dalam pola diklat-diklat untuk ASN?

E: Diklat-diklat semestinya mengajarkan untuk memecahkan masalah dan membentuk integritas. Selain diklat, *role model* dan *agent of change* juga penting ada di kementerian/lembaga untuk anak-anak muda yang punya karakter dan komitmen yang sama untuk menegakkan integritas. Kita juga perlu *role model* yang baik. Perubahan birokrasi di Indonesia itu mudah, syaratnya pemimpinnya bagus sehingga bisa dicontoh. Jika kita bisa merekrut eselon 2 dan eselon 1 yang bagus, itu sudah menjadi modal dasar.

S: Perubahan memang tidak mungkin kita elakkan. Untuk membuat perubahan yang sudah ada bisa terus berlaku, apa kita perlu “memotong” satu generasi?

E: Persyaratannya, harus ada pemimpin yang memberikan *role model*. Ini merupakan *pre-requisite factor*, jika faktor ini tidak ada, perubahan tidak akan bisa terjadi. *Role model* itu bisa bupati, gubernur, walikota, menteri, direktur jenderal, atau sekretaris jenderal.

Faktor kedua, yaitu *sustainable factor* yang bisa mempertahankan reformasi yang sudah diinisiasi oleh kepala daerah, misalnya. Harus ada *legal sustainability*, legalitas atau peraturan yang memaksa orang melaksanakannya, bisa berupa sistem, standar perilaku, atau standar etika dari peraturan presiden, peraturan menteri, dan seterusnya. Juga harus ada *social accountability* atau tekanan masyarakat yang akan mengubah birokrasi. Tekanan masyarakat akan dapat memaksa pemerintah untuk mempertahankan yang sudah baik. Selain itu, harus ada *reward* dan *punishment*.

Kita harus benar-benar menghitung kebutuhan ASN berdasarkan kebutuhan tiap-tiap wilayah. Kita harus menjamin kebutuhannya. ASN harus bisa hidup layak pada masa yang akan datang setelah pensiun. Di negara maju, orang bisa bekerja dengan tenang. Pertama, karena tidak ada intervensi politik. Kedua, segala kebutuhan saat ini dan setelah pensiun terpenuhi. Bandingkan dengan keadaan kita yang harus hidup dengan hanya berapa persen dari gaji setelah pensiun.

Sebenarnya keuangan negara cukup untuk membiayai hal tersebut asalkan kita berani melakukan efisiensi. Kalau inefisiensi kita alihkan kepada peningkatan kesejahteraan ASN, mungkin tidak akan ada masalah. Namun, muncul pertanyaan lain. Pada masa lalu, kita merekrut orang secara sembarangan. Orang-orang yang direkrut secara sembarangan ini tidak memiliki kontribusi bagi bangsa dan negara. Kehadiran mereka tidak menggantikan juga tidak menggenapkan. Itu masih lebih baik daripada orang-orang yang kehadirannya lebih memberatkan daripada ketidakhadirannya. Karena itu, WFH (*work from home*) ini sebenarnya banyak efisiensi karena banyak orang yang tidak hadir di kantor sehingga perilaku koruptif bisa dihindari. Hal ini mungkin tidak banyak terjadi di pusat, tapi masih sering ditemui di daerah.

Reformasi birokrasi diperlukan untuk membuat birokrasi yang independen dan netral. Kita pernah mengusulkan agar orang yang menjadi pejabat pembina kepegawaian bukan politisi, tapi pejabat karier tertinggi. Tapi, usulan ini dibatalkan karena banyak diprotes. ■

TATANG MUTTAQIN
DIREKTUR APNEG BAPPENAS

Adaptasi Menuju Transformasi Digital

Foto: Dok. IMEA Enschede

Beradaptasi dengan teknologi adalah suatu keniscayaan pada era pandemi saat ini. Adaptasi dengan teknologi sebaiknya tidak hanya sampai ke taraf digitalisasi, tetapi harus mengarah ke transformasi digital. Inilah salah satu yang ditekankan oleh Tatang Muttaqin, S.Sos., M.Ed., Ph.D., Direktur Aparatur Negara, Kementerian PPN/Bappenas dalam wawancara dengan SIMPUL. Beberapa pandangan lainnya dapat disimak pada tulisan berikut.

SIMPUL (S): Bagaimana Bappenas melihat adaptasi kebiasaan baru (AKB) dalam perilaku aparatur sipil negara (ASN) agar menghasilkan kinerja yang tinggi dan pelayanan yang memuaskan?

TATANG MUTTAQIN (T): Bappenas sebagai bagian dari instansi pemerintah merujuk ke Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (PANRB) Nomor 19/2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja ASN dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah beserta SE lanjutannya yang memungkinkan pegawai egeri sipil (PNS) melakukan tugas kedinasan di rumah/tempat tinggal. Dari regulasi yang ada, Bappenas sudah lebih siap dari awal memperkenalkan

integrated digital workspace (IDW) atau *flexiwork* yang memungkinkan kami bekerja dari rumah atau dari tempat lain sehingga banyak waktu yang bisa dioptimalkan. Untuk pekerjaan-pekerjaan perencana, hal tersebut masih bisa maksimal, sedangkan untuk pekerjaan yang sifatnya harus ketemu langsung, ada hal yang perlu dipilah lagi.

Melihat SE MenPANRB No. 58 tentang Sistem Kerja PNS, Bappenas paling siap karena kita sudah punya *clock in* dan *clock out* (sistem presensi digital). Kita juga bahkan diminta untuk *sharing* oleh LAN (Lembaga Administrasi Negara) dalam webinar tentang bagaimana mengelola atau melihat soal AKB ini. Namun, memang yang harus kita lihat adalah bagaimana

efektivitasnya? Kalau di data-data direktorat mungkin sudah bisa terlihat, tapi kita belum bisa membandingkan data-data di setiap K/L (kementerian/lembaga). Di beberapa K/L masih banyak yang hanya menggunakan presensi Google, bisa mengisi kehadiran, tapi belum dapat melihat berapa tugas atau pekerjaan yang dituntaskan hari itu. Mudah-mudahan dengan Peraturan Menteri (Permen) PPN/Kepala Bappenas terbaru yang akan dilaksanakan pada tahun 2021 nanti, cara kerja dalam AKB ini makin bisa terintegrasi dan makin bisa dinilai kombinasi antara saat kita bekerja di rumah dan dari kantor. Hal ini juga akan membantu sistem pemerintahan berbasis elektronik berjalan. Menurut saya, ini merupakan sebuah prestasi yang dipaksa oleh situasi.

S: Bagaimana kaitan industri 4.0 dengan kebijakan yang telah dan akan ditetapkan terkait ASN sebagai pendukung kebijakan publik? Apakah nantinya akan ada keahlian tertentu yang dimiliki ataukah ada jenis jabatan tertentu yang pada masa mendatang tidak lagi diperlukan?

T: Terkait era baru 4.0, respons dari RPJMN sudah jelas, yaitu dengan pengarusutamaan transformasi digital. Ada perubahan terkait dari cara pemerintahan berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang juga didukung oleh Perpres Satu Data Indonesia (SDI). Implikasinya nanti bagaimana regulasi memperkuat aparatur sipil negara (ASN) sehingga sumber daya aparatur nanti siap. Ini masih digodog dalam rencana adanya Perpres

Manajemen Talenta Nasional (MTN). Namun, secara spesifik, sudah ada Manajemen Talenta (MTN) ASN yang mulai memetakan indikator-indikator yang akan menjadi rujukan pemetaan di masing-masing instansi sehingga bisa menjadi gambaran peta ASN secara keseluruhan.

”
Jadi, digitalisasi itu nantinya diharapkan bisa mengungkapkan yang selama ini tidak terlihat secara kuantitatif.
 “

Memang di Badan Kepegawaian Negara (BKN), kita punya data umum tentang PNS sekitar 4,2 juta berisi data tingkat pendidikan juga pengalaman kerja. Namun, belum spesifik karena tidak sedikit ASN yang latar belakang pendidikan dan pekerjaan tidak sesuai. Meskipun demikian, dari data tersebut, sudah terlihat pekerjaan kritis yang tidak sepenuhnya tersedia, yaitu *data scientist* dan *programmer* yang bisa mendukung sistem pemerintahan berbasis elektronik. Sebenarnya, dalam satu institusi cukup dibutuhkan beberapa orang saja yang memiliki keahlian tersebut. Secara keseluruhan, ASN dituntut untuk melakukan transformasi besar dan bisa beradaptasi meningkatkan kemampuan digital.

Meskipun bukan ahli *programming* atau ahli *big data*, tapi semua ASN

harus mulai melek data. Data yang akan mengungkapkan apakah seseorang itu kompeten atau tidak.

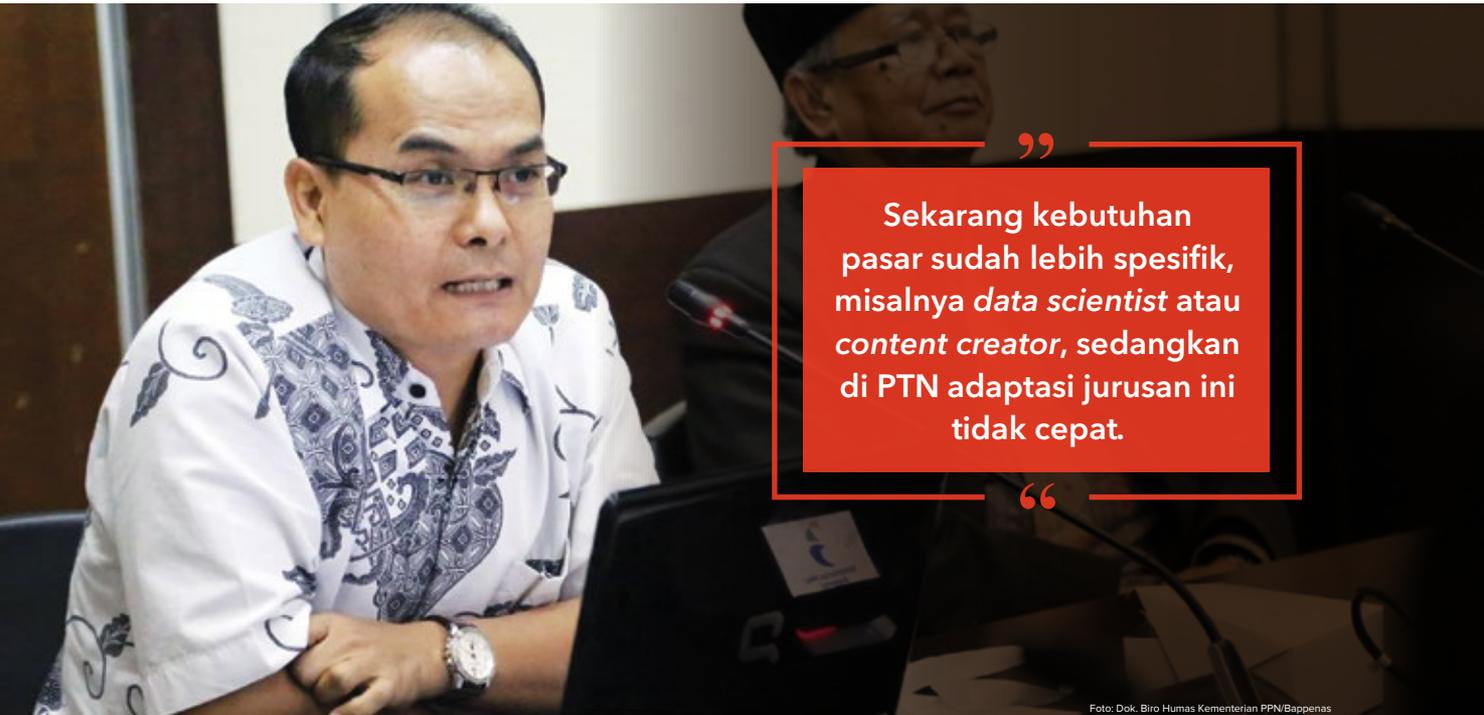
S: Apakah nantinya wajar jika ada pengurangan jumlah ASN yang tidak mampu beradaptasi dengan kemampuan digital?

T: Isu tentang rasionalisasi ASN bukan hal baru. Tahun 2003, saya pun pernah menulis tentang pembaruan birokrasi dan beberapa alternatif pengurangan PNS. Isu pengurangan jumlah PNS sudah ada sejak era reformasi. Jadi tidak sepenuhnya tepat jika dikatakan bahwa transformasi digital merupakan penyebabnya. Namun, memang benar transformasi digital semakin memperlihatkan ASN yang dibutuhkan dan yang tidak sesuai dengan kebutuhan saat ini.

Di sinilah peran manajemen talenta menjadi sangat penting agar kita bisa tahu yang dibutuhkan dan yang harus disiapkan sehingga bisa optimal. Saat ini, di beberapa kementerian besar, saya tidak tahu berapa ASN yang bisa bekerja secara optimal dari rumah karena pekerjaannya banyak yang membutuhkan hubungan langsung ke lapangan. Jadi, digitalisasi itu nantinya diharapkan bisa mengungkapkan yang selama ini tidak terlihat secara kuantitatif.

S: Apakah nanti ada peraturan baru yang akan diterbitkan mengenai jabatan fungsional?

T: Perpanjangan usia pensiun fungsional utama merupakan sesuatu yang umum. Regulasi ini memang tergolong masih baru sehingga tingkat kematangan sistemnya masih perlu diuji dan



”
 Sekarang kebutuhan pasar sudah lebih spesifik, misalnya *data scientist* atau *content creator*, sedangkan di PTN adaptasi jurusan ini tidak cepat.
 “

Foto: Dok. Biro Humas Kementerian PPN/Bappenas

terus disempurnakan. Di regulasi, pengaturan jabatan fungsional berbeda dengan pengaturan penilaian staf umum dan jabatan struktural, ini yang menjadi tantangan. Dari pengalaman fungsional yang sudah mapan, seperti dosen, peneliti, guru, dokter, didasarkan atas sistem piramida yang sudah mapan. Di LIPI contohnya, dari sekitar 2.000-an peneliti, yang menjadi ahli peneliti utama (profesor riset) hanya kurang dari 100-an. Di kampus, misalnya, dari sekitar 200-ribuan dosen, yang menjadi profesor hanya sekitar 5.400-an.

Mengapa ada orang-orang yang perlu diperpanjang masa kerjanya? Karena dia memiliki keterampilan tertentu yang investasinya mahal. Misalnya, ahli molekuler di Lembaga Eijkman dengan penelitian-penelitiannya yang penting dan

pengaderan yang tidak bisa cepat, membutuhkan perpanjangan pengabdian. Karena kalau dia pensiun di usia 60 tahun, kader yang baru belum sepenuhnya siap. Memang ada bidang tertentu yang memerlukan *coaching* dari ahli.

S: Apakah di era baru ini pemerintah akan menetapkan standar pelayanan dan kualifikasi tertentu untuk ASN?

T: Untuk standar pelayanan publik, sudah ada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 yang dilaksanakan melalui Ombudsman Republik Indonesia (ORI). Setiap pelayanan publik harus memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan. Hal ini sudah diterapkan di pemerintah pusat dan pemerintahan daerah. Untuk masalah perizinan, ada mal pelayanan publik di mana setiap

pelayanan ada jangka waktu yang harus dipenuhi; semakin cepat, semakin baik. Jika melebihi waktu yang ditentukan, akan menjadi catatan bahkan bisa berdampak pada kinerja. Jadi, untuk pelayanan publik, sekarang ini sudah makin terkontrol, ada waktu, ada tarif, ada produk, ada pengaduannya. Mekanisme dan prosedurnya juga sudah jelas.

Terkait kompetensi, dalam PermenPANRB Nomor 3 Tahun 2020 sudah ada pemetaan manajemen talenta ASN, baik nasional maupun instansional. Di sana sudah terlihat sembilan kuadran kompetensi dan potensi yang nantinya melahirkan kinerja. Kita bisa melihat kekurangan kita dalam data tersebut, misalnya di bidang komunikasi personal, kepemimpinan, analisis, atau kematangan emosional. Jadi eselon

3 sampai eselon 1 sudah terpetakan kompetensinya.

Pada tahap selanjutnya, Biro Sumbe Daya Manusia (SDM) bisa mengingatkan dan menyarankan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang sesuai untuk menguatkan ASN tersebut di bidang-bidang yang kurang. Jika berhasil maka proses kenaikan jabatan dengan *merit system* bisa terpenuhi sehingga seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) tidak harus dilelang, tapi bisa diambil dari peta ASN di bawahnya.

Ini yang bisa kita tiru dari manajemen talenta ASN. Ada ASN yang potensinya tinggi, tapi implementasinya terbatas. Ada yang kompetensinya biasa-biasa saja, tapi aktualisasinya tinggi. Bagaimana ASN bisa mencapai potensi tinggi sekaligus aktualisasi tinggi di kuadran kesembilan? Meski tidak semua mencapai kuadran sembilan, tapi bisa menjadi gambaran untuk suksesi, siapa saja yang bisa mengisi jabatan tinggi dengan slot yang sudah ada.

S: Apakah pemetaan talenta ini akan dikelola BKN atau masing-masing instansi? Apakah ada kemungkinan orang-orang yang kompetensinya sudah ada di puncak piramida (kuadran tertinggi) di suatu instansi bisa ditempatkan di daerah dengan posisi jabatan yang tinggi?

T: Dalam PermenPANRB Nomor 3 Tahun 2020, pengelolaan ASN ada di nasional dan instansional. Masing-masing instansi melakukan manajemen talenta karena basis *merit system* ada di instansi. Dari data-data instansi, akan terkumpul data-data ASN sehingga jika

suatu instansi punya stok ASN yang kompeten, tapi di instansi tersebut jabatannya sudah penuh, BKN akan menginformasikan pada Kementerian PANRB. Daftar namanya kemudian akan diambil untuk dilakukan asesmen. Jadi tidak perlu lagi melamar dalam seleksi terbuka. Inilah keterkaitan antara manajemen talenta instansi dengan manajemen talenta nasional.

LAN juga sudah memperkenalkan konsep *corporate university* yang didalamnya sudah terdapat pendidikan dan pelatihan, proses *coaching* dari atasan menjadi bagian dari pengembangan ASN. Praktiknya akan sangat bergantung pada pejabat pembina kepegawaian (PPK) seperti bupati dan walikota yang dipilih langsung sehingga faktor politik juga akan berpengaruh. Hal ini memang tidak terhindarkan kecuali di regulasi nanti PPK juga ada di sekretaris daerah. Inilah kondisi faktual, ada hal yang coba ditata secara teknokratik dengan *merit system*, tapi juga ada aspek lain, seperti aspek politik, yang masih sangat berperan.

S: Apakah ada kebijakan nasional bahwa kebutuhan pemerintah akan ASN yang adaptif, kuat, dan berkualitas sudah bisa disiapkan sejak jenjang sekolah dasar?

T: Sekarang seleksi ASN hampir semuanya disediakan untuk lulusan perguruan tinggi. Apakah yang sudah terseleksi di perguruan tinggi merupakan talenta yang telah terpilih dan dianggap survive? Itu bisa dilihat dari aspek kapasitas juga aspek finansial. Jika berangkat dari sana, suplai ASN memang di perguruan tinggi. Kalau kita

melihat data perguruan tinggi, jumlah mahasiswa sekitar 7 juta yang tersebar di sekitar 4.500-an perguruan tinggi. Perguruan tinggi di Indonesia, terutama perguruan tinggi swasta (PTS) banyak yang jumlah mahasiswanya sedikit (kecil) yang berdampak pada skala ekonomi, makin besar perguruan tingginya akan cenderung makin baik akreditasinya.

Jumlah mahasiswa itu penting bagi PTS. Mahasiswa di PTS ini paling banyak. Di perguruan tinggi negeri (PTN), jumlah mahasiswa kurang dari satu juta. Setiap tahun ada sekitar 1,1 juta lulusan perguruan tinggi yang didominasi oleh bidang pendidikan, ekonomi, dan teknik. Di sini sudah terlihat ketidaksesuaian dengan kebutuhan akan lulusan teknik untuk negara yang sedang membangun. Hal ini berdampak langsung dengan penyerapan tenaga kerja.

Saat kunker ke Jateng dan Jogja beberapa waktu lalu, saya mendapati fakta menarik. Secara nasional, lulusan SMK yang paling banyak menganggur, lebih banyak lulusan perguruan tinggi. Hal ini sudah dibahas dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2020–2024 dengan *mismatch* sekitar 41,1% antara relevansi pendidikan dengan pasar kerja, bukan hanya untuk ASN, tapi secara keseluruhan. Ada hubungannya dengan banyaknya perguruan tinggi juga masalah adaptabilitas program studi terhadap kebutuhan pasar. Sekarang kebutuhan pasar sudah lebih spesifik, misalnya *data scientist* atau *content creator*, sedangkan di PTN adaptasi jurusan ini tidak cepat. Misalnya, untuk *data scientist*



hanya ada jurusan statistik atau matematika, untuk *content creator* di perguruan tinggi mungkin jurusan yang ada hanya jurusan ilmu komunikasi yang masih terlalu umum. Di sini adaptabilitas program studi menjadi penting. Apakah lulusan yang masih umum ini bisa beradaptasi menjadi *content creator* dalam membuat iklan, promosi, film, cerita sinetron, dan lainnya? Yang ketiga, kerja sama dengan industri masih diperjuangkan. Tingkat kerja sama perguruan tinggi dengan industri masih terbatas sehingga keterampilan masih generik dan belum sepenuhnya terlaksana. Dalam konteks ini, lulusan perguruan tinggi diharapkan tidak hanya terampil dalam rumpun ilmunya, tapi juga dituntut memiliki *soft skill* tentang bekerja sama.

Contohnya kita bisa lihat dari terbentuknya aplikasi Ruang Guru, ada kerja sama ahli teknik informatika dengan ahli konten. Hal-hal semacam ini tentu menjadi sangat penting, mulai dari pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), konten, aspek seni, juga kreativitas.

Dalam konteks ASN, tentu semuanya harus bisa menjadi bahan untuk *evidence based policy*, jurusan yang perlu dikembangkan, program studi yang perlu dibuat,

semuanya berdasarkan bukti-bukti empiris.

S: Tantangan apa saja yang dihadapi oleh pelayanan publik pada era AKB?

T: Berdasarkan pengalaman melakukan kunjungan kerja ke tempat-tempat

pelayanan publik seperti mal pelayanan publik dan pusat pelayanan satu atap, tantangan terbesar adalah melakukan perubahan dari layanan yang basisnya manual analog menjadi layanan berbasis digital. Dari sisi tata kelola, pelayanan publik berbasis digital ini tidak bisa ditunda. Namun, dari segi infrastruktur, tidak semua daerah di Indonesia bisa melakukan digitalisasi. Masih banyak daerah *blank-spot* yang belum terpenetrasi oleh internet. Di sinilah kita menekankan lewat Kementerian Komunikasi dan Informatika untuk melakukan percepatan infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi, terutama untuk mendukung layanan pemerintahan. Selain itu, digitalisasi juga belum sepenuhnya terintegrasi. Kalau kita mau masuk ke layanan A, harus ke situs web A. Ini sebaiknya sudah harus mulai diintegrasikan sehingga memudahkan untuk mengurus berbagai hal dalam satu tempat.

Adapun dari konteks manusianya, SDM harus memiliki literasi digital yang kuat dengan *leadership* yang kukuh karena semuanya akan terekam. Juga ada keterbatasan dalam mengembangkan. Sebagian sudah ada yang bisa mengoperasikan layanan digital, tapi dalam konteks

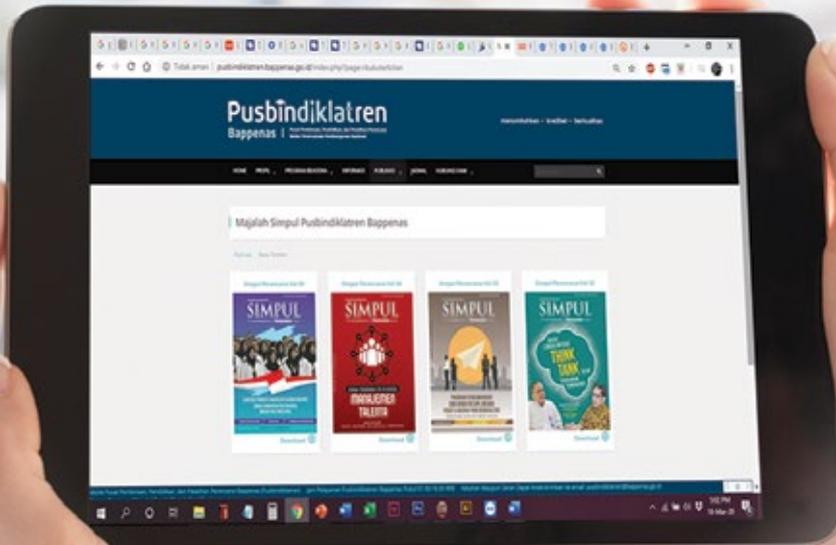
mengembangkan masih terbatas. Padahal, kalau tidak dikembangkan, layanan akan terfragmentasi. Selain itu, ada juga keterbatasan dalam pengelolaan infrastruktur. Kalau kita sudah punya peralatan, idealnya harus terus-menerus dirawat. Kalau tidak dirawat, aplikasi tersebut setiap lima tahun, misalnya, harus diganti atau diperbaiki.

Satu lagi hal yang tidak kalah penting, yaitu transformasi dalam cara melayani, membuat tampilan layanan agar bisa lebih ramah sehingga jika orang akan mengurus perizinan dan lainnya tidak khawatir, tapi merasa senang dan nyaman seperti saat datang ke mal. Secara umum, di tingkat teknis pelaksana, konteksnya dalam *skill* digital ASN. Proses-proses digitalisasi ini membutuhkan adaptasi keterampilan terhadap kemampuan digital masing-masing. Inilah beberapa tantangan dalam pelayanan publik. Banyak aplikasi yang dikembangkan, tapi optimalisasinya belum maksimal.

S: Transformasi bukan sekadar change, artinya perubahan macam apa yang diharapkan?

T: Dengan melakukan transformasi digital akan berdampak pada perubahan layanan yang semakin mudah, cepat, bisa dipertanggungjawabkan, dan *paperless*, serta menghindari interaksi langsung. Adapun yang sekedar digitalisasi, hanya pengadaan barang dan jasanya saja, tapi masih mengeluarkan waktu untuk bertemu, masih mengeluarkan biaya untuk mencetak kertas. ■

#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
(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*.
- Diusulkan secara resmi oleh instansi asal melalui pejabat pembina kepegawaian dan/atau Pejabat Pimpinan Pratama (Eselon II) yang menangani 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

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

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)

PROGRAM PELATIHAN (NON-GELAR)

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 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 mendaftar pada tahun sebelumnya, tetapi belum terpassagi, silakan mendaftar 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), 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





Foto: Dok. Trippcons

Pelepasan Karyasiswa Program *Linkage*

PADA MASA PANDEMI

Sehubungan dengan masifnya penyebaran kasus Covid-19 di Indonesia sejak bulan Maret 2020, Bidang Penyelenggaraan Pendidikan Pusbindiklatren Bappenas melakukan penyesuaian kebijakan terutama dalam rangka kelanjutan penyelenggaraan program pendidikan, baik untuk program beasiswa Pusbindiklatren Bappenas tahun 2020 maupun bagi karyasiswa tahun 2019.

Salah satu penyesuaian yang harus dilakukan ialah penyelenggaraan perkuliahan secara jarak jauh, terutama dikarenakan tidak dimungkinkannya penyelenggaraan perkuliahan secara tatap muka. Selain itu, proses penyesuaian juga harus dilakukan pada persiapan keberangkatan karyasiswa program *linkage* Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas Tahun 2019. Sebagai informasi, terdapat 77 karyasiswa program *linkage* yang akan melanjutkan perkuliahan di Jepang melalui program *linkage* PHRD (*Professional Human Resources Development*) serta 48 karyasiswa program *linkage* premium yang akan melanjutkan perkuliahan tahun kedua

di Jerman, Jepang, Australia, dan Belanda. Penyesuaian keberangkatan juga bukan hanya dialami oleh karyasiswa program *linkage* tahun 2019 yang akan berangkat, tetapi juga oleh karyasiswa program *linkage* tahun 2018 yang sedang melakukan pengambilan data di Indonesia dan tidak memungkinkan untuk kembali ke Jepang.

Dalam hal persiapan keberangkatan karyasiswa program *linkage*, Pusbindiklatren Bappenas (Bidang Penyelenggaraan Pendidikan) sudah melakukan koordinasi dan pemantauan kepada seluruh program studi penyelenggara program *linkage* terkait rencana keberangkatan

karyasiswa program *linkage* untuk melanjutkan perkuliahan pada tahun kedua di luar negeri sejak April 2020. Pusbindiklatren Bappenas melihat bahwa keberangkatan karyasiswa ke luar negeri bukan untuk melaksanakan perkuliahan semata, tetapi juga untuk menambah wawasan, *networking*, serta *exposure* dari negara tujuan program *linkage*. Hal ini mendasari Pusbindiklatren Bappenas untuk mendukung proses keberangkatan karyasiswa ke luar negeri selama memang proses keberangkatan sudah mulai dimungkinkan, baik dari pihak pemerintah Indonesia maupun dari pihak pemerintah negara tujuan.

Pusbindiklatren Bappenas juga menyampaikan kepada karyasiswa program *linkage* untuk tetap dapat memproses dokumen keberangkatan. Pusbindiklatren Bappenas akan melakukan evaluasi secara berkala agar ketika proses keberangkatan ke luar negeri sudah dimungkinkan, karyasiswa bisa langsung memproses keberangkatan ke negara tujuan dan melanjutkan perkuliahan di negara tujuan, meskipun perkuliahan masih dilaksanakan secara daring. Dalam perkembangannya, terdapat beberapa penyesuaian yang harus dilakukan dalam proses keberangkatan karyasiswa ke luar negeri, salah satunya ialah terkait dengan kebutuhan tes PCR/Swab Test serta keharusan untuk melakukan karantina mandiri di negara tujuan selama kurun waktu tertentu sebelum melanjutkan perjalanan ke kampus masing-masing. Dalam hal ini, Pusbindiklatren Bappenas berkoordinasi dengan konsultan PT Trippcons Internasional, mengambil kebijakan untuk memberikan tambahan pembiayaan dalam rangka mendukung proses keberangkatan karyasiswa ke luar negeri di antaranya

pemberian tunjangan PCR/Swab Test yang memungkinkan karyasiswa dapat melakukan PCR/Swab Test 72 jam sebelum proses keberangkatan serta adanya pembiayaan untuk karantina yang akan dibiayai oleh Pusbindiklatren Bappenas maksimal setara biaya tunjangan hidup selama satu bulan.

Berdasarkan perkembangan terkait dengan dibukanya kembali *border* di tiap-tiap negara tujuan, Belanda menjadi negara pertama yang memungkinkan untuk menerima kedatangan karyasiswa beasiswa Pusbindiklatren Bappenas. Proses keberangkatan karyasiswa *linkage* dimulai dari keberangkatan karyasiswa Program Pascasarjana Ilmu Ekonomi Universitas Indonesia ke Belanda pada tanggal 26 Agustus 2020, yang kemudian dilanjutkan dengan karyasiswa *linkage* premium lainnya tujuan Belanda dan Jerman. Di sisi lain, Pusbindiklatren Bappenas pun terus komunikasi dengan konsultan PT Trippcons International terkait keberangkatan karyasiswa program *linkage* PHRD Jepang. Dalam hal ini, Pusbindiklatren Bappenas beberapa kali berkomunikasi secara intensif dengan pihak Japan International Cooperation Agency (JICA) maupun dengan pemerintah Indonesia untuk memastikan proses keberangkatan karyasiswa ke Jepang. Berdasarkan hasil komunikasi intensif, dapat diinformasikan bahwa karyasiswa program *linkage* PHRD Jepang dapat mulai proses persiapan keberangkatan ke Jepang dengan beberapa penyesuaian di antaranya karyasiswa diharuskan untuk karantina terlebih dahulu selama kurang lebih 14 hari di JICA Center sebelum melanjutkan perjalanan ke kampus tujuan masing-masing.

Selama proses karantina di JICA Center, karyasiswa diharuskan untuk memenuhi persyaratan selama proses karantina di antaranya karyasiswa hanya diperkenankan untuk tinggal di lantai kamar masing-masing dan hanya dimungkinkan untuk berkunjung ke lantai empat yang merupakan *common floor* tempat karyasiswa dapat melakukan beberapa aktivitas pendukung, seperti olahraga maupun merokok. Selain itu, karyasiswa juga tidak diperkenankan untuk mengunjungi kafetaria ataupun keluar dari tempat karantina, dikarenakan seluruh akomodasi akan disediakan oleh pihak JICA Center, baik berupa sarapan, makan siang, maupun makan malam. Jika terdapat kebutuhan yang perlu dibeli di luar, karyasiswa dapat menghubungi pihak konsultan di Jepang yang akan membantu membelikan kebutuhan karyasiswa lainnya selama proses karantina dilaksanakan.

Berdasarkan informasi perihal beberapa penyesuaian yang wajib dilakukan oleh karyasiswa sebelum dan selama proses keberangkatan ke Jepang, Pusbindiklatren Bappenas mulai proses pelepasan karyasiswa untuk berangkat ke Jepang dengan kloter pertama dilaksanakan oleh tujuh belas karyasiswa. Proses keberangkatan karyasiswa kloter pertama dilaksanakan pada tanggal 6 Oktober 2020 menggunakan pesawat Garuda Indonesia. Keberangkatan karyasiswa program PHRD IV ini dilakukan sesuai dengan kebijakan Pemerintah Jepang yang memberikan kelonggaran/izin masuk ke negeri tersebut secara khusus kepada mahasiswa internasional, termasuk salah satunya karyasiswa dari Indonesia. Pemberian izin tersebut diberikan sepanjang karyasiswa dapat memenuhi persyaratan yang



Foto: Foto: Dok. Trippcons

Suasana pada saat karyasiswa mengikuti *briefing* secara daring dan pelepasan keberangkatan ke Jepang di Bandara Soekarno-Hatta

telah ditetapkan. Oleh karena itu, karyasiswa jauh-jauh hari sebelumnya telah mempersiapkan diri dengan dokumen yang diperlukan dan menjaga kesehatan dengan baik yang dibuktikan dengan hasil pemeriksaan PCR/Swab Test negatif.

Dalam proses pelepasan karyasiswa tersebut, Kepala Bidang Penyelenggaraan Pendidikan Pusbindiklatren Bappenas mengingatkan kepada karyasiswa untuk tetap mengutamakan dan menjaga kesehatan selama menjalani perkuliahan di Jepang. Kepala Bidang Penyelenggaraan Pendidikan juga menginformasikan perihal kebijakan karantina mandiri yang akan dilaksanakan karyasiswa di JICA Center sebelum melanjutkan

perjalanan ke universitas masing-masing. Dalam hal ini, Kepala Bidang Penyelenggaraan Pendidikan berharap agar karyasiswa dapat menjalani setiap tahapan isolasi dengan baik dan mengikuti semua aturan yang berlaku sehingga nantinya karyasiswa kloter pertama akan menjadi *role model* yang baik bagi karyasiswa kloter selanjutnya yang akan menyusul berangkat ke Jepang. Kepala Bidang Penyelenggaraan Pendidikan juga mengingatkan kepada karyasiswa agar dapat memperhatikan dengan baik pengalaman karyasiswa tahun sebelumnya yang mencoba pulang ke Indonesia untuk pengambilan data dan tidak diperkenankan kembali ke Jepang dikarenakan pandemi. Oleh karena itu, diharapkan karyasiswa

dapat menunda kepulangan ke Indonesia untuk proses pengambilan data sehingga meminimalkan kejadian sebelumnya terulang kembali.

Hingga bulan November 2020, Pusbindiklatren Bappenas telah melepas keberangkatan karyasiswa program *linkage* ke Belanda, Jerman, dan Jepang sebanyak dua kloter. Sementara untuk karyasiswa program *linkage* tujuan negara Australia masih menunggu informasi lebih lanjut dari Pemerintah Australia mengenai kemungkinan dibukanya kembali pembatasan untuk masuk ke Australia bagi karyasiswa internasional.

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



Penilaian DUPAK

OLEH TIM PENILAI PUSAT DAN SEKRETARIAT PENILAIAN ANGKA KREDIT JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA

Pusbindiklatren Bappenas melaksanakan tugas fasilitasi dan pembinaan Jabatan Fungsional Perencana dan program pendidikan dan pelatihan kepada Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional serta institusi perencana di pusat dan daerah di bidang perencanaan pembangunan nasional.

Selain tugas tersebut, salah satu fungsi yang dimiliki oleh Pusbindiklatren Bappenas adalah melaksanakan penilaian angka kredit Jabatan Fungsional Perencana dan pengelolaan informasi serta pelayanan perencana. Untuk mendukung kelancaran penilaian, dalam hal ini adalah pengajuan Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK) bagi Jabatan Fungsional Perencana yang instansinya belum memiliki tim penilai (baik di pusat maupun daerah) serta belum memiliki Pejabat Fungsional Perencana (PFP) Ahli Utama, kami menerbitkan jadwal sebagaimana Surat Kepala Pusbindiklatren No. 1900/P.01/12/2019 tanggal 30 Desember 2019 tentang Jadwal

Pengajuan DUPAK bagi PFP, yaitu untuk periode Oktober 2020, penyerahan DUPAK dimulai minggu pertama April–minggu kedua Juni 2020 dan untuk periode April 2021, penyerahan DUPAK dimulai minggu pertama Oktober–minggu kedua Desember 2020. Surat Kepala Pusbindiklatren ini diinformasikan melalui situs web resmi Pusbindiklatren Bappenas yang diterbitkan setahun sekali.

Tim Penilai Pusat dan Sekretariat Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Perencana diatur melalui Keputusan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional No. Kep. 12/M.PPN/HK/02/2020 tentang Tim Penilai

Pusat dan Sekretariat Tim Penilai Pusat Jabatan Fungsional Perencana. Adapun susunan keanggotaan Tim Penilai Pusat, yaitu ketua merangkap anggota, wakil ketua merangkap anggota, sekretaris merangkap anggota dan 8 anggota Tim Penilai Pusat. Sementara itu, Sekretariat Tim Penilai Pusat terdiri atas sekretaris dengan 6 anggota.

Tugas Tim Penilai Pusat, yaitu menyusun rencana dan jadwal kerja pelaksanaan penilaian angka kredit pelaksana, secara bersama-sama melakukan penilaian terhadap usulan penetapan angka kredit pelaksana, dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan kepada Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. Sementara tugas Sekretariat Tim Penilai Pusat, yaitu membantu pelaksanaan tugas Tim Penilai Pusat dalam hal menyiapkan bahan penilaian, mengecek kelengkapan bahan penilaian, menyiapkan jadwal

penilaian dan menyiapkan berita acara penilaian, serta melaksanakan tugas-tugas lain yang ditugaskan oleh Tim Penilai Pusat.

Pada tahun 2020, bulan Januari hingga November, Sekretariat Tim Penilai Pusat sudah memverifikasi DUPAK PFP yang instansinya belum memiliki tim penilai baik di pusat maupun daerah serta PFP Ahli Utama sejumlah 77 DUPAK. Berita Acara Penilaian Angka Kredit (BAPAK) pasca-DUPAK sejumlah 64, sedangkan Penetapan Angka Kredit (PAK) sejumlah 27. Mekanisme pengajuan DUPAK Pejabat Fungsional Perencana ini diawali oleh usulan pengajuan dengan surat pengantar dari unit kepegawaian dan berkas DUPAK yang akan dinilai. DUPAK diterima oleh Sekretariat Tim Penilai dan diverifikasi. Jika DUPAK lengkap dan sesuai langsung diteruskan untuk dinilai oleh Tim Penilai 1 dan 2 dengan surat pengantar dari Kepala Pusbindiklatren (dalam bentuk Memorandum). Sebaliknya,

jika DUPAK tidak lengkap dan tidak sesuai format maka DUPAK akan dikembalikan kepada unit kepegawaian pengusul dengan Surat Kepala Pusbindiklatren.

DUPAK pada Tim Penilai 1 dan 2 memerlukan waktu total maksimal 1 bulan. Jika ada perbedaan penilaian pada Tim Penilai 1 dan 2 maka Sekretariat Tim Penilai Pusat mengagendakan rapat tim (sidang pleno). Hasil keputusan pada sidang pleno nantinya sebagai dasar pembuatan draf Berita Acara Penilaian Angka Kredit Perencana (BAPAK) dan untuk Pejabat Fungsional Perencana Ahli Utama akan dibuatkan Penetapan Angka Kredit (PAK) yang nantinya akan ditandatangani oleh Kepala Pusbindiklatren dan Sekretaris Menteri PPN/Bappenas. Selanjutnya, setelah tertanda tangan, BAPAK dan PAK diserahkan kepada unit kepegawaian pengusul. **(Penulis: Ivan Budi Susetyo/Pusbindiklatren Bappenas)** ■





Pengukuran suhu oleh petugas keamanan kepada setiap pegawai dan tamu sebelum memasuki kantor

Pelayanan Pusbindiklatren pada Masa Pandemi

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dimaksudkan untuk mempercepat penanganan Corona Virus Disease (Covid-19). Pemberlakuan PSBB menyebabkan tidak dapat berinteraksi secara leluasa.

Kegiatan yang menyebabkan kerumunan masyarakat seperti sekolah, mal, maupun pelayanan publik dibatasi untuk mencegah dan menekan penyebaran Covid-19. Pemberlakuan PSBB dalam rangka penanganan Covid-19 ini telah memberikan dampak pada kinerja pelayanan publik.

Surat Edaran Menteri Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 menjadi pedoman instansi pemerintah dalam mengatur sistem kerja di pemerintah. Para pegawai yang selama ini bekerja di kantor diharuskan bekerja dari rumah masing-masing (work from home/WFH). Kebijakan WFH ini memengaruhi akses pelayanan publik yang selama ini dilaksanakan

secara langsung menjadi daring (*online*).

Kebijakan pelaksanaan WFH di Kantor Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Kementerian PPN/ Bappenas) membawa dampak perubahan dalam pemberian pelayanan di lingkungan Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren). Pusbindiklatren tetap melaksanakan tugas pelayanan dalam fasilitasi dan pembinaan Jabatan Fungsional Perencana dan penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan pada unit perencanaan. Pelayanan yang semula banyak dilakukan secara tatap muka, kini dibatasi dan



Area cuci tangan disediakan di halaman kantor

sebagian mulai beralih menjadi daring. Pelayanan secara daring juga merupakan penerapan *e-government* untuk memudahkan masyarakat memperoleh pelayanan. Penggunaan *e-office* mendorong Pusbindiklatren membangun dan mengembangkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Beberapa media komunikasi diciptakan untuk lebih mendekatkan diri kepada publik. Semua informasi pelaksanaan kegiatan program pendidikan, pelatihan, Jabatan Fungsional Perencana (JFP), maupun kegiatan lain diunggah ke media komunikasi yang dibangun oleh Pusbindiklatren dalam format situs *web* dan media sosial (Twitter, Instagram, Facebook, dan Youtube).

Beberapa media komunikasi daring sebagai sarana komunikasi dimanfaatkan untuk tetap melaksanakan tugas dan pemberian pelayanan. Hal ini untuk memastikan bahwa kualitas *output* layanan, baik langsung maupun daring, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Salah satu perubahan

budaya kerja/layanan, yaitu seleksi secara daring untuk program beasiswa pendidikan, pelaksanaan penyesuaian (*inpassing*) JFP, dan tes materi JFP.

Surat Edaran Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 10 Tahun 2020 yang mengacu Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 67 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas SE Menteri PANRB Nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai ASN dalam Tata Normal Baru, dimaksudkan sebagai panduan bagi pimpinan unit kerja dan pegawai Kementerian PPN/Bappenas dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya agar dapat beradaptasi dengan tatanan normal baru yang produktif dan aman Covid-19. Surat Edaran Menteri PPN/Kepala Bappenas tersebut menjadi acuan Kepala Pusbindiklatren dalam menerapkan mekanisme kerja di lingkungan Pusbindiklatren, memberlakukan *work form office* (WFO) dengan sistem bergilir dengan tetap memperhatikan keselamatan pegawai.

Pada masa transisi menuju tatanan normal baru, arah kebijakan penyelenggaraan pelayanan publik didorong untuk kembali seperti kondisi sebelum pandemi, tetapi tetap dengan penerapan protokol kesehatan yang ketat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Menteri Kesehatan. Masa transisi menuju tatanan normal baru harus segera direspons dalam memberikan pelayanan.

Tenaga pengamanan dan *front office*, sebagai garda depan Pusbindiklatren, memegang peranan penting dalam penerapan protokol kesehatan. Beberapa tamu yang datang secara langsung, harus dicek suhu tubuh, diminta mencuci tangan atau menggunakan *hand sanitizer*, memakai masker, dan menjaga jarak dalam komunikasi, termasuk mengingatkan secara halus apabila tamu tidak memenuhi protokol kesehatan. Kesalahan dalam penerapan protokol kesehatan akan membawa dampak negatif tidak hanya untuk diri sendiri, tetapi juga untuk orang lain. **(Penulis: Hendra Solihin/ Pusbindiklatren Bappenas)** ■



Aplikasi e-Tamu, salah satu penerapan *e-office* untuk mendukung pelayanan



Tri Wisnuasih Pratiwi

Alumni Penerima Beasiswa S-2 Luar Negeri PHRD IV Pusbindiklatren Bappenas 2018
Program Studi *Education and Human Resource Development*, Graduate School of
International Development, Nagoya University, Jepang

BELAJAR KALA PANDEMI UNTUK MENYONGSONG REVOLUSI INDUSTRI

Saat ini, **Fourth Industrial Revolution (4IR)** atau yang biasa dikenal dengan **Revolusi Industri 4.0** merupakan tema populer di banyak negara. Menurut para pakar, **Industri 4.0** berpotensi akan membawa perubahan besar, terutama dalam membangun daya saing dan terobosan inovasi suatu negara.

Industri 4.0 diinisiasi pertama kali pada tahun 2011 oleh Jerman, yang bercita-cita memimpin kembali kemajuan teknologi dan inovasi. Pada tahun yang sama, konsep tersebut juga diusung oleh beberapa negara maju seperti Inggris dan Amerika untuk mendorong *competitiveness* melalui penguatan penelitian dan pengembangan (R&D). Sementara itu, Jepang sudah memulai konsep yang hampir sama sebelum

pengenalan Industri 4.0; *ubiquitous network and robotics strategy* yang merupakan pendekatan *information technology* (IT) yang berintegrasi untuk memperkuat inovasi di sektor industri. Beberapa contoh teknologi 4.0 yang digunakan di dunia industri selain *robotics* dan *artificial intelligence* adalah *internet of things* (IoT), *internet of services* (IoS), *smart factory system*, dan *cyber-physical system*. Seperti contoh penerapan IoT di *warehouse*, proses produksi dapat dilakukan *engineer* dari jarak jauh dan terotomatisasi oleh *artificial intelligence* dan sensor mesin. Dengan teknologi ini, Industri 4.0 diyakini akan mengubah proses bisnis, meningkatkan produktivitas dan keahlian angkatan kerja, terutama di sektor industri manufaktur (Park, 2018; Schwab, 2017; Sniderman et al., 2016). Hal ini sangat diperlukan bagi Indonesia, yang saat ini mengalami stagnasi ekspor neto dan rendahnya produktivitas tenaga kerja.

Di berbagai negara, aspirasi untuk mengadopsi Industri 4.0 telah dilakukan, termasuk Indonesia yang telah merumuskan peta jalan menuju kesiapan dan penerapan Industri 4.0 pada bulan April tahun 2018. Tujuan dari program *Making Indonesia 4.0* adalah untuk merevitalisasi sektor manufaktur sehingga dapat terus berkontribusi untuk produk domestik bruto (PDB) dan secara kumulatif, Indonesia dapat mencapai posisi *global economy* pada tahun 2030. Namun, melihat kondisi yang dihadapi oleh sektor manufaktur di Indonesia, jalan menuju Industri 4.0 dapat dikatakan masih cukup panjang untuk dilalui, dengan masih banyaknya skala usaha yang memiliki keterbatasan *resources* dan teknologi. Di tengah daya tarik dan sisi positif Industri 4.0, konsep *disruptive technology* akan selalu diiringi oleh kontroversi klasik antara inovasi teknologi dan tenaga kerja. Di satu sisi, inovasi teknologi akan berpotensi mendorong keahlian dan keterampilan pekerja, dan

akan menciptakan jenis pekerjaan baru (*job creation*). Satu sisi lainnya berpendapat bahwa inovasi teknologi akan menghemat jumlah tenaga kerja, atau mengurangi jumlah pekerja sehingga berimbas pada meningkatnya jumlah pengangguran di Indonesia. Hal ini harus dicermati secara khusus, terlebih saat ini Indonesia sedang mengalami periode bonus demografi, yaitu banyaknya populasi usia produktif atau angkatan kerja.

Dalam melakukan studi, isu strategis nasional mengenai peluang

Indonesia dalam penerapan Industri 4.0 di lima sektor prioritas nasional, seperti otomotif, makanan dan minuman, tekstil, kimia, serta elektronik, sangat menarik untuk ditelaah. Program kesiapan dari pemerintah dan semua elemen masyarakat sangatlah diperlukan untuk mengantisipasi Industri 4.0, tetapi fokus pada kemampuan yang dimiliki oleh sektor manufaktur Indonesia menjadi faktor utama dalam keberhasilan menyusun strategi pembangunan. Dari fenomena ini, diperlukan pengukuran *technological capabilities* untuk melihat sejauh

mana kemampuan *macro-level* dan *micro-level* beradaptasi pada perubahan teknologi.

Seorang perencana, baik di instansi pusat maupun pemerintah daerah, berperan untuk melakukan kajian atau studi terhadap isu-isu strategis dalam mendukung perumusan kebijakan perencanaan pembangunan. Selanjutnya, seorang perencana diharapkan dapat berkontribusi secara aktif untuk menghasilkan rencana kebijakan, baik dalam lingkup makro, sektoral, maupun daerah. Oleh karena itu, penting bagi perencana memiliki



1



2



3

1. Foto di depan Toyoda Hall, Nagoya University.
2. Berkesempatan melihat perkembangan sejarah sarana perkeretaapian berkecepatan tinggi, termasuk teknologi *superconducting magnetically levitated vehicle* (Maglev) di Nagoya, Jepang.
3. Studi kasus dalam *problem solving* isu pendidikan di negara berkembang. Kami melakukan *role play* bersama profesor untuk menuntaskan masalah-masalah seperti terbatasnya anggaran pendidikan, infrastruktur sekolah yang tidak memadai, rendahnya kompetensi tenaga pengajar, dan sebagainya.

kemampuan (*competencies*) dalam memahami permasalahan, merumuskan solusi, dan menyusun rekomendasi kebijakan. Kementerian PPN/Bappenas sebagai instansi pembina Jabatan Fungsional Perencana (JFP) nasional dalam hal ini sangat mendukung para perencana di instansi pusat dan daerah untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi, keahlian, dan pengalaman melalui pendidikan dan pelatihan serta penugasan lainnya. *Environment* ini sudah saya rasakan sejak diterima pertama kali sebagai calon pegawai negeri sipil di Bappenas, dengan mayoritas pegawai di instansi ini adalah lulusan S-2 dan S-3 di dalam dan luar negeri. Setelah cukup lama berkuat di unit kerja, saya memutuskan untuk mengembangkan kapasitas diri saya dengan melanjutkan pendidikan formal. Meneruskan studi, baik master atau doktoral di luar negeri, adalah salah satu impian saya.

Singkat cerita, pada tahun 2018, saya mendaftar beasiswa gelar Pusbindiklatren dan berhasil mengikuti serangkaian tes hingga diterima di salah satu universitas negeri di Jepang, Nagoya University. Patut disyukuri bahwa dukungan dan motivasi untuk sekolah sangat besar dipengaruhi oleh keluarga, atasan, dan kolega di unit kerja di Bappenas. Atas minat yang besar, saya pribadi tidak mengalami kesulitan beradaptasi pada saat tiba di Jepang. Program persiapan keberangkatan juga sudah diselenggarakan oleh Pusbindiklatren untuk memastikan kami semua mampu "bertahan" di negeri orang dan mempunyai daya juang tinggi untuk penyelesaian studi.

Knowledge dalam melakukan analisis, merumuskan solusi permasalahan, serta mempelajari pengalaman negara maju, berkembang, dan negara dunia ketiga, banyak saya pelajari di sekolah saya, Graduate School of International Development (GSID), Nagoya University. Di semester pertama, kami mempelajari *Japanese Development Experience* tepatnya mengenai perkembangan Jepang ketika memulai pembangunan industrinya, setelah mengalami masa keterpurukan, sehingga mampu bersaing dengan negara maju lainnya dengan mengutamakan pembangunan manusia dan inovasi teknologi sebagai fondasi. Selanjutnya, kami "terjun" langsung mengupas isu-isu global dan interdisiplin di berbagai negara, seperti ekonomi, migran, kesamaan gender, pendidikan, kemiskinan, hak asasi, isu lingkungan dan sebagainya. *Knowledge* ini dibutuhkan terutama untuk menunjang *analytical* dan *flexibility thinking* seorang

perencana. Terkait *networking*, di kampus Nagoya sangat mudah membangun jejaring kerja dengan profesor dan banyak teman mahasiswa yang berasal dari dunia akademisi, *government official*, dan lembaga swadaya masyarakat (NGO).

Pada triwulan I tahun 2020 ini, saya dan mungkin hampir semua karyasiswa mengalami tantangan unik, yaitu menjalani rangkaian penelitian pada masa pandemi Covid-19. *Data collection* yang saya lakukan pada saat *fieldwork* di Indonesia mulai agak terganggu dikarenakan beberapa perusahaan manufaktur Indonesia yang sebelumnya menerima dengan baik, memutuskan untuk melarang tamu (apalagi mahasiswa dari luar negeri) untuk masuk dan melakukan penelitian. Saat masih mengalami kesulitan penelitian lapangan tersebut, Kedutaan Besar Indonesia (KBRI) di Tokyo menginformasikan bahwa pada akhir bulan Maret 2020, Pemerintah Jepang akan menutup



4. Bersama seminar members di jurusan *Education and Human Resource Development*, GSID, Nagoya University



5. Bersama pembimbing, Profesor Aya Okada, pada saat seremoni kelulusan.
6. Foto bersama dengan karyasiswa penerima beasiswa PHRD-IV lainnya, menyambut alumnus kampus, Bapak Dr. Andin Hadiyanto, Dirjen Perbendaharaan Negara, Kementerian Keuangan RI dalam acara GSID Homecoming Day, 19 Oktober 2019.

akses masuk ke Jepang sampai waktu yang belum ditentukan. Tak ayal, karyasiswa yang sedang melakukan riset dan pengumpulan data di Indonesia seperti saya, harus pontang-panting mengurus kepulangan kembali ke Jepang secepatnya. Bahkan pada saat itu, ada beberapa mahasiswa yang terlambat mengurus tiket, dengan terpaksa belum bisa kembali ke Jepang untuk penyelesaian studi.

Setelah saya kembali ke Jepang pada bulan Maret 2020, semua mahasiswa diminta untuk "bersemedi" di *apato* (apartemen) masing-masing dan tidak bepergian ke kampus untuk sementara. Keadaan saat itu benar-benar sulit, terutama untuk mahasiswa tingkat akhir yang biasanya menghabiskan waktu di perpustakaan sampai larut malam, mencari dan membaca

banyak literatur. Ditutupnya akses ke *study room* di kampus dan perpustakaan serta perubahan komunikasi dan konsultasi dari tatap muka menjadi *online meeting* dengan profesor membuat saya saat itu benar-benar kelimpungan. Tak sedikit, mahasiswa asing tingkat akhir yang juga mengalami kesulitan dalam melakukan penelitian di negara asalnya, memilih untuk *postpone*. Masa pandemi Covid-19 tak terelakkan hadir pada saat masa-masa genting penyelesaian studi, memaksa kita untuk menerima keadaan dan beradaptasi dengan kebiasaan diri baru. Perlahan, sekitar bulan Juli–Agustus, situasi dan kondisi di Jepang sudah membaik. Akhirnya, kami dapat dengan lancar merampungkan, men-*submit* tesis dan mengikuti *oral defense* secara tatap muka. Pada bulan September, dengan masih mematuhi

protokol kesehatan yang berlaku, kami berhasil mengikuti wisuda di universitas.

REFERENCE

- Park, S.-C. (2018). *The Fourth Industrial Revolution and Implications for Innovative Cluster Policies*. AI & SOCIETY, 33(3), 433-445. <https://doi.org/10.1007/s00146-017-0777-5>
- Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. In *The Fourth Industrial Revolution* (p.192). Crown.
- Sniderman, B., Mahto, M., & Cotteleer, Mark. J. (2016). *Industry 4.0 and Manufacturing Ecosystems: Exploring the World Connected Enterprises*. Deloitte University Press. ■

Oleh Suparjo

PEJABAT FUNGSIONAL PERENCANA
DI BAPPEDA KABUPATEN KUNINGAN, PROVINSI JAWA BARAT

INOVASI PEJABAT FUNGSIONAL PERENCANA BIDANG EKONOMI (PERTANIAN)

DALAM RANGKA MENINGKATKAN DAYA SAING DAERAH

Saya bekerja sebagai pegawai negeri sipil (PNS) di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Kuningan sejak tahun 2000. Pada tahun 2002, saya menjadi Perencana Muda melalui proses *inpassing*. Sebelumnya, saya menjabat Kasubid Penelitian Sumber Daya Alam pada Bappeda Kuningan.

Sesuai dengan tema di atas saya ingin menuangkan ide dan gagasan tentang inovasi daerah melalui pengembangan teknologi inovasi ramah lingkungan yang telah saya lakukan. Ide dan gagasan tersebut berangkat dari permasalahan para pelaku industri tahu dan tempe dan petani, tantangan ketahanan pangan daerah, serta strategi peningkatan daya saing daerah.

Pembangunan pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di segala bidang yang menyangkut kehidupan manusia. Meskipun demikian, setiap pembangunan memiliki dampak positif dan negatif. Pengaruh samping dari pembangunan seperti menyusutnya sumber daya dan pencemaran telah mengancam kehidupan manusia. Oleh karena itu, untuk memberikan nilai manfaat dari pembangunan dan meminimalkan dampak negatif maka dikembangkanlah konsep pembangunan berkelanjutan.

Sesuai dengan amanat UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, penerapan otonomi daerah dimaksudkan untuk memberikan kewenangan pemerintah daerah dalam mengelola daerahnya sendiri, termasuk juga dalam bidang perekonomian. Ini dikarenakan pemerintah daerah dianggap lebih mengenal daerahnya masing-masing sehingga akan lebih bisa mengembangkan

daerahnya melalui otonomi daerah yang diberikan. Desentralisasi pembangunan yang dipusatkan di daerah-daerah dimaksudkan untuk mengembangkan daerah di bidang perekonomian.

Dalam era global, pembangunan perlu lebih mengedepankan aspek pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi (IpTek) dan inovasi sebagai faktor pembentuk daya saing atau disebut dengan *innovation-driven development*. Pertumbuhan pembangunan perlu digerakkan oleh strategi yang tidak saja semakin efisien, tetapi mengedepankan inovasi dengan mendayagunakan IpTekin (*innovation driven*).

Penemuan merupakan kreasi suatu produk, jasa, atau proses baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Pengembangan merupakan pengembangan suatu produk, jasa, atau proses yang sudah ada. Duplikasi merupakan peniruan suatu produk, jasa, atau proses yang sudah ada. Sintesis

merupakan perpaduan konsep dan faktor-faktor yang sudah ada menjadi formulasi baru.

Pemerintah daerah yang mengetahui kelemahan dan kelebihan untuk mengelola permasalahan di daerahnya dituntut seinovatif mungkin untuk menyelesaikan masalah dan memenuhi kebutuhan masyarakat dengan dukungan dari pemerintah pusat. Menurut Abdullah (2006) inovasi tidak dapat berdiri sendiri melainkan dengan kreativitas. Selain itu, sebuah inovasi wajib memiliki keunggulan dan nilai berbeda dibandingkan dengan inovasi sebelumnya.

Kebutuhan bahan pangan khususnya beras makin meningkat sejalan dengan bertambahnya jumlah penduduk. Di lain pihak, alih fungsi lahan selama terus berkurang seiring dengan kebutuhan untuk pembangunan yang tak dapat dihindari. Selain itu, produktivitas padi relatif stagnan, produktivitas

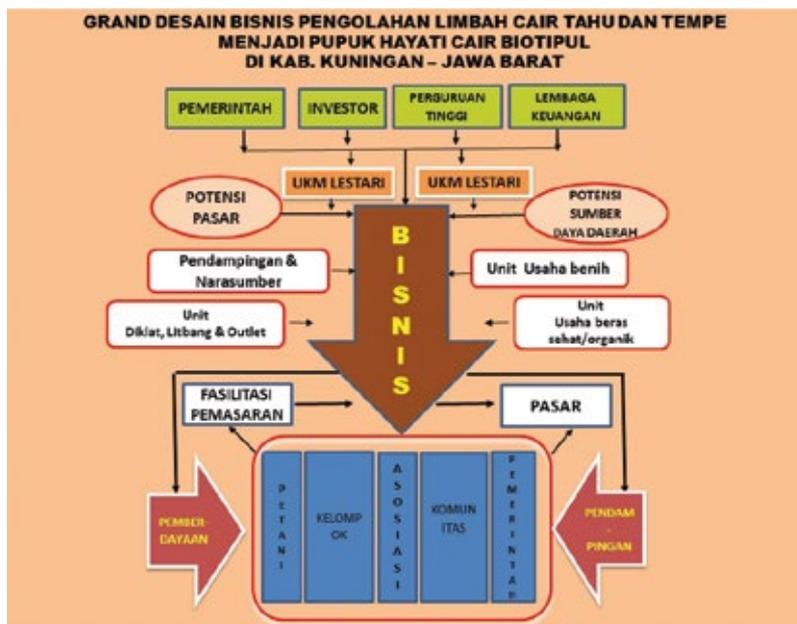
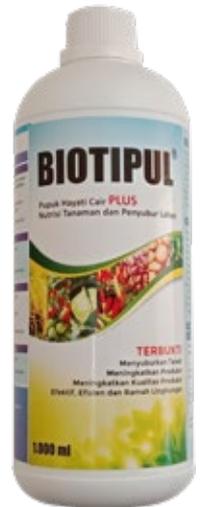
lahan cenderung terus berkurang akibat penggunaan pupuk kimia yang terus menerus digunakan puluhan tahun sehingga tidak mampu menyimpan air, tanah padat dan keras, mudah terserang hama dan penyakit sehingga menimbulkan permasalahan yang kompleks.

Salah satu terobosan inovasi dalam percepatan peningkatan katahanan pangan daerah dan nasional adalah implementasi konsep pembangunan yang berkelanjutan secara arif dan bijaksana dengan mengedepankan pemberdayaan masyarakat melalui adopsi teknologi ramah lingkungan. Pengembangan pupuk organik secara mandiri oleh para petani menjadi pilihan yang tepat dan andal.

Berdasarkan permasalahan dan tantangan tersebut di atas, pada tahun 2004, saya mengembangkan pupuk ramah lingkungan dari cair tahu dan tempe menjadi pupuk hayati cair yang diberi merek

Biotipul. Berdasarkan hasil testimoni para petani di 24 kabupaten, 5 provinsi, keunggulan pupuk hayati cair Biotipul sebagai berikut:

1. mempercepat mengembalikan kesuburan tanah;
2. efisiensi dan efektif meningkatkan produksi hasil pertanian (produksi naik 20–30 %);
3. efisiensi penggunaan pupuk kimia 30–50 % dan bahkan zero pupuk kimia;
4. tahan terhadap hama dan penyakit;
5. meningkatkan kualitas hasil panen (buah dan sayuran lebih manis, padi rendemen beras naik 8–10 %);
6. dapat diaplikasikan pada semua jenis tanaman;
7. tanaman lebih cepat berbuah dan lebat; serta
8. dapat digunakan menjadi starter untuk pembuatan pupuk organik padat dan cair.



Manfaat inovasi teknologi ini, selain meningkatkan nilai tambah dari limbah cair tahu dan tempe, juga menghasilkan produk pupuk organik cair yang bermanfaat bagi pertanian (padi, palawija, sayuran, buah-buahan, tanaman hias dan perkebunan) serta membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Untuk memberikan nilai manfaat dari pupuk organik cair ini saya telah melakukan demplot pada berbagai komoditas di antaranya



PNS Berprestasi Tingkat Kabupaten Kuningan Tahun 2018; (4) Juara II PNS berprestasi Tingkat Provinsi Jawa Barat Tahun 2019; dan (5) Juara II Lomba TTG Tingkat Provinsi Jawa Barat Tahun 2019.

Selanjutnya, dalam implementasi inovasi di lapangan, pupuk hayati cair Biotipul telah saya kembangkan kepada petani dalam rintisan pengembangan padi *full* organik mulai tahun 2016 sampai sekarang. *Alhamdulillah* produksi padi organik terus meningkat dan pada tahun 2020 produksi telah mencapai di atas 10 ton/ha GKP yang sebelumnya dengan sistem pemupukan konvensional 7 ton/ha. Adapun hasil dari budidaya padi organik telah dijual oleh petani beras sehat seharga Rp15 ribu/kg.



Selanjutnya, beberapa inovasi yang telah saya kembangkan di antaranya (1) Pupuk Hayati Cair Biotipul; (2) Probiotik, untuk pengembangan pakan ternak dan ikan; (3) *Bactery Trap Biofertilizer*, untuk pembuatan isolat bakteri; (4) Kopi Luwak Tanpa Luwak (LTL); dan (5) Kopi Wintop Plus Plus Energy.

Demikian sekilas karya inovasi yang saya buat. Semoga dapat bermanfaat bagi para petani/ pelaku usaha, serta dapat mewarnai dalam penyusunan konsep perencanaan pembangunan ekonomi di daerah dalam meningkatkan produksi hasil pertanian, meningkatkan ketahanan pangan, kemandirian pangan, dan kedaulatan pangan di daerah masing-masing sesuai dengan potensi yang dimiliki, berbasis teknologi kearifan lokal yang ramah lingkungan, aman, serta efisien dan efektif. ■

padi, bawang merah, jagung, kopi, melon, semangka, pepaya, dan hasilnya signifikan positif terhadap peningkatan produksi dan efisiensi penggunaan pupuk kimia serta kesuburan tanah.

Adapun berbagai kegiatan yang telah dilaksanakan penulis dalam mendukung program pemerintah, khususnya peningkatan ketahanan pangan dan pemberdayaan masyarakat, sebagai berikut:

1. pelatihan pembuatan pupuk organik padat dan cair dari limbah ternak bagi petani, pelaku usaha dan desa desa (program inovasi desa);
2. pendampingan bagi para petani/ pelaku usaha dalam rintisan pengembangan padi organik, sayuran organik;
4. menjadi narasumber baik di

Desa-desa maupun kabupaten, provinsi dan pusat (BPLM-Kemendes);

5. pengembangan kewirausahaan pemuda dalam pengembangan agribisnis berbasis pupuk ramah lingkungan;
6. pemberdayaan masyarakat melalui Program Inovasi Desa (PID) dalam meningkatkan optimalisasi potensi sumber daya alam (SDA) di desa-desa.

Adapun prestasi yang pernah diraih dari pengembangan dan pemanfaatan limbah cair tahu dan tempe di antaranya (1) Juara III Lomba Teknologi Tepat Guna (TTG) Tahun 2016 Kategori Unggulan Tingkat Provinsi Jawa Barat; (2) Juara I Anugrah Inovasi Jawa Barat (AIJB) Tahun 2018 dari Gubernur Jawa Barat; (3) Juara I

Foto: jayapura.basarnas.go.id

**TESIS
PILIHAN**

KARYA ALUMNI
PENERIMA BEASISWA
PROGRAM PENDIDIKAN
PUSBINDIKLATREN
BAPPENAS

Dini Asshaliyah Sagala | Wike | Oscar Radyan Danar

**IMPLEMENTASI
KEBIJAKAN PENGURANGAN
RISIKO BENCANA
(STUDI PADA KOTA JAYAPURA)**

ABSTRAK

Penelitian dalam artikel ini mencoba menjelaskan fenomena implementasi kebijakan pengurangan risiko bencana (PRB) di Kota Jayapura, Provinsi Papua. Dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif melalui pendekatan kualitatif, penelitian ditujukan untuk mengeksplorasi informasi dari agen pelaksana kebijakan secara langsung, di antaranya pemerintah Kota Jayapura, Bappeda Kota Jayapura, BPBD Kota Jayapura, serta beberapa organisasi lain di luar lingkup pemerintahan. Hasil temuan di lapangan menghasilkan sebuah kebaruan terutama pada teori kebijakan publik sebagaimana disampaikan oleh Grindle (1980), di antaranya (1) adanya kepentingan yang sama pada masing-masing aktor tidak menjamin keputusan yang kolektif; (2) rendahnya kepatuhan beberapa organisasi eksternal (bukan organisasi kunci) belum tentu berpengaruh kepada proses implementasi secara keseluruhan; dan (3) koordinasi instansi yang baik tidak menjamin terlaksananya kebijakan (terutama dalam kebijakan yang berhubungan dengan lingkungan). Penelitian ini menegaskan bahwa implementasi kebijakan PRB di Kota Jayapura masih belum optimal, meskipun telah mengalami perbaikan kualitas dalam beberapa tahun terakhir. Dengan ditemukannya permasalahan inti dari implementasi kebijakan pengurangan resiko bencana diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam evaluasi kebijakan selanjutnya.

Kata Kunci: *kebijakan publik, implementasi kebijakan, manajemen bencana, PRB*

PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian didasari oleh peningkatan frekuensi bencana yang terjadi dalam beberapa tahun terakhir di Kota Jayapura seperti terlihat pada Gambar 1.

Dalam rangka mendukung pemerintah pusat untuk mem-ratakan program pengurangan risiko bencana secara nasional, strategi dan kebijakan dibuat guna mengubah paradigma pengelolaan bencana dari responsif menjadi preventif. Dengan demikian, penanganan bencana tidak hanya tentang tanggap darurat yang bersifat sektoral bencana yang lebih menekankan pada keseluruhan aspek, melainkan dapat beralih pada penanggulangan manajemen dan peningkatan lembaga tata kelola.

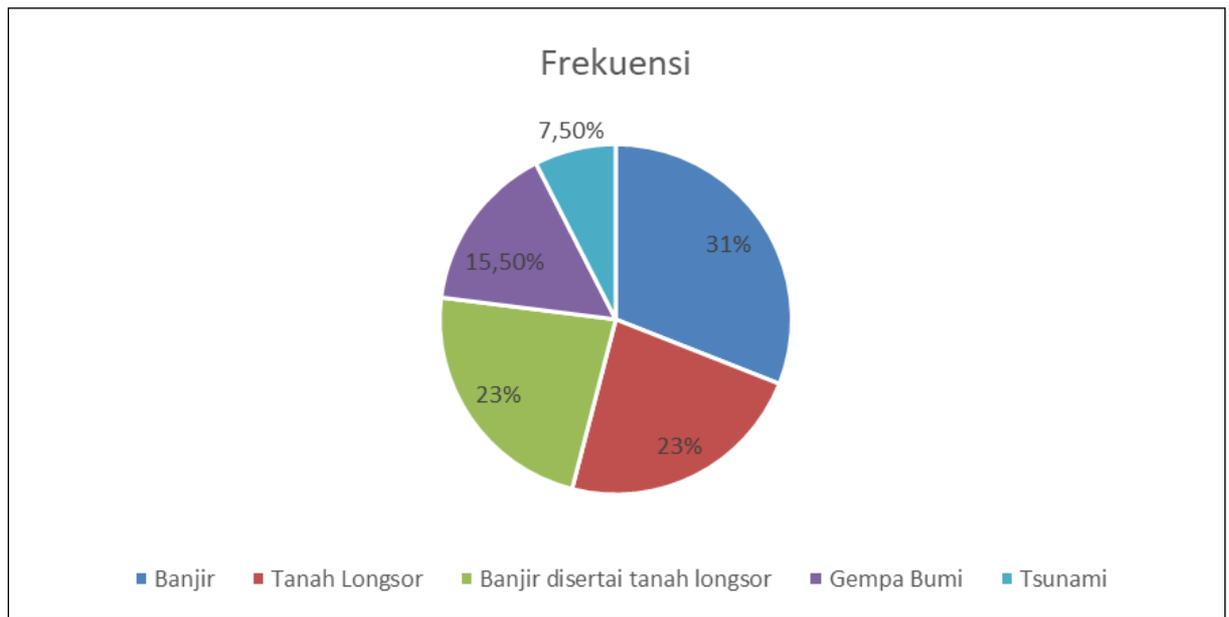
Pergeseran paradigma tersebut dapat dilihat dalam Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2007 dan juga kelompok prioritas dari Hyogo Framework for Action (HFA) antara lain tentang pengintegrasian

pengurangan risiko bencana pada kebijakan, perencanaan, dan program pembangunan yang memprioritaskan pencegahan, mitigasi, kesiapsiagaan, dan menurunkan tingkat kerentanan, pengembangan serta penguatan kapasitas kelembagaan nasional dan daerah untuk bersama membangun ketangguhan menghadapi ancaman bencana dan pengurangan resiko bencana pada perencanaan dan pelaksanaan kesiapsiagaan, tanggap darurat, dan pemulihan pascabencana.

Dalam mengurangi, mencegah, serta menanggulangi kompleksitas bencana tersebut, pemerintah pusat mengamankan kepada seluruh instansi pemerintahan di daerah untuk menjadikan upaya pengurangan risiko bencana menjadi bagian dari setiap perencanaan pembangunan daerah. Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007, dikatakan bahwa upaya pengurangan risiko bencana di tingkat daerah harus menjadi

bagian dari rencana pembangunan jangka menengah (RPJMD). Artinya, implementasi kebijakan pengurangan risiko bencana tidak dapat dilakukan melalui satu undang-undang atau peraturan yang diterbitkan melalui instansi tunggal semata.

Dengan kata lain, perlu adanya sinkronisasi antarlembaga pembuat peraturan dan pelaksana peraturan yang diatur secara sistematis dengan pemahaman teknis yang cukup baik pada masing-masing *stakeholder*. Dalam literatur, seperti yang disampaikan oleh Wandasari (2013), permasalahan sinkronisasi peraturan di Indonesia masih menjadi tantangan di beberapa pemerintah daerah di Indonesia, khususnya di daerah-daerah yang terpencil. Oleh karena itu, penelitian tentang analisis kebijakan pembangunan di daerah terpencil sangat penting untuk dilakukan guna mempersempit jarak ketertinggalan upaya pengurangan risiko bencana.



Gambar 1. Diagram Persentase Bencana yang Terjadi di Kota Jayapura

Sumber: Peneliti

Dan pada akhirnya, pengembangan kebijakan dan pengembangan kapasitas kelembagaan akan mengacu pada integrasi antara pengelolaan bencana dengan kebijakan di suatu daerah, dalam implementasi kebijakan pengurangan risiko bencana di Kota Jayapura, guna menciptakan rasa aman kepada semua masyarakat tanpa memperhatikan kondisi fisik, ras, dan agama. Pemerintah daerah memiliki kewenangan dalam upaya penanggulangan bencana yang berintegrasi dengan unsur-unsur kebijakan yang pelaksanaannya dituangkan dalam Peraturan Kota Jayapura Nomor 9 Tahun 2012 tentang penanggulangan bencana. Menurut Perda tersebut dikatakan bahwa ukuran kebijakan pengurangan risiko bencana senantiasa diselaraskan dengan sasaran pembangunan daerah. Namun, permasalahan pada kapasitas lembaga serta sumber

daya dan konteks lingkungan dimana kebijakan implementasi pengurangan risiko bencana ini dijalankan berdampak sangat signifikan pada keberhasilan implementasi kebijakan pengurangan risiko bencana di Kota Jayapura. Penulisan tesis dengan judul "Implementasi Kebijakan Pengurangan Risiko Bencana (Studi pada Kota Jayapura)" merupakan kajian untuk menilai dan mengetahui sejauh mana implementasi kebijakan pengurangan risiko bencana telah dilakukan di Kota Jayapura.

Alasan pemilihan Kota Jayapura sebagai studi kasus adalah karena Kota Jayapura menjadi etalase pembangunan bagi daerah-daerah terpencil lainnya yang berada di Provinsi Papua. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih secara luas tidak hanya bagi Kota Jayapura, tetapi juga

daerah-daerah terpencil lain di sekitarnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Artikel ini ditulis berdasarkan hasil penelitian deskriptif yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2014). Menurutnya, jenis penelitian ini memiliki kesesuaian jika digunakan untuk mendapatkan pemahaman makna dan konstruksi sebuah fenomena yang terjadi. Adapun dalam hal ini, peneliti melibatkan dirinya sebagai instrumen penelitian yang bertujuan untuk mengungkap (1) potensi kerentanan; (2) implementasi kebijakan pengurangan risiko bencana; dan (3) faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan pengurangan risiko bencana.

Adapun data dalam penelitian ini terdiri atas data primer yang

diperoleh berdasarkan hasil wawancara pada *key-informan* yang ada pada beberapa instansi berikut, di antaranya (1) Pemerintah Kota Jayapura; (2) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Jayapura; (3) Dinas Pekerjaan Umum

Penataan Ruang dan Perumahan Permukiman (PUPR) Kota Jayapura; (4) Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Jayapura; (5) Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang terkait; dan (6) organisasi swasta. Meskipun dari organisasi-organisasi tersebut,

wawancara secara terstruktur dilakukan pada pertanyaan dengan bidang yang relevan, tetapi terdapat informasi yang diharapkan dari masing-masing *key informan* sebagaimana digambarkan pada Tabel 1 berikut.

TABEL 1. INFORMASI YANG DIHARAPKAN DARI *KEY INFORMAN*

No.	Nama/Jenis Instansi	Peran/Posisi Informan	Informasi yang Diharapkan
1	Pemerintah Kota Jayapura	Walikota Jayapura	Gagasan tentang pengurangan risiko bencana (PRB) sebagaimana tertuang dalam visi-misi Kota Jayapura
		Sekretaris Daerah Kota Jayapura	
2	Bappeda Kota Jayapura	Kepala Bappeda Kota Jayapura	Implementasi PRB dalam Rencana Strategis Daerah Kota Jayapura
		Kepala Bidang Litbang, Bappeda Kota Jayapura	
3	Dinas PUPR Kota Jayapura	Kepala Dinas PUPR Kota Jayapura	Implementasi teknis terkait dengan PRB Kota Jayapura
		Kepala Bidang Tata Ruang PUPR Kota Jayapura	
4	BPBD Kota Jayapura	Kepala Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan Bencana	Penanganan teknis dalam pencegahan dan kesiapsiagaan
		Kepala Bidang Kedaruratan dan Logistik	Penanganan teknis dalam kedaruratan dan logistik
		Kepala Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi	Penanganan teknis dalam proses rehabilitasi dan rekonstruksi
5	LSM Terkait	Papua Mandiri	Peran LSM dalam PRB
		Forum PRB Akademisi Papua	
6	Organisasi Sektor Swasta Terkait	Bank BPR Irian Sentosa	Peran organisasi swasta dalam PRB
		Bank Muamalat	

Hasil informasi dari *key informan* tersebut nantinya juga akan ditinjau oleh data sekunder yang terdiri atas dokumen resmi pemerintah, referensi akademik terkait, serta publikasi dari lembaga lainnya. Secara keseluruhan, data-data tersebut akan dianalisis menggunakan alat analisis kualitatif sebagaimana disampaikan oleh Creswell (2013).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Potensi bencana di Kota Jayapura Berdasarkan hasil wawancara kepada narasumber kunci yang berasal dari BPBD Kota Jayapura, mengatakan bahwa Kota Jayapura pada dasarnya termasuk daerah yang memiliki kerentanan bencana cukup tinggi. Tingginya potensi bencana ini diakibatkan oleh beberapa faktor, di antaranya kondisi permukiman yang masih belum tertata sepenuhnya, masih kurangnya kesadaran masyarakat akan bencana, dan kurangnya kesiapsiagaan *stakeholder* terkait.

Potensi bencana di atas dipakai untuk mengkaji tindakan publik yang telah dijalankan, yaitu dengan mengkaji tujuan dari implementasi kebijakan pengurangan risiko bencana untuk (1) mengurangi risiko bencana yang dapat mengakibatkan kerugian baik moril maupun material; (2) membangun Kota Jayapura yang bersih, indah, aman dan nyaman; (3) membangun masyarakat yang memiliki ketahanan dalam menghadapi bencana dan menjamin terselenggaranya penanggulangan bencana di daerah secara terkoordinasi, terintegrasi, dan menyeluruh dalam rangka memberi perlindungan kepada masyarakat dari ancaman, risiko, dan dampak bencana.

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGURANGAN RISIKO BENCANA DI KOTA JAYAPURA

Seperti yang telah disampaikan sebelumnya, bahwa telaahan teoritis yang digunakan dalam artikel ini adalah teori Grindle (1980). Oleh karena itu, pembahasan akan menekankan pada sisi konten (isi kebijakan) yang mana kebijakan pengurangan risiko bencana diperoleh hasil yang melibatkan kepentingan (*interest affected*) dari pemerintah daerah (dan pusat), masyarakat umum, LSM, dan swasta di sekitar daerah rawan bencana.

Manfaat (*type of benefit*) umum bagi masing-masing *stakeholder*, yaitu manfaat ekonomi, manfaat sosial, dan manfaat ekologis. Derajat perubahan yang diinginkan (*extent of change envision*) adalah penguatan regulasi, peningkatan kajian risiko, peningkatan pendidikan dan pelatihan, pengurangan risiko faktor dasar, serta pengambilan keputusan dalam suatu kebijakan (*site of decision making*).

Adapun *site of decision making* perlu dilakukan oleh (1) walikota untuk mengambil keputusan strategis (status bencana, konsep utama penyelesaian, koordinasi dengan pusat, dan lain-lain); (2) sekretaris daerah untuk mengambil keputusan managerial; (3) Kepala BPBD untuk mengambil keputusan operasional peningkatan sistem kesiapsiagaan pemerintah

Pelaksana program (*program implementer*) adalah pemerintah daerah (berserta jajaran instansi di bawahnya), LSM, dan masyarakat. Sumber daya yang mendukung pelaksanaan kebijakan (*resources committed*) adalah sumber daya

manusia, sumber daya material, (keuangan dan non-keuangan), serta sumber daya waktu.

Sisi konteks (lingkungan dari implementasi) adalah kekuasaan serta kepentingan dari strategi aktor yang terlibat (*power, interest, and strategy of actor involved*). Kekuasaan terbagi menjadi dua, yaitu secara administratif (Pemerintah Kota Jayapura beserta seluruh jajarannya) dan secara adat dan budaya (kepala suku dan pimpinan adat). Strategi yang digunakan, yaitu strategi komunikasi dan persuasi.

Karakteristik dari lembaga (*institution and regime characteristic*), yaitu sentralis, yang menjadikan kewenangan tata kelola kebijakan dikendalikan sepenuhnya oleh Pemerintah Kota Jayapura.

Dari sisi tingkat kepatuhan pelaksana (*compliance and responsive*) diketahui bahwa kepatuhan dan tanggung jawab organisasi pelaksana internal pemerintahan sangat baik dengan pola koordinasi vertikal dan horizontal. Adapun pada aspek eksternal masih ditemukan tingkat kepatuhan yang cukup rendah pada LSM dan swasta. Hal ini diperparah dengan adanya beberapa konflik kepentingan dengan adat.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis implementasi kebijakan PRB di Kota Jayapura, Papua, dalam perspektif implementasi kebijakan, menurut Grindle (1980) menghasilkan beberapa kesimpulan penting.

- 1) Implementasi PRB di Kota Jayapura dapat dikatakan sebagai program jangka panjang yang tidak dapat diselesaikan



Gambar 2. Banjir di Kota Jayapura

satu institusi tunggal. Hal ini tercermin dalam Perda Nomor 9 Tahun 2012 tentang penanggulangan bencana yang memuat kajian pengurangan risiko bencana. Menurut peraturan tersebut, pelaksanaan program pengurangan risiko bencana merupakan tanggung jawab semua pihak yang dilaksanakan melalui koordinasi dengan pemerintah daerah, LSM, pihak swasta, maupun masyarakat.

- 2) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, dapat diketahui bahwa kebijakan PRB di Kota Jayapura saat ini sedang berjalan seiring dengan rencana pembangunan daerah Kota Jayapura. Dalam praktiknya, kebijakan terlaksana dengan baik pada instansi penting di jajaran pemerintahan, tetapi menemui beberapa kendala pada implementasi di tingkat bawah (masyarakat). Salah satu kendala yang ditemukan di lapangan adalah kontradiksi antara kebijakan PRB dan kepentingan adat di wilayah tertentu yang menghambat pelaksanaan PRB di wilayah tersebut.
- 3) Ditinjau dari segi aktor, instansi-instansi pelaksana kebijakan PRB telah memiliki kualitas pelaksana

yang cukup andal di bidang managerial, tetapi dalam bidang teknis beberapa instansi masih kekurangan ahli dan tenaga teknokratik di bidang bencana. Oleh karena itu, Walikota Jayapura akan membentuk organisasi khusus yang dipimpin oleh walikota sendiri dan Ketua BPBD sebagai sekretaris serta beranggotakan anggota-anggota dari lintas organisasi untuk melengkapi kurangnya tenaga teknokratik tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Asian Disaster Preparedness Centre/ ADPC, 2003. *Disaster Management In SouthAsia: An Overview in Bangkok*. ADPC
- BNPB, 2015., *Kerangka Kerja Sendai untuk Pengurangan Resiko Bencana 2015–2030*.
- Coppola, D., 2007. *Introduction to International Disaster Management*. Amsterdam: Butterworth-Henemann. Dikutip dari Adiyoso, W, 2018. *Manajemen Bencana Pengantar dan Isu-isu Strategis*. Jakarta: Bumi Aksara
- Creswell W. John. 2013. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danar, O, R 2020. *Disaster Governance: Sebuah Pengantar*. DIVA Press, Yogyakarta.
- Grindle, M. S. 1980. *Politics and Policy Implementation in The Third World*. New Jersey: Princeton University Press.
- Peraturan Daerah Provinsi Papua Nomor 6 Tahun 2010 tentang Organisasi & Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah.
- Peraturan Daerah Kota Jayapura Nomor 09 Tahun 2012 tentang Penanggulangan Bencana Daerah.
- Undang - Undang No. 24 Tahun 2007, tentang Penanggulangan Bencana
- UNISDR, 2005. Hyogo Framework for Action 2005-2015; *Building the Resilience of Nations and Communities to Disaster*. Geneva: UNISDR
- _____, 2015. Sendai Framework for Action 2015-2030; *Disaster Risk Reduction*. Geneva: UNISDR
- _____, 2002. *International Strategy for Disaster Reduction*. Dikutip dari : Nurjanah, RS, Dede. K, Siswanto. BP. dan Koesemo. A., 2012. *Manajemen Bencana*. Bandung: Alfabeta.
- Wandasari, S. L. 2013. *Sinkronisasi Peraturan Perundang-Undangan dalam Mewujudkan Pengurangan Risiko Bencana*. UNNES Law Journal. Vol.2, No.2, 2013. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ulj> ■

PROFIL PENULIS

Dini Asshaliyah Sagala merupakan alumni penerima beasiswa program S2 Affirmasi tahun 2018 dari Pusbindiklatren Bappenas. Saat ini, penulis bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Permukiman (PUPR) Kota Jayapura.

Pos-el : dhinidhyas@gmail.com

Wike dan **Oscar Radyan Danar** merupakan dosen pada Program Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.



Semangat *Collaborative-Governance* dan Pengukuran Kinerja Menjadi Kunci Utama Pembangunan "Negeri Sakura"

CATATAN KHUSUS DARI PROGRAM
TRAINING OF TRAINERS PLANNING AND BUDGETING

Dr.rer.nat. Jayadi, S.Si., M.S.E., M.A.

Manifestasi cita-cita proklamasi untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia, menjadi refleksi mendasar bagi pemerintah dalam menjalani proses pembangunan.

Keterbatasan anggaran, disharmonisasi aturan, rendahnya kapasitas, lemahnya integrasi-sinkronisasi perencanaan, dan kurangnya sinergi-koordinasi pemangku kepentingan, tentunya menjadi tantangan besar dalam membangun Indonesia ke depan.

Pembangunan komprehensif sektoral dan regional menjadi bagian utama dalam *Training of Trainers (TOT) Planning and Budgeting* di Jepang. Akhir Juli 2016, kami belajar banyak tentang proses perencanaan dan penganggaran di

National Graduate Institute for Policy Studies (GRIPS), Bureau of Finance, Tokyo Metropolitan Government, dan Disaster Prevention Park, Tokyo. Sinkronisasi pembangunan antarsektor dan aktor di pusat maupun daerah harus mampu menjawab tantangan ketimpangan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat.

Konflik potensial antarpemerintah, perbedaan ideologi praktis, kontradiksi kewenangan, serta pertentangan kepentingan, tentunya menjadi ujian besar



dalam merumuskan sebuah kebijakan. Semangat *collaborative-governance* dan pengukuran kinerja harus menjadi pedoman dalam peningkatan kualitas, bagaimana pemerintah, pemerintah daerah, akademisi, pelaku bisnis, maupun masyarakat, dapat memerankan diri dan berkontribusi aktif dalam pembangunan. Begitu juga, orientasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah menjadi sangat penting dalam pencapaian target, efisiensi biaya, dan evaluasi kerja.

STAGNASI EKONOMI JEPANG PADA ERA 1990-AN

Daerah-daerah di Jepang terdiri atas dua *layer*, *prefecture* dan *municipality*. Ada beberapa jenis *municipality* yang ditentukan berdasarkan atas jumlah penduduk. *Municipality* dengan kategori *designated city*, *core city*, dan *special city* adalah *municipality* dengan penduduk lebih dari 200.000 jiwa. Jenis *municipality* dari urutan jumlah penduduk terbesar ke terkecil, yaitu *designated city*, *core city*, *special city*, *city*, *special wards*, dan *towns-villages*. Pemerintah daerah terdiri atas kepala daerah beserta dinas terkait dan parlemen (*congress*).

Penyusunan rencana dan anggaran di Jepang merupakan kewenangan Kementerian Keuangan. Sistem anggaran mulai direformasi sejak tahun 2008. Penentuan anggaran harus berdasarkan kebijakan yang ada (relatif sama dengan di Indonesia: "*money follows program*"). Dalam penganggaran dikenal adanya *special account* dan *general account*, *tax expenditure* (pengeluaran pemerintah untuk menyubsidi pajak yang harus dibayar penduduk), serta *non-statutory tax* (jenis pajak yang belum ditentukan dan berpotensi ditarik oleh pemerintah lokal). Pemerintah daerah di Jepang secara fiskal memiliki ketergantungan yang besar terhadap pemerintah pusat. Hampir sebagian besar sumber pendapatan *municipality* (70%) berasal dari pemerintah pusat dan *prefecture*, berupa *block grant* dan *subsidies*. Di sisi lain, pemerintah daerah juga dapat menerbitkan surat utang (obligasi).

Pengukuran kinerja di pemerintah daerah Jepang dilatarbelakangi oleh adanya stagnasi ekonomi pada akhir tahun 1990-an. Hal tersebut diperparah dengan adanya penurunan angka kelahiran.

Berkurangnya usia produktif berakibat pada penurunan pendapatan pajak. Pada tahun 1997, dalam rangka menghadapi era otonomi daerah, Jepang mulai menerapkan reformasi administrasi yang dilanjutkan dengan implementasi desentralisasi pada tahun 1998. Pemerintah daerah dituntut untuk meningkatkan pelayanan masyarakat, seperti diversifikasi dan ekspansi pelayanan jaminan sosial dengan batasan anggaran yang ada.

Untuk menjawab tantangan tersebut, pemerintah daerah mulai menerapkan pengukuran kinerja sebagai alat untuk mengalokasikan anggaran yang terbatas, tetapi mampu memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat. Pengukuran kinerja juga dilakukan untuk meningkatkan akuntabilitas dari jalannya pemerintahan sebagai sistem manajemen *master plan*, peningkatan efisiensi, penguatan akuntabilitas, dan pengembangan kapasitas.

PENGUKURAN KINERJA BERBASIS PDCA

Pengukuran kinerja untuk seluruh instansi publik di Jepang dilakukan

melalui *self-evaluation* terhadap *policy plan* (dokumen 3–5 Tahun) dan *implementation plan* (dokumen tahunan). Evaluasi kebijakan dilakukan untuk mewujudkan administrasi publik yang efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Sistem evaluasi berusaha untuk meninjau dampak dari penerapan kebijakan. Proses evaluasi dilaksanakan secara *ex-ante* dan *ex-post* dengan menerapkan sistem PDCA (*plan-do-check-action*). Evaluasi *ex-ante* dilakukan pada kebijakan pemerintah yang secara signifikan memberikan dampak dalam kehidupan sehari-hari. Sementara itu, evaluasi *ex-post* ditujukan pada kebijakan yang terkait dengan administrasi publik dan berfungsi untuk formulasi kebijakan selanjutnya.

Ministry of Internal Affairs and Communication (MIC) merupakan kementerian yang paling berperan dalam penerapan pengukuran kinerja di Jepang. MIC akan memberikan rekomendasi dan memberikan usulan-usulan perbaikan mendasar yang diperlukan oleh kementerian/ lembaga berdasarkan hasil evaluasi. Hasil evaluasi juga menjadi bahan referensi untuk mengajukan anggaran kepada Kementerian Keuangan. Selain itu, MIC juga melakukan *self-evaluation* dalam perannya sebagai evaluator dan koordinator penyusunan panduan umum pelaksanaan evaluasi, sistem evaluasi, dan format pelaporan pengukuran kinerja.

Pengukuran kinerja dapat menggunakan evaluator dari internal ataupun eksternal organisasi. Keuntungan menggunakan evaluator eksternal

di antaranya hasil evaluasi memiliki reliabilitas yang tinggi dan objektif. Data menunjukkan bahwa 50% dari *designated cities* dan 40% dari *core cities* telah menggunakan evaluator eksternal. Secara umum, pengukuran kinerja di Jepang sudah diimplementasikan, baik di level pusat maupun daerah. Persentase implementasi dan publikasi hasil pengukuran kinerja di pemerintah daerah sudah di atas 80% dan persentase itu meningkat dari tahun ke tahun.

BELAJAR DARI JEPANG

Sistem administrasi pemerintahan Indonesia di tingkat nasional dan lokal perlu mengambil pelajaran dari "Negeri Sakura". Salah satu kunci sukses dari pelaksanaan Pemerintahan Jepang adalah peraturan yang sederhana dan tidak mudah diubah. Pemerintahan lokal bersifat independen, tetapi sumber pendanaan tetap berasal dari anggaran pusat. Proses perencanaan dan penganggaran juga selalu disesuaikan dengan karakteristik daerah. Setiap daerah diperkenankan untuk mengembangkan sistemnya masing-masing berdasarkan potensi dan keunikan yang dimiliki.

Proses perencanaan dan pengukuran kinerja yang baik juga dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dengan efisien dan akuntabel. Partisipasi aktif masyarakat melalui penggunaan teknologi informasi menjadikan proses perencanaan dan penganggaran yang berkualitas, responsif, dinamis, dan tepat sasaran. Peningkatan transparansi, revitalisasi forum pembangunan, sinkronisasi program/kegiatan, dengan rujukan regulasi kebijakan

yang kuat, diharapkan mampu menjawab pola kebutuhan untuk *right-sizing* dan menghindari ego-sektoral.

Kemampuan SDM dalam pembangunan juga harus terus ditingkatkan. Peningkatan kualitas perencanaan dan penganggaran tentunya bukanlah sebuah perjalanan yang terputus (*discontinuous*), tetapi sebuah proses berkesinambungan (*continuous*). Perencana harus terus mengevaluasi capaian saat ini, dengan tetap menyusun strategi perencanaan masa depan. Oleh karena itu, proses *TOT Planning and Budgeting* seperti ini, harus terus diberikan secara simultan. Materi *TOT* seperti proses internalisasi hasil evaluasi kinerja dalam dokumen perencanaan, partisipasi publik dalam sistem pengukuran kinerja, manajemen data dan informasi kinerja, serta penataan manajemen kinerja dan evaluasi kebijakan, menjadi hal penting bagi para perencana. ■

PROFIL PENULIS

Dr.rer.nat. Jayadi, S.Si., M.S.E., M.A. merupakan alumni peserta *Training of Trainers Planning and Budgeting* Tahun 2016 yang diselenggarakan Pusbindiklatren Bappenas. Saat ini penulis menjabat Kepala Sub-Direktorat Jawa II dan Bali, Direktorat Regional I, Deputi Bidang Pengembangan Regional, Kementerian PPN/Bappenas



INFORMASI KEGIATAN PPPI

(PERKUMPULAN PERENCANA PEMBANGUNAN INDONESIA)

Suprayoga Hadi

Selama tiga bulan terakhir pada triwulan keempat tahun 2020 ini, kegiatan yang dilaksanakan Pengurus Nasional Perkumpulan Perencana Pembangunan Indonesia (PN-PPPI) cukup padat. Berbagai kegiatan tersebut, ada yang sifatnya internal organisasi PPPI, tidak hanya yang dilakukan pengurus nasional dan pengurus komisariat PPPI di kementerian/lembaga dan wilayah/daerah, maupun juga yang sifatnya eksternal melalui kerja sama dan kolaborasi yang dilakukan bersama mitra kerja PPPI.

Melalui tulisan ini, dapat dilaporkan setidaknya ada sepuluh kegiatan yang dilaksanakan PN-PPPI dalam periode triwulan keempat tahun 2020, yang terdiri atas (1) perubahan organisasi PPPI pada komisariat kementerian/lembaga dan daerah dan penguatan komisariat PPPI; (2) pemutakhiran data anggota PPPI; (3) pengumpulan iuran anggota PPPI; (4) persiapan penerbitan kartu anggota PPPI; (5) pemutakhiran data perencana secara nasional; (6) penyampaian usulan penyesuaian tunjangan Jabatan Fungsional Perencana dan revisi Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2007 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Perencana; (7) fasilitasi juknis penilaian angka kredit dan Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional

Perencana; (8) penerbitan majalah *Media Perencana* PPPI; (9) kerja sama PPPI dengan Konsorsium Yayasan Pembangunan Indonesia dan Penabulu Foundation; dan (10) penyusunan materi uji kompetensi (MUK) profesi perencana pembangunan dalam rangka penerbitan lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi Perencana Pembangunan (LSP-Rembang).

PERUBAHAN ORGANISASI PPPI PADA KOMISARIAT KEMENTERIAN/LEMBAGA DAN DAERAH

Dengan telah dikukuhkannya kepengurusan PPPI secara nasional oleh Menteri PPN/Kepala Bappenas pada 13 November 2019 yang lalu, pada giliran berikutnya adalah perlu dilakukan penyesuaian

terhadap kepengurusan PPPI di masing-masing komisariat PPPI, baik pada tingkat kementerian/ lembaga maupun pada tingkat wilayah dan daerah. Namun, hingga semester pertama tahun 2020, baru beberapa komisariat yang telah menindaklanjutinya melalui penyelenggaraan musyawarah komisariat untuk mengubah atau menyesuaikan kepengurusan, dari sebelumnya kepengurusan komisariat AP2I (Asosiasi Perencana Pemerintahan Indonesia) menjadi kepengurusan komisariat PPPI, sesuai dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) PPPI yang telah ditetapkan melalui Peraturan PPPI Nomor 03/PPPI/11/2019 tentang AD/ART PPPI.

Sehubungan dengan itu, Pengurus Nasional PPPI telah menerbitkan surat kepada seluruh pengurus komisariat AP2I yang tersebar di 18 kementerian/ lembaga dan 19 wilayah provinsi, untuk dapat segera menyelenggarakan musyawarah komisariat AP2I untuk mengubah nama dan kepengurusan organisasi menjadi Komisariat PPPI di masing-masing kementerian/ lembaga dan wilayah/ daerah. Melalui surat Ketum PPPI Nomor 33/Ketum/PPPI/06/2020 pada 14 Juni 2020 yang mengimbau seluruh pengurus komisariat AP2I di kementerian/ lembaga dan wilayah/ daerah, akhirnya pada awal Desember 2020 telah dapat ditetapkan 12 kepengurusan komisariat PPPI pada 9 wilayah/ daerah, yang tersebar di Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, DIY, Sumatera Barat, Riau, Lampung, Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan, dan komisariat PPPI pada 2 kementerian/ lembaga, yaitu di Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) dan Lembaga

Penerbangan dan Antariksa Nasional (LAPAN).

Jika dibandingkan dengan jumlah komisariat AP2I atau PPPI yang telah terbentuk, yaitu di 18 kementerian/ lembaga dan 18 wilayah/ daerah provinsi maka masih terus diimbau kepada seluruh pengurus komisariat AP2I untuk segera menyelenggarakan musyawarah komisariat AP2I untuk mengubah organisasi dan kepengurusan menjadi komisariat PPPI di masing-masing kementerian/ lembaga dan wilayah/ daerah. Untuk selanjutnya, kepengurusan komisariat PPPI tersebut dapat dikukuhkan sebagaimana telah ditetapkan dalam AD/ART PPPI.

PEMUTAKHIRAN DATA ANGGOTA PPPI

Sebagai upaya untuk memperkuat kepengurusan PPPI, selain melalui reorganisasi kepengurusan nasional dan komisariat di kementerian/ lembaga dan wilayah/ daerah, sebagaimana dikemukakan sebelumnya, maka diperlukan upaya pemutakhiran data anggota PPPI yang memerlukan validasi dan verifikasi terhadap anggota AP2I yang telah terdaftar sebelumnya. Selanjutnya, anggota tersebut didaftarkan ulang menjadi anggota PPPI, selain anggota baru PPPI yang belum pernah terdaftar menjadi anggota AP2I.

Melalui Surat Ketua Umum PPPI Nomor 23/Ketum/PPPI/03/2020 tanggal 17 April 2020 tentang data dan iuran anggota PPPI, yang disampaikan kepada pengurus nasional kepada seluruh pengurus komisariat AP2I dan yang sudah berubah menjadi pengurus komisariat PPPI, hingga triwulan

keempat tahun 2020 ternyata masih belum direspons dengan baik oleh kepengurusan komisariat pada tingkat kementerian/ lembaga dan wilayah/ daerah. Rendahnya *response rate* tersebut ditunjukkan dengan baru disampaikannya masukan atas pemutakhiran data anggota yang disampaikan oleh beberapa pengurus komisariat, dan masih sebagian besar belum melakukan pemutakhiran data anggota AP2I untuk selanjutnya dijadikan basis data anggota PPPI lebih lanjut oleh Pengurus Nasional PPPI.

Dengan masih rendahnya *response rate* dari kepengurusan komisariat AP2I atau PPPI pada tingkat kementerian/ lembaga dan wilayah/ daerah tersebut, sebenarnya telah disikapi secara proaktif dan antisipatif oleh Pengurus Nasional PPPI, yaitu melalui penjarangan pendaftaran ulang anggota melalui situs *web* resmi PPPI, pada alamat <http://www.perencanapembangunan.or.id> yang telah dapat menjarang pendaftaran ulang anggota PPPI, baik yang sudah terdaftar sebelumnya sebagai anggota AP2I maupun yang baru mendaftar sebagai anggota baru PPPI. Secara keseluruhan, jumlah anggota PPPI sebanyak 1.602 orang, yang tersebar di 212 lembaga baik di kementerian/ lembaga maupun di wilayah/ daerah provinsi/ kabupaten/ kota.

PEMUTAKHIRAN DATA IURAN ANGGOTA PPPI

Sebagaimana dikemukakan di atas, bahwa melalui Surat Ketua Umum PPPI Nomor 23/ Ketum/PPPI/04/2020 tentang Pemutakhiran Data dan Iuran Anggota PPPI, khususnya terkait

dengan pemutakhiran iuran anggota PPPI, yang terdiri atas uang pangkal anggota baru PPPI dan iuran tahunan anggota PPPI yang sudah terdaftar sebelumnya sebagai anggota AP2I, ternyata juga menunjukkan *response rate* yang masih sangat rendah. Hingga triwulan keempat tahun 2020, baru disampaikan data dan informasi iuran anggota, yang terdiri atas uang pangkal dan iuran tahunan anggota secara lengkap untuk tahun 2018, 2019, dan 2020 dari beberapa komisariat PPPI, yaitu dari Komisariat Wilayah/Daerah Provinsi DIY, Sumatera Barat, Kalimantan Barat, dan Jawa Tengah. Sementara untuk komisariat lainnya baru dapat dihimpun datanya hingga tahun 2019, dan masih banyak yang belum menyampaikan data dan iuran anggotanya hingga tahun 2020.

Sehubungan dengan itu, telah dikeluarkan surat terbaru dari Ketua Umum PPPI Nomor 049/Ketum/PPPI/10/2020 tentang penyampaian data dan iuran anggota PPPI kepada seluruh pengurus komisariat PPPI pada tingkat kementerian/ lembaga dan wilayah/daerah, yang diharapkan dapat dilaporkan kepada pengurus nasional hingga akhir tahun 2020.

PERSIAPAN PENERBITAN KARTU ANGGOTA PPPI

Sebagai salah satu bukti keanggotaan dalam organisasi kepengurusan nasional dan komisariat PPPI maka kartu anggota merupakan keharusan untuk dapat dimiliki oleh anggota PPPI. Oleh karena itu, sebagai salah satu bentuk dan bukti keanggotaan dalam organisasi PPPI maka Pengurus Nasional PPPI telah

berupaya untuk meningkatkan kualitas dan fungsi kartu anggota PPPI yang lebih baik dibandingkan dengan kartu anggota AP2I sebelumnya. Dalam penerbitan kartu anggota AP2I sebelumnya, masih dihadapkan pada masalah bahwa belum semua anggota AP2I telah menerima kartu anggotanya, sehingga menjadi salah satu prioritas bagi kepengurusan PPPI untuk dapat memprioritaskan penerbitan dan penyampaian kartu anggota PPPI kepada seluruh anggota, termasuk peningatan fungsi dari kartu anggota PPPI.

Melalui kerja sama Pengurus Nasional PPPI dengan salah satu Bank Pemerintah, yaitu Bank BNI, akan diterbitkan Kartu Anggota PPPI yang berfungsi ganda, sekaligus berfungsi sebagai *cash card* (kartu debit) dalam bentuk Tap Cash BNI. Direncanakan dalam waktu dekat, sebelum akhir Desember 2020 atau awal Januari 2021, akan segera diterbitkan kartu anggota PPPI, terutama bagi para anggota PPPI yang telah menunaikan kewajibannya dalam membayar iuran tahunan anggota hingga tahun 2020, termasuk bagi anggota baru PPPI yang telah membayar uang pangkal dan iuran tahunan di tahun 2020.

Pentingnya penerbitan kartu anggota PPPI ini diharapkan dapat dipahami oleh seluruh anggota PPPI, baik secara individu fungsional perencana maupun secara kolektif melalui pengurus komisariat PPPI di kementerian/ lembaga dan wilayah/ daerah, dengan memperhatikan pasal 56 Peraturan Menteri PANRB Nomor 4 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Perencana, yang mewajibkan seluruh fungsional

perencana untuk menjadi anggota PPPI. Selain itu, dengan bukti fisik kartu anggota PPPI tersebut, akan dapat dijadikan bukti legal formal keanggotaan masing-masing fungsional perencana sebagai anggota PPPI.

PEMUTAKHIRAN DATA PERENCANA SECARA NASIONAL

Sejalan dengan upaya Pengurus Nasional PPPI dalam melakukan pemutakhiran data anggota, sebagaimana telah dikemukakan di atas, pada bulan Oktober 2020, Kepala Pusat Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Perencana (Pusbindingdiklatren) Kementerian PPN/Bappenas selaku instansi pembina jabatan fungsional perencana secara nasional menyampaikan surat kepada Pengurus Nasional PPPI untuk dapat membantu melakukan pemutakhiran data perencana secara nasional, yang diperlukan Kementerian PPN/Bappenas untuk dapat menyusun kebijakan pembinaan Jabatan Fungsional Perencana secara nasional, sebagai tindak lanjut dari Peraturan Menteri PANRB Nomor 4 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Perencana.

Menindaklanjuti permintaan dari Pusbindingdiklatren Kementerian PPN/Bappenas tersebut, Pengurus Nasional PPPI telah melakukan koordinasi dan konsolidasi bersama seluruh pengurus komisariat PPPI kementerian/ lembaga dan wilayah/ daerah untuk melakukan pemutakhiran lanjutan atas basis data anggota PPPI yang sebelumnya telah dijaring melalui situs *web* resmi PPPI pada <http://www.perencanapembangunan.or.id> termasuk dengan memperhitungkan



Ketua Umum PN PPPI menjadi pembicara dalam Fasilitasi Juknis Penilaian Angka Kredit dan Tim Penilai Angka Kredit JFP secara daring.

perkiraan penambahan jumlah fungsional perencana secara nasional dengan adanya kebijakan penyederhanaan struktur birokrasi secara nasional melalui pengurangan jabatan struktural administrator (eselon III) menjadi fungsional ahli madya dan jabatan struktural pengawas (eselon IV) menjadi fungsional ahli muda.

Dari perhitungan yang dilakukan Direktorat Sistem Informasi Pengurus Nasional PPPI, diperoleh perkiraan jumlah fungsional perencana secara nasional sebanyak 3.502 orang, yang berarti terjadi peningkatan jumlah fungsional perencana yang sangat signifikan, dari sebelumnya berjumlah 1.667 orang.

Hasil pemutakhiran data jumlah perencana secara nasional tersebut, telah disampaikan secara resmi oleh Pengurus Nasional PPPI kepada Kepala Pusbindiklatren

Kementerian PPN/Bappenas untuk menjadi masukan untuk pemutakhiran data perencana nasional yang akan dikonsultasikan dan dibahas bersama Kementerian PANRB dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan petunjuk pelaksanaan pembinaan kepegawaian fungsional perencana dan penyusunan petunjuk teknis jabatan fungsional perencana sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 4 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Perencana.

FASILITASI JUKNIS PENILAIAN ANGKA KREDIT DAN TIM PENILAI ANGKA KREDIT JFP

Sebagai tindak lanjut Peraturan Menteri PANRB Nomor 4 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Perencana maka Kementerian PPN/Bappenas telah menerbitkan Surat Edaran Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 11 Tahun 2020

tentang Kebijakan Teknis Jabatan Fungsional Perencana, yang diperjelas dengan Surat Edaran Sekretaris Kementerian PPN/ Sekretaris Utama Bappenas Nomor 3 Tahun 2020 tentang Penjelasan Kebijakan Teknis Jabatan Fungsional Perencana, yang merupakan peraturan perantara (*bridging regulation*) sebelum terbitnya petunjuk teknis dari Peraturan Menteri PANRB Nomor 4 Tahun 2020 tentang JFP.

Melalui kerja sama yang dibangun secara interaktif, konstruktif, dan partisipatif antara Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas dengan Pengurus Nasional PPPI maka rancangan petunjuk teknis tentang penilaian angka kredit dan tata kerja tim penilai angka kredit jabatan fungsional perencana telah disusun bersama, termasuk juga disosialisasikan bersama kepada segenap pihak terkait yang bertanggung jawab dalam

pembinaan jabatan fungsional perencana baik di tingkat pusat maupun daerah.

Dengan menerapkan prinsip konsultatif dan aspiratif maka pada awal Desember 2020, telah dilakukan acara sosialisasi rancangan petunjuk teknis penilaian angka kredit dan tata kerja tim penilai angka kredit jabatan fungsional perencana, yang diselenggarakan Pusbindiklatren bekerja sama dengan pengurus Nasional PPPI, dengan menghadirkan beberapa Pengurus Nasional PPPI sebagai contoh simulasi yang dipaparkan pada acara dimaksud, yaitu Ketua II/ Koordinator Wilayah Barat PN-PPPI dan Direktur Profesi PN-PPPI yang mewakili jenjang perencana ahli madya, wakil bendahara umum PN-PPPI yang mewakili jenjang perencana ahli pertama, dan Direktur Perencanaan PN-PPPI yang mewakili jenjang perencana ahli muda, selain juga menghadirkan perencana dari Provinsi Nusa Tenggara Barat yang mewakili jenjang perencana ahli utama.

PENYAMPAIAN USULAN PENYESUAIAN TUNJANGAN JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA

Sejalan dengan penyampaian hasil pemutakhiran data perencana secara nasional kepada Pusbindiklatren Kementerian PPN/ Bappenas, melalui surat yang sama, Pengurus Nasional PPPI melalui Surat Ketua Umum PPPI Nomor 45/Ketum/PPPI/10/2020 tanggal 10 Oktober 2020 juga menyampaikan usulan untuk dapat dilakukannya penyesuaian nilai tunjangan jabatan fungsional perencana, yang selama ini masih

mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2007 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Perencana, yang dirasakan sudah tidak memadai dan tidak sesuai lagi dengan kondisi kekinian, termasuk dengan memperbandingkan nilai tunjangan jabatan fungsional perencana dengan nilai tunjangan jabatan fungsional lainnya, terutama fungsional peneliti dan fungsional analis kebijakan, yang memiliki kedekatan (*proximity*) dengan fungsional perencana.

Melalui penyiapan naskah urgensi yang dilakukan oleh Pengurus Nasional PPPI, dengan memperhatikan masukan dan aspirasi dari seluruh anggota PPPI, baik secara individu maupun secara kolektif, melalui pengurus komisiariat PPPI maka telah diajukan penyesuaian nilai tunjangan jabatan fungsional perencana dengan rincian sebagai berikut: (1) kenaikan tunjangan jabatan fungsional ahli pertama, dari Rp375.000 menjadi Rp1.100.000; (2) kenaikan tunjangan jabatan fungsional ahli muda, dari Rp750.000 menjadi Rp1.750.000; (3) kenaikan tunjangan jabatan fungsional ahli madya, dari Rp1.700.000 menjadi Rp3.000.000; dan (4) kenaikan tunjangan jabatan fungsional ahli utama, dari Rp1.400.000 menjadi Rp5.300.000.

Melalui naskah urgensi yang disiapkan oleh pengurus nasional, dengan telah memperhitungkan kenaikan jumlah perencana menjadi 3.625 orang yang diakibatkan adanya penyederhanan struktur birokrasi, diperkirakan diperlukan tambahan alokasi anggaran sebesar Rp52,533 miliar setiap tahunnya.

PENERBITAN MAJALAH MEDIA PERENCANA PPPI

Sebagai salah satu upaya yang dilakukan Pengurus Nasional PPPI untuk dapat memfasilitasi segenap anggotanya untuk dapat lebih produktif dalam menghasilkan karya tulis berupa makalah kebijakan (*policy paper, policy notes, dan policy brief*) untuk menjadi masukan kebijakan (*policy recommendation*) yang menjadi salah satu persyaratan utama untuk peningkatan jenjang fungsional perencana, khususnya dari jenjang muda ke jenjang madya serta dari jenjang madya ke jenjang utama maka pada akhir Oktober 2020 telah diterbitkan Majalah *Media Perencana* PPPI.

Penerbitan Majalah *Media Perencana* PPPI tersebut sebenarnya merupakan reaktivasi dari Majalah *Media Perencana* yang telah diterbitkan sebelumnya oleh Pengurus Nasional AP2I pada tahun 2017 yang lalu, tetapi sempat non-aktif dan tidak berlanjut selama hampir tiga tahun. Melalui persetujuan yang diperoleh dari Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), sebagai lembaga yang memiliki otoritas untuk menerbitkan izin penerbitan majalah atau jurnal ilmiah, maka pada Juli 2020 telah diperoleh persetujuan dan izin dari LIPI kepada Pengurus Nasional PPPI untuk dapat melanjutkan penerbitan Majalah *Media Perencana* PPPI.

Dengan tetap menggunakan ISSN yang telah ada sebelumnya, dan sekaligus dengan mempertimbangkan kondisi kekinian yang lebih berorientasi pada *online journal system* (OJS),

maka penerbitan Majalah Media Perencana PPPI pada akhir Oktober 2020 dapat dilakukan secara *online*, yang telah secara resmi diterbitkan izin penerbitannya melalui ISSN OJS oleh LIPI. Dalam penerbitan edisi perdana Majalah Media Perencana PPPI, atau edisi ketiga apabila dimulai sejak tahun 2017 yang lalu, telah diterbitkan 8 (delapan) artikel atau tulisan ilmiah yang difokuskan pada tema "Perencanaan Pembangunan dalam Penanganan Covid-19", yang dikoordinasikan persiapannya oleh Direktur Profesi PN-PPPI dan proses editingnya oleh Direktur Litbang PN-PPPI, yang dibantu secara teknis oleh *Chief Editor* dari Jurnal Perencanaan Pembangunan (JPP) Kementerian PPN/Bappenas.

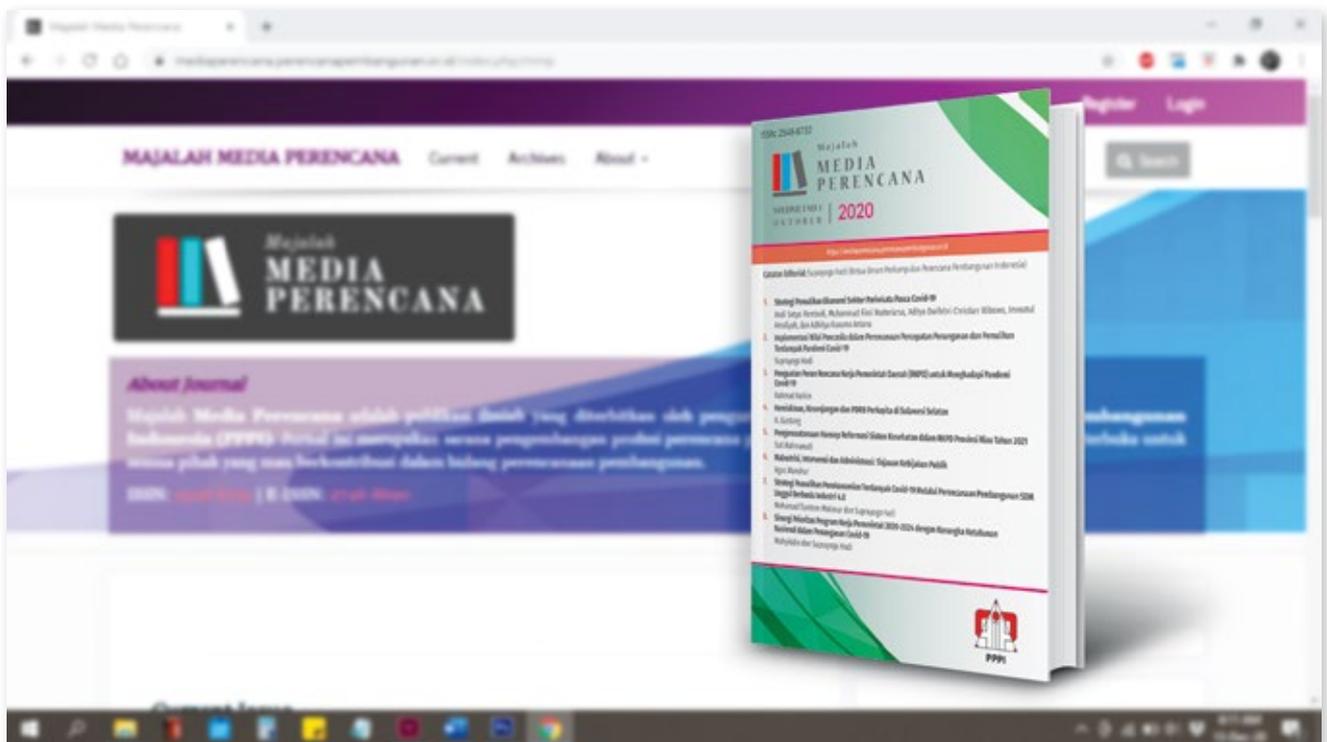
Direncanakan, penerbitan Majalah *Media Perencana* akan secara berkala setiap tiga bulan, dan ditargetkan akan diterbitkan edisi kedua atau keempatnya, pada bulan Februari 2021 mendatang, yang dalam waktu dekat akan diinformasikan melalui "call for paper" kepada seluruh anggota PPPI, untuk dapat mulai menyampaikan naskah artikel dan tulisannya, sebagai salah satu unsur profesi atau penunjang dalam pengajuan angka kredit fungsional perencana masing-masing.

KERJA SAMA PPPI DENGAN KONSORSIUM YPI DAN PENABULU FOUNDATION

Sebagai tindak lanjut Naskah Kesepahaman Bersama antara Pengurus Nasional PPPI dengan

Konsorsium Yayasan Pembangunan Indonesia dan Penabulu Foundation, yang ditandatangani pada Juli 2020 yang lalu, maka pada periode Agustus–September 2020 telah dilakukan beberapa kegiatan yang bersifat *online seminar* (webinar) antara PPPI dan Konsorsium YPI-Penabulu, yang difokuskan pada upaya peningkatan sistem kesehatan nasional, diikaitkan dengan penanganan Covid-19.

Selanjutnya melalui kerja sama yang telah dilakukan oleh Yayasan Penabulu dengan Smoke Free World Foundation, terkait dengan pengendalian tembakau, maka pihak Konsorsium YPI-Penabulu pada November 2020 telah meminta Pengurus Nasional PPPI untuk dapat melakukan kerja sama



Terbitan perdana Majalah Media Perencana. Majalah ini juga dapat diakses melalui situs [web mediaperencana.perencanapembangunan.or.id](http://web.mediaperencana.perencanapembangunan.or.id)

dan kolaborasi dalam rangka penyusunan *Road Map* (Peta Jalan) Pengendalian Tembakau, dengan fokus pada bidang kesehatan dan dampak perekonomiannya. Berdasarkan hasil *scoping study* yang telah dilakukan oleh Konsorsium YPI-Penabulu, selanjutnya Pengurus Nasional PPPI telah membentuk komite perencana untuk penyusunan Peta Jalan Pengendalian Tembakau. Keanggotaan komite perencana tersebut dikoordinasikan oleh Direktur Kerja Sama PN-PPPI serta melibatkan anggota dari para perencana ahli utama Kementerian PPN/Bappenas yang memiliki keahlian dan pengalaman terkait dengan bidang kesehatan dan perekonomian yang berkaitan dengan pengendalian tembakau. Melalui *team work* yang dilakukan oleh komite perencana maka telah dihasilkan naskah Peta Jalan Pengendalian Tembakau, yang disampaikan secara resmi oleh Pengurus Nasional PPPI kepada Penabulu Foundation pada awal Desember 2020.

PENYUSUNAN MATERI UJI KOMPETENSI LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI PERENCANA PEMBANGUNAN

Sebagai salah satu prasyarat untuk diterbitkannya lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) kepada calon Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Perencana Pembangunan Indonesia (LSP-Renbang), diperlukan penyusunan materi uji kompetensi (MUK) profesi perencana pembangunan. MUK ini akan dijadikan materi pokok oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Perencana Pembangunan (LSP-Renbang) dalam melakukan uji kompetensi dalam rangka

penerbitan sertifikat profesi perencana pembangunan. Penerbitan sertifikat profesi disesuaikan pada skema kompetensi yang mengacu pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 11 Taun 2019 tentang Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dalam bidang perencanaan pembangunan.

Sehubungan itu, pada awal Desember 2020 telah diselenggarakan *Workshop* Penyusunan Materi Uji Kompetensi (MUK) untuk Sertifikasi Profesi Perencana Pembangunan, yang diselenggarakan oleh calon Lembaga Sertifikasi Profesi Perencana Pembangunan Indonesia (LSP-Renbang), melalui dukungan Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas. Kegiatan ini diikuti oleh empat belas orang calon asesor profesi perencana pembangunan, yang terdiri atas beberapa fungsionaris pengurus nasional, di antaranya Ketua Umum, Sekretaris Jenderal, Ketua II/ Koordinator Wilayah Barat, Ketua IV/ Koordinator Wilayah Timur, Direktur Perencanaan, dan Direktur Profesi.

Dengan telah siapnya MUK, yang sejalan dengan akan diterbitkannya Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia untuk bidang Perencana Pembangunan maka LSP-Renbang ditargetkan akan mendapatkan lisensi secara resmi dan dapat segera menjalankan peran dan fungsinya untuk melakukan sertifikasi profesi perencana pembangunan, tidak hanya untuk jabatan fungsional perencana dari aparatur sipil negara (ASN) atau pegawai negeri sipil, tetapi juga untuk

profesi perencana dari non-ASN/ PNS, seperti dari lulusan program Diploma III dan Diploma IV/Sarjana Strata I dalam bidang perencanaan pembangunan.

PENUTUP

Melalui penjelasan dan informasi di atas, dapat disimpulkan bahwa Pengurus Nasional PPPI bersama komisiariat PPPI di kementerian/ lembaga dan wilayah/daerah telah banyak melaksanakan kegiatan yang ditujukan baik untuk konsolidasi dan penguatan organisasi dan kepengurusan PPPI secara internal. Namun, yang lebih penting adalah ikut berperan serta aktif dalam menindaklanjuti kerangka regulasi jabatan fungsional perencana, yang dikerjasamakan atau berkolaborasi khususnya dengan Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas.

Secara khusus, berbagai kegiatan yang telah dijelaskan di atas, menunjukkan bahwa kerja sama antara Pengurus Nasional PPPI dengan Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas menjadi sangat instrumental dalam rangka menyusun kerangka regulasi, penguatan kerangka institusi, maupun penyesuaian kerangka investasi dalam membangun kompetensi dan profesionalitas jabatan fungsional perencana, terutama dalam menindaklanjuti Peraturan Menteri PANRB Nomor 4 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Perencana. ■

PROFIL PENULIS

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

merupakan Perencana Ahli Utama, Kementerian PPN/Bappenas; saat ini menjabat Ketua Umum Pengurus Nasional PPPI periode 2019–2021

#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

Instagram: @pusbindiklatren Bappenas | Facebook: 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 tertapar, 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

Instagram: @pusbindiklatren Bappenas | Facebook: pusbindiklatren

Pada bulan Desember 2020, Pusbindiklatren Bappenas mendapatkan predikat WILAYAH BEBAS KORUPSI (WBK) dari Kementerian PANRB



PERMENPANRB NO. 4 TAHUN 2020

TENTANG JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA



Acuan Baru
tentang
Penyelenggaraan
Jabatan
Fungsional
Perencana

Unduh di situs web JDIH
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.



SURAT EDARAN

MENTERI PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL/ KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL

NO. 11 TAHUN 2020

TENTANG KEBIJAKAN TEKNIS JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA

Sehubungan dengan telah terbitnya Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPANRB) Nomor 4 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Perencana maka sebagai Instansi Pembina Perencana, Kementerian PPN/Bappenas (cq. Pusbindiklatren) merasa perlu untuk menerbitkan peraturan turunan untuk memberikan petunjuk teknis pelaksanaan PERMENPANRB sebagaimana dimaksud. Oleh karena itu, Menteri PPN/Kepala Bappenas telah mengeluarkan **Surat Edaran (SE) Nomor 11 Tahun 2020 tentang Kebijakan Teknis Jabatan Fungsional Perencana**.

Surat Edaran Menteri PPN/Kepala Bappenas ini untuk memberikan Panduan mengenai tata cara penilaian angka kredit bagi Pejabat Pembina Kepegawaian/Pejabat yang Berwenang, Tim Penilai Angka Kredit Perencana dan Tim Sekretariat Angka Kredit Perencana serta para Pejabat Fungsional Perencana. Selain itu sebagai acuan selama Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas tentang Petunjuk Teknis (Juknis) dalam tahap penyelesaian.

Terima Kasih

Kepala Pusbindiklatren Bappenas

Dr. Guspika, M.B.A.



Unduh surat edaran di situs web
JDIH Kementerian PPN/Bappenas
atau melalui tautan berikut:

bit.ly/SE-MENPPN11-2020



Ilustrasi: freepik.com

E-MUSRENBANG

PERENCANAAN PEMBANGUNAN YANG MUDAH, MURAH, DAN MENJANGKAU MASYARAKAT LUAS PADA ERA PANDEMI

Oleh: Alfian Rosiadi

Electronic government, atau yang lebih dikenal dengan sebutan *e-government* bukan merupakan hal baru di dunia birokrasi Indonesia.

E-Government pertama kali muncul dalam Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 dan menjadi dasar pembangunan *e-government* di Indonesia.

LATAR BELAKANG

E-government dimaknai sebagai sebuah pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pemerintahan, dengan tujuan peningkatan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Sayangnya, selama

lebih dari satu dekade kemudian, *e-government* belum benar-benar mengejawantah sebagai budaya kerja bagi birokrasi pemerintah dan aparat-aparatnya di tingkat nasional, provinsi, maupun kabupaten/kota.

Penerapan *e-government* pada Pemerintah Indonesia akibatnya menjadi masih sangat rendah. Pada tahun 2016, Indonesia hanya menempati urutan ke-7 dari 10 negara ASEAN pada Digital Adoption Index dalam penerapan digitalisasi pemerintahan. Kondisi yang mungkin mendorong pemerintah kemudian menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik yang bertujuan meningkatkan integrasi dan efisiensi *e-government*. Meskipun demikian,

secara tidak sengaja mungkin justru Covid-19 lah yang menjadi katalisator percepatan pelaksanaan Perpres ini.

Pandemi Covid-19 seakan merevolusi tatanan kehidupan manusia, termasuk pola aktivitas birokrasi. Protokol kesehatan yang mensyaratkan adanya *Social Distancing* dan *Physical Distancing*, membuat aktivitas birokrasi harus benar-benar berubah. Rapat-rapat, seminar, pelatihan, bahkan agenda studi banding dan perjalanan dinas yang kerap kali menghiasi banyak aktivitas birokrasi harus dibatalkan. Sebuah budaya kerja baru dibangun, yang ironisnya didasarkan pada implementasi *e-government* yang sebetulnya telah dicanangkan tujuh belas tahun sebelumnya.

Unit kerja perencanaan pembangunan, baik di tingkat nasional, pusat, maupun daerah, pun segera bereaksi dengan kebiasaan baru ini. Sebagai lembaga *think tank* pemerintah, sudah menjadi kebiasaan dan budaya kerja dari unit kerja perencanaan pembangunan, dimana dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selalu didominasi oleh aktivitas seminar, diskusi, koordinasi, dan *public sharing* dengan seluruh *stakeholders* pembangunan di segala lapisan masyarakat, yang tentu saja melibatkan banyak individu sehingga aktivitas tersebut rawan menjadi klaster penularan Covid-19. Dan, salah satu aktivitas penting dalam proses perencanaan pembangunan yang banyak melibatkan peran serta masyarakat adalah musyawarah perencanaan pembangunan (Musrenbang).

Musrenbang merupakan salah satu implementasi prinsip partisipatif dalam penyusunan dokumen perencanaan pembangunan. Dibandingkan proses perencanaan partisipatif lainnya, seperti forum konsultasi publik dan forum perangkat daerah, peserta Musrenbang cenderung lebih luas dengan latar belakang yang heterogen dari berbagai golongan dan kelompok masyarakat. Musrenbang dilaksanakan berjenjang mulai dari tingkat desa, kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, sampai dengan nasional. Seluruh elemen masyarakat dan pemerintah terlibat dalam proses Musrenbang ini. Sebagai gambaran, di tingkat kabupaten seperti Kabupaten Tulungagung, peserta Musrenbang Kabupaten dapat mencapai 300 peserta, yang

tentu tidak sesuai dengan protokol kesehatan apabila dilakukan dengan cara konvensional.

PERMASALAHAN DAN TUJUAN

Pelaksanaan Musrenbang yang efektif sekaligus sesuai protokol kesehatan di era pandemi Covid-19 merupakan sebuah kebutuhan penting bagi instansi perencanaan pembangunan seperti Bappeda. Penggunaan teknologi komunikasi dan informasi sebagaimana prinsip *e-government* merupakan satu-satunya solusi terbaik dan tercepat. Bahkan jika dalam pelaksanaannya ternyata cenderung lebih efektif dan efisien, bukan tidak mungkin aktivitas ini menjadi "*new normal*" pada saat pandemi telah berakhir. Pada tulisan ini, permasalahan diambil dari studi kasus pelaksanaan e-Musrenbang, aktivitas Musrenbang berbasis teknologi komunikasi dan informasi di Kabupaten Tulungagung yang diselenggarakan oleh Bappeda, yang untuk pertama kalinya menggunakan aplikasi *video conference*.

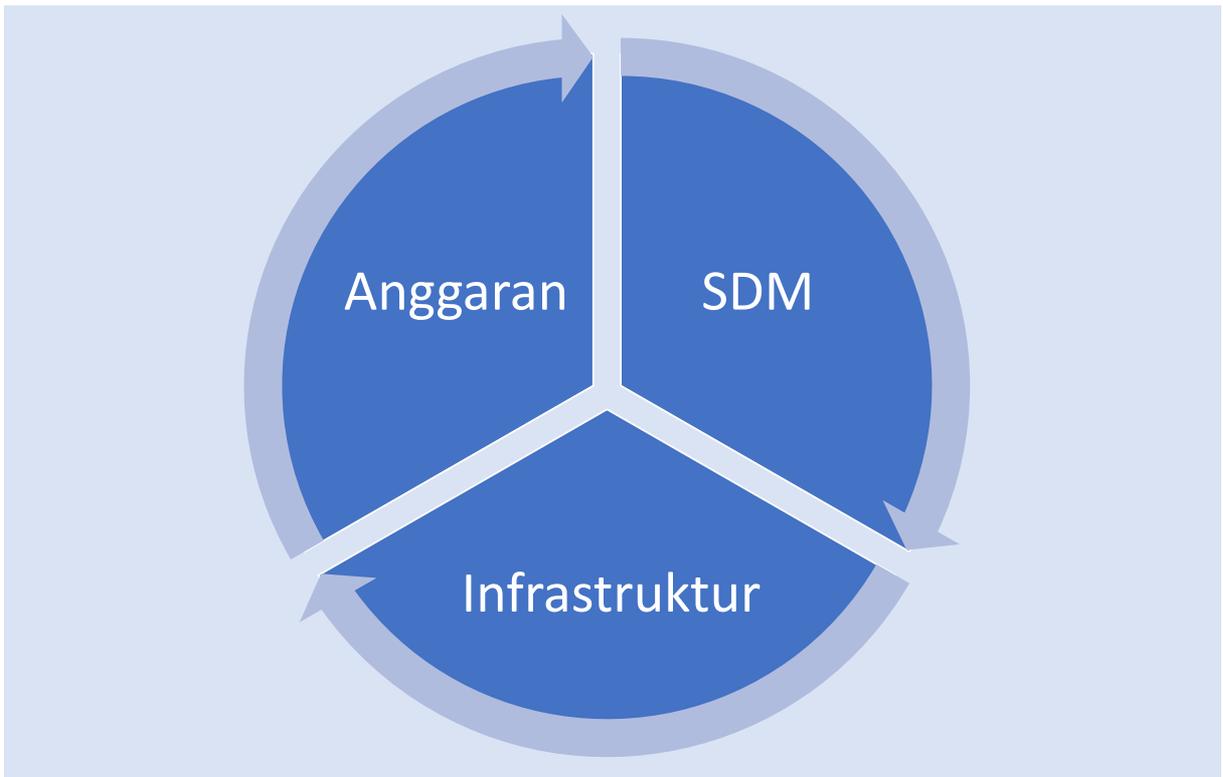
Pelaksanaan e-Musrenbang dalam era pandemi Covid-19 yang telah dilaksanakan di Kabupaten Tulungagung memiliki beberapa hambatan dan permasalahan sehingga perlu dikaji apabila ingin diterapkan pasca-pandemi. **Pertama**, belum teridentifikasinya kesiapan infrastruktur sarana prasarana teknologi informasi yang dimiliki, utamanya di level desa dan kecamatan. Pada kasus Kabupaten Tulungagung, e-Musrenbang masih dilaksanakan pada level kabupaten, sehingga perlu identifikasi lebih lanjut untuk penerapan di level yang lebih rendah, yaitu kecamatan dan desa. **Kedua**, masih kurangnya

kapabilitas SDM yang mendukung pelaksanaan e-Musrenbang. Kapabilitas dalam hal ini tidak hanya pada level pelaksana saja, masih sering pula ditemukan pejabat dengan level jabatan yang lebih tinggi tampak belum siap dan terbiasa menggunakan sarana *video conference* dalam pelaksanaan Musrenbang. **Ketiga**, untuk melihat apakah model e-Musrenbang ini dapat dijadikan kebiasaan baru setelah pandemi berakhir, perlu dilakukan kajian efisiensi dan efektivitas pelaksanaan Musrenbang dari sisi pemanfaatan anggaran dan realisasi kinerja.

Berangkat dari latar belakang dan permasalahan di atas, tulisan ini bertujuan mengevaluasi dan memberikan alternatif penyelenggaraan e-Musrenbang, agar aktivitas ini tidak hanya dapat dilaksanakan di era pandemi, tetapi juga menjadi kebiasaan baru pasca pandemi. E-Musrenbang dapat menjadi pionir implementasi *e-government* sekaligus tradisi "*new normal*" di bidang perencanaan pembangunan, apabila dalam pelaksanaannya mampu menjadi sebuah aktivitas yang mudah, murah, dan menjangkau masyarakat secara luas.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Pelaksanaan e-Musrenbang yang menjadi salah satu contoh implementasi *e-government* pada masa pandemi ini mengambil studi kasus pada Pemerintah Kabupaten Tulungagung. Kabupaten Tulungagung secara administratif dibagi ke dalam 19 wilayah kecamatan, 257 desa, dan 14 kelurahan. Dengan luas wilayah sebesar 1.055,65 km² atau sekitar 2,2% dari luas wilayah Provinsi



Gambar 2. Keberlanjutan e-Musrenbang bergantung pada tiga faktor utama: SDM, efisiensi anggaran, dan infrastruktur

Sementara untuk pelaksanaan e-Musrenbang di tingkat paling bawah, yaitu desa, untuk mengatasi keterbatasan SDM, dapat dilakukan pendampingan oleh SDM yang ada di kecamatan maupun SDM lain di luar aparat pemerintah desa, misalnya tenaga pendamping desa.

Efisiensi menjadi isu penting tentang bagaimana mewujudkan e-Musrenbang yang murah. Pelaksanaan Musrenbang di era normal menyedot anggaran yang cukup besar pada APBD Kabupaten Tulungagung, dapat mencapai lebih dari Rp725.000.000,00 (Musrenbang Kabupaten dan Kecamatan). Anggaran ini dibutuhkan untuk membiayai komponen biaya sebagai berikut.

1. Acara seremonial (honorarium pembawa acara/MC, narasumber, dan pengisi acara)
2. Sewa gedung
3. Belanja makan minum
4. Belanja bahan pakai habis (alat tulis kantor, cetak dokumen dan penggandaan, dan lain-lain)
5. Belanja Perjalanan Dinas (untuk kegiatan pemantauan pelaksanaan Musrenbang Kecamatan dan Desa)

Melalui pelaksanaan e-Musrenbang, biaya-biaya di atas dapat dihapuskan dan diganti dengan biaya pembelian akun pada aplikasi penyedia teleconference senilai +200 USD per tahun yang apabila dikalikan dengan 19 kecamatan

plus 1 akun Bappeda, maka hanya akan dibutuhkan biaya sebesar 4.000 USD atau setara dengan Rp60.000.000,00 (dengan asumsi nilai tukar Rp15.000,00 per 1 USD). Ditambah dengan biaya honorarium MC, narasumber, dan pengisi acara, total biaya pelaksanaan Musrenbang dapat dikurangi hingga di bawah Rp100.000.000,00.

Infrastruktur teknologi komunikasi merupakan prasyarat bagi e-Musrenbang yang menjangkau masyarakat luas. Infrastruktur teknologi komunikasi di wilayah Tulungagung bagian tengah tidak mengalami kendala berarti. Akan tetapi, identifikasi lanjutan perlu dilakukan terhadap kondisi infrastruktur di wilayah pegunungan utara dan pantai selatan.



Gambar 3. Perbandingan biaya pelaksanaan Musrenbang konvensional dan e-Musrenbang

Berdasarkan evaluasi pelaksanaan Musrenbang Kabupaten yang telah dilaksanakan dengan metode *video conference*, infrastruktur teknologi komunikasi (sinyal internet) telah terjangkau dengan baik oleh setiap kantor kecamatan di seluruh Kabupaten Tulungagung, termasuk juga sarana peralatan kantor berupa perangkat laptop yang dilengkapi *webcam* telah memadai untuk pelaksanaan e-Musrenbang. Akan tetapi, perlu dilakukan identifikasi lanjutan dan uji coba pelaksanaan e-Musrenbang di tingkat desa yang memiliki wilayah lebih terpencil (di sisi pegunungan utara dan pantai selatan). Salah satu kelebihan penggunaan infrastruktur teknologi

komunikasi ini, jumlah peserta yang mengikuti Musrenbang dapat ditingkatkan secara signifikan karena tidak dibatasi ketersediaan tempat maupun anggaran.

Dari hasil analisis di atas, berikut beberapa kelebihan dari pelaksanaan e-Musrenbang dibandingkan Musrenbang konvensional

1. biaya yang diperlukan lebih sedikit;
2. memudahkan peserta yang berasal dari daerah yang jauh dari pusat kota dan kecamatan (tidak perlu datang ke lokasi);
3. jumlah peserta lebih banyak karena tidak dibatasi oleh

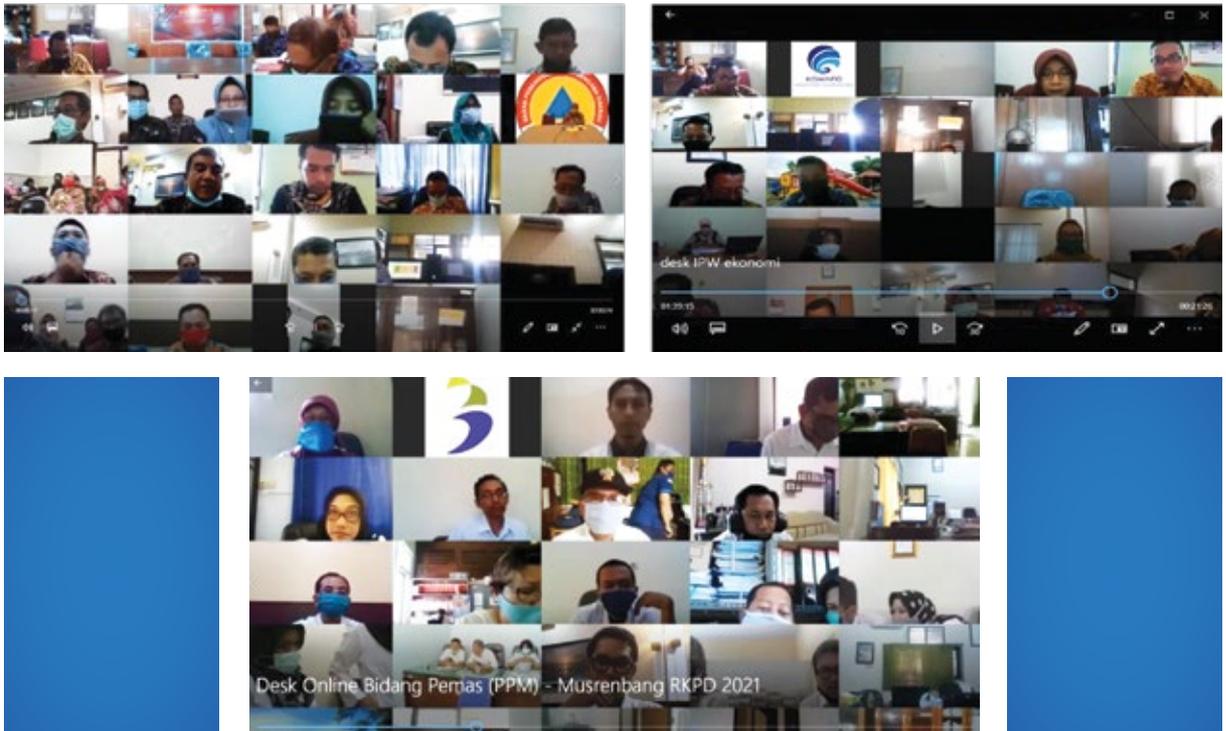
ketersediaan tempat dan anggaran.

Sementara pelaksanaan e-Musrenbang masih memiliki beberapa kekurangan.

1. belum teridentifikasinya kondisi infrastruktur teknologi informasi di desa-desa terpencil; dan
2. masih ditemukan sebagian kecil SDM yang memerlukan pendampingan dalam pelaksanaan e-Musrenbang.

SARAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan uraian di atas, dengan memperhatikan aspek SDM, infrastruktur, dan efisiensi anggaran, model pelaksanaan e-Musrenbang



Gambar 4. Pelaksanaan e-Musrenbang menggunakan *video conference*

dapat dilaksanakan dengan menggunakan dua model, yaitu

1. pelaksanaan e-Musrenbang mulai dari tingkat desa, kecamatan sampai dengan kabupaten;
2. pelaksanaan e-Musrenbang mulai dari tingkat kecamatan dan kabupaten, sedangkan untuk tingkat desa tetap dilakukan dengan metode tatap muka konvensional.

E-Musrenbang dapat menjadi contoh birokrasi yang mampu melaksanakan pelayanan yang cepat, mudah, dan murah sesuai Perpres Nomor 95 Tahun 2018. Selain itu, e-Musrenbang juga memberikan ruang partisipasi yang lebih besar kepada masyarakat untuk turut serta dalam proses pembangunan. Apalagi meskipun pandemi nantinya telah berakhir,

masih dibutuhkan banyak sumber pendanaan untuk program pemulihan ekonomi sehingga alternatif kegiatan pemerintah yang lebih efisien seperti e-Musrenbang ini dapat dipertimbangkan menjadi salah satu solusi.

REFERENSI

- Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government*
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata

Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah

Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik

World Bank. 2020. *ASN's Digital Literacy and Leadership as the Enablers of Indonesian Digital Government Transformation*. Literasi Digital SDM Aparatur. Jakarta: Pusbindiklatren Bappenas ■

PROFIL PENULIS

Alfian Rosiadi merupakan Perencana Ahli Pertama pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung



Pantai Tanjung Bira

Foto: KSMTour.com

MEMBANGUN CITRA RASA AMAN, SEHAT, DAN NYAMAN

SEBAGAI INOVASI KEBIJAKAN UNTUK MEMBANGKITKAN GAIRAH PARIWISATA DI SULAWESI SELATAN PADA MASA PANDEMI COVID-19

Oleh: Aisyah

Industri pariwisata Sulawesi Selatan perlu bekerja keras untuk menggenjot kunjungan wisatawan mancanegara (wisman) pada 2020. Pada Maret 2020, jumlah wisman yang berkunjung ke Sulawesi Selatan tercatat sebanyak 1.029 kunjungan.

LATAR BELAKANG

Badan Pusat Statistik (BPS) Sulawesi Selatan mencatat angka tersebut menurun sebesar 14,96% jika dibandingkan dengan bulan Februari 2020 dengan jumlah 1.210 kunjungan. Sementara jika dibandingkan dengan periode yang sama pada 2019 lalu, kunjungan wisatawan mancanegara menurun sebesar 43,96% dengan jumlah 1.825 kunjungan. Kondisi ini diakibatkan mulai adanya pembatasan di berbagai negara terdampak pandemi virus Corona atau Covid-19, termasuk sejumlah negara yang selama ini mendominasi jumlah kunjungan ke Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sektor pariwisata mudah terpengaruh oleh krisis global. Begitu mendapatkan berita bahwa ada wabah pandemi Covid-19, para wisatawan memutuskan untuk membatalkan atau menunda perjalanan mereka (Uğur, N. G., & Akbiyik, A.2020). Oleh karena itu, salah satu industri yang merasakan efek pandemi Covid-19 adalah industri pariwisata. Pandemi Covid-19 menyebabkan pemulihan industri pariwisata di seluruh dunia akan memakan waktu lebih lama sehingga dukungan kebijakan-kebijakan publik harus dikoordinasikan untuk memastikan pembangunan kapasitas dan

keberlanjutan operasional sektor pariwisata perjalanan selama 2020–2021. Covid-19 membuktikan bahwa pandemi memiliki dampak destruktif yang jauh lebih besar pada industri perjalanan dan pariwisata dibandingkan sektor industri lainnya (Škare, Marinko, et.al, 2020). Covid-19 mengakibatkan berbagai dampak sosial budaya, ekonomi, dan psikologis bagi berbagai pemangku kepentingan pariwisata (Sigala, 2020). Salah satu komponen pariwisata yang terkena dampak yang cukup besar dari Covid-19 adalah industri jasa pelayanan pariwisata, seperti jasa perjalanan, perhotelan, sarana hiburan (Sharma, A., & Nicolau, J. L. 2020).

Tulisan ini didasarkan pada argumen bahwa setiap orang yang akan melakukan perjalanan wisata menginginkan adanya kenyamanan, keamanan, demikian juga kesehatan sehingga mereka dapat menikmati perjalanannya dengan baik. Aspek tersebut pada dua dekade terakhir telah menjadi isu yang semakin besar dan mempunyai dampak yang sangat besar terhadap keberlangsungan aktivitas perjalanan dan pariwisata (Breda, Z., & Costa, C. 2006). Hasil penelitian menunjukkan bahwa citra destinasi memainkan peran penting dalam memprediksi perilaku yang disengaja wisatawan (Afshardoost, M., & Eshaghi, M. S. 2020. Oleh karena itu, perlu ada upaya yang dilakukan oleh para pemangku kepentingan (*stakeholders*), baik berupa kebijakan oleh pemerintah, pengembangan kepariwisataan oleh pelaku usaha, dan juga parawisatawan mempersiapkan diri dengan baik sebelum melakukan perjalanan wisata.

PERMASALAHAN DAN TUJUAN

Pesatnya pertumbuhan industri pariwisata di Sulawesi Selatan merupakan tantangan yang cukup kompleks dalam memberikan rasa nyaman dan rasa aman (*comfort and safety*) bagi wisatawan. Pada kenyataannya, dalam suatu destinasi wisata, banyak wisatawan tidak mendapatkan rasa aman yang disebabkan oleh sikap dan perilaku tuan rumah atau *host* (pedagang asongan, pelayanan parkir, penawaran jasa pijat/*massage*) yang terlalu agresif, dan yang lainnya. Kasus seperti ini sering terjadi di kawasan pariwisata yang sedang berkembang. Apalagi pada masa pandemi Covid-19 sekarang ini, semakin dibutuhkan rasa aman dan jaminan kesehatan yang baik.

Sejauh ini terdapat lima negara dengan jumlah kunjungan terbanyak yang masuk ke Sulawesi Selatan, yaitu Malaysia, Australia, Singapura, Amerika Serikat, dan Jerman. Kelima negara itu, juga tercatat sebagai negara terdampak Covid-19. Adanya sejumlah pembatasan bahkan *lockdown* tentu akan memengaruhi pergerakan wisatawan dari negara tersebut untuk berkunjung ke Sulawesi Selatan.

Tulisan ini bertujuan untuk mengkaji kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dalam menggabungkan pariwisata dan membangun citra pariwisata Sulawesi Selatan yang aman, sehat, dan nyaman.

METODOLOGI

Metodologi penulisan didasarkan pada analisis data sekunder, hasil pengamatan, dan fakta literatur atas dasar kajian ilmiah mengenai

penerapan secara praktis kebijakan pariwisata di berbagai negara terutama pada masa pandemi Covid-19.

ANALISIS KEBIJAKAN MEMBANGUN CITRA PARIWISATA YANG AMAN, SEHAT, DAN NYAMAN

Pelaku industri pariwisata di Sulawesi Selatan pada masa pandemi Covid-19 merancang paket wisata aman di tengah penerapan normal baru agar perekonomian bergairah melalui sektor ini.

Salah satu paket wisata yang dirancang oleh pelaku industri pariwisata di Sulawesi Selatan adalah paket wisata menelusuri gugusan bukit lewat sungai, seperti wisata naik perahu di sungai Kabupaten Maros. Membuka kembali Kawasan Wisata Bira di Kabupaten Bulukumba dengan menerapkan standar protokol kesehatan pencegahan Covid-19, juga menciptakan suasana yang sehat, aman, dan nyaman bagi wisatawan. Pemerintah menugaskan satu orang petugasnya untuk sewaktu-waktu melakukan koordinasi dengan pihak Gugus Tugas Covid-19 jika ada pengunjung terindikasi memiliki gejala Covid-19. Siapa pun orangnya, jika memiliki suhu tubuh di atas 38 derajat celsius pasti akan ditolak untuk masuk ke lokasi wisata Pantai Bira.

Strategi dan kebijakan pemulihan yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Tana Toraja antara lain sosialisasi dan edukasi kepariwisataan dan protokol kesehatan, pemasaran dan promosi kepariwisataan, penguatan



Gambar 1. Wisatawan naik perahu melintasi Sungai Pute, di Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan, Sungai Pute dengan gugusan bukit-bukit kars menjadi daya tarik tersendiri bagi wisatawan

pelaku jasa kepariwisataan dan bantuan permodalan usaha industri. Khusus untuk tahapan pemulihan atau *recovery*, Dinas Budaya dan Pariwisata Sulawesi Selatan akan mengakomodasi program *virtual travel fair* yang akan mengakomodasi juga produk-produk promo perhotelan hingga produk ekonomi kreatif lainnya.

Studi hubungan antara tingkat kesehatan, keamanan, dan kenyamanan berwisata pada masa pandemi Covid-19 menekankan perlunya pertimbangan kembali peran ruang bebas di wilayah metropolitan serta aksesibilitasnya sehingga memberikan kenyamanan bagi wisatawan (Jiricka-Pürner,

Brandenburg, & Pröbstl-Haider, 2020). Perlu ada upaya untuk mempertimbangkan risiko sosial yang timbul bagi penduduk lokal; bisa saja para wisatawan merasa nyaman dan aman, tetapi penduduk lokal mungkin muncul kekhawatiran akan dampak pandemik (Qiu, Park, & Song, 2020).

Inovasi kebijakan pariwisata dapat dilakukan melalui pengembangan kolaborasi para *stakeholders*, yang ditandai dengan penyusunan strategi dan sejumlah proyek percontohan. Inovasi bersifat inkremental, berfokus pada pelaku usaha pariwisata dan produk wisata, dengan elemen teknologi yang lebih baik, menggunakan perangkat

aplikasi (*artificial intelligence*) dalam promosi dan informasi pariwisata (Rodríguez, Williams, & Hall, 2014). Di samping itu, kinerja dan stabilitas sektor pariwisata tidak lepas dari tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) (Detotto, Giannoni, & Goavec, 2017). Dengan demikian, keberhasilan penanganan Covid-19 dan dampaknya seperti krisis kesehatan dan ekonomi, trauma psikologis berpusat pada kapasitas tata kelola yang baik, termasuk transparansi informasi mengenai kasus dan daya tanggap terhadap potensi ancaman dengan dukungan masyarakat yang tinggi (Wan, K. M., et al., 2020). Selain itu, menciptakan pariwisata yang sehat, nyaman, dan aman

perlu dilakukan masyarakat, karena meskipun pembangunan pariwisata selalu dihubungkan dengan pembangunan ekonomi, tetapi solusi terbaik saat ini adalah dengan menggunakan pendekatan partisipatif terutama untuk perencanaan pariwisata budaya (Haigh, 2020).

Secara empiris dan teoretis, pelaku usaha pariwisata telah merancang paket wisata pada masa pandemi Covid-19 dengan mengedepankan faktor kesehatan, kenyamanan, dan keamanan, antara lain pariwisata sungai dan pantai, menciptakan ruang bebas untuk kenyamanan dan keamanan para wisatawan, melindungi risiko sosial bagi masyarakat lokal melalui jaminan kesehatan dan keamanan. Pemerintah dan pelaku usaha pariwisata di Sulawesi Selatan berencana menggunakan jasa *influencer* di media sosial untuk menggaet wisatawan. *Influencer* media sosial bisa membantu memperkenalkan destinasi wisata Sulawesi Selatan, utamanya kepada para milenial.

SARAN DAN REKOMENDASI

1. Penerapan protokol kesehatan berbasis CHSE (*cleanliness, health, safety, and environmental sustainability*) di sektor pariwisata, sangat penting untuk memperkuat kepercayaan masyarakat.
2. Penerapan protokol kesehatan pada daerah tujuan wisata sebaiknya dimasukkan sebagai agenda promosi pariwisata terutama yang dilakukan melalui media sosial oleh para *influencer*.

REFERENSI

- Afshardoost, M., & Eshaghi, M. S. (2020). *Destination Image and Tourist Behavioural Intentions: A Meta-Analysis*. *Tourism Management*, 81. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2020.104154>
- Detotto, C., Giannoni, S., & Goavec, C. (2017). *Does Good Governance Attract Tourists?* Working Papers. Retrieved from <https://ideas.repec.org/p/lia/wpaper/002.html>
- Haigh, M. (2020). *Cultural Tourism Policy in Developing Regions: The Case of Sarawak, Malaysia*. *Tourism Management*, 81. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2020.104166>
- Jiricka-Pürner, A., Brandenburg, C., & Pröbstl-Haider, U. (2020). *City Tourism Pre- and Post-Covid-19 Pandemic - Messages to Take Home for Climate Change Adaptation and Mitigation?* *Journal of Outdoor Recreation and Tourism*, 31. <https://doi.org/10.1016/j.jort.2020.100329>
- Qiu, R. T. R., Park, J., Li, S. N., & Song, H. (2020). *Social Costs of Tourism During The Covid-19 Pandemic*. *Annals of Tourism Research*, 84. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2020.102994>
- Rodríguez, I., Williams, A. M., & Hall, C. M. (2014). *Tourism Innovation Policy: Implementation and Outcomes*. *Annals of Tourism Research*, 49, 76-93. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2014.08.004>
- Sharma, A., & Nicolau, J. L. (2020). *An Open Market Valuation of The Effects of Covid-19 on The Travel and Tourism Industry*. *Annals of Tourism Research*, 83. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2020.102990>
- Sigala, M. (2020). *Tourism and Covid-19: Impacts and Implications for Advancing and Resetting Industry and Research*. *Journal of Business Research*. 312-321. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.015>
- Škare, Marinko, , et.al (2020). *Impact of Covid-19 on The Travel and Tourism Industry*. *Technological Forecasting and Social Change*. 120469. <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0040162520312956>
- Uğur, N. G., & Akbıyık, A. (2020). *Impacts of Covid-19 on Global Tourism Industry: A Cross-Regional Comparison*. *Tourism Management Perspectives*, 36. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2020.100744>
- Wan, K. M., et. al. (2020). *Fighting Covid-19 in Hong Kong: The Effects of Community and Social Mobilization*. *World Development*. Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105055> ■

PROFIL PENULIS

Aisyah merupakan Perencana Ahli Madya pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Selatan. Penulis menyelesaikan pendidikan sarjana ekonomi (S.E.) pada Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Indonesia (1989) dan menyelesaikan pendidikan magister (M.Si.) pada Program Studi Manajemen Perkotaan Pascasarjana Universitas Hasanuddin (2004).



Foto: unsplash.com

PERAN SEKTOR PERIKANAN INDONESIA DI FORUM INTERNASIONAL

Oleh: Rahma Tri Benita

Peran sektor perikanan Indonesia di forum Internasional sangat penting mengingat Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar dengan potensi sumber daya alamnya yang berlimpah.

Salah satu bentuk peran Indonesia di forum internasional adalah terlibat dalam Regional Fisheries Management Organization (RFMO) untuk meningkatkan *bargaining position* Indonesia di dunia internasional, kerja sama pengembangan riset, *stock assessment* untuk *total allowable catch* (TAC), dan mempermudah warga negara Indonesia dalam

memanfaatkan potensi di laut lepas. Indonesia perlu mengoptimalkan pengelolaan perikanan berbasis spasial dengan pendekatan Wilayah Pengelolaan Perikanan (WPPP).

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara maritim dengan potensi sumber daya ikan yang berlimpah. Faktor geografis Indonesia yang berbatasan dengan Samudera Hindia dan Samudera Pasifik dan memiliki perairan seluas 5,8 juta km² terdiri atas 0,3 juta km² perairan laut teritorial, 2,8 juta km² perairan nusantara, dan 2,7 juta km² zona ekonomi eksklusif (ZEE) mendukung potensi perikanan Indonesia. Setiap tahun, laut Indonesia memiliki potensi lestari sumber daya ikan (SDI) sekitar 6,4

juta atau 7 persen dari total potensi lestari SDI laut dunia¹. Karakteristik SDI tersebut bersifat *access and harvest rights* (rezim akses terbuka) sehingga sumber daya dapat dimanfaatkan dan dikelola bersama. Jika dilakukan pemanfaatan yang tidak lestari, sumber daya ikan dapat tereksploitasi. Selain itu, pemanfaatan sumber daya ikan yang tidak optimal mengakibatkan kondisi *overcapacity* dan *overfishing* suatu perairan. Oleh karena itu, perhatian dan kontribusi terkait pengelolaan perikanan yang bertanggung jawab menjadi solusi tepat untuk mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan potensi SDI.

¹ Riyanto, 2018

Pengelolaan perikanan merupakan *concern* bersama di tingkat internasional. Sumber daya ikan yang berkarakter *highly migratory* dan mampu melintasi batas wilayah suatu negara (*transboundary*) memberikan konsekuensi untuk pengelolaan perikanan lintas negara. Pengelolaan yang tidak optimal dalam suatu wilayah berpotensi menimbulkan konflik dengan negara lain. Oleh sebab itu, suatu kesepakatan terkait prinsip-prinsip pengelolaan perikanan yang bertanggung jawab, yaitu *Code Of Conduct for Responsible Fisheries* (CCRF) menjadi kebutuhan.

Laju produksi perikanan tangkap dunia terjadi stagnan/perlambatan. Produksi perikanan dunia meningkat sebesar 171 juta ton pada tahun 2016, dengan komposisi

47% disumbang dari akuakultur². Produksi perikanan tangkap relatif stabil sejak akhir tahun 1980-an, dan akuakultur meningkat secara signifikan dalam menyumbang kebutuhan pangan. Produksi perikanan tangkap sebanyak 90,9 juta ton terbagi ke dalam 87,2% perikanan laut dan 12,8% perikanan perairan umum dan daratan³. Produksi perikanan tangkap tahun 2014 tumbuh 6,21%, tetapi pada tahun 2015 dan 2016 perikanan tangkap hanya tumbuh 2,98% dan 2,31%⁴.

Upaya Indonesia dalam meningkatkan perannya sebagai negara kepulauan yang berdaulat dimulai sejak dibentuknya konvensi hukum laut internasional, United

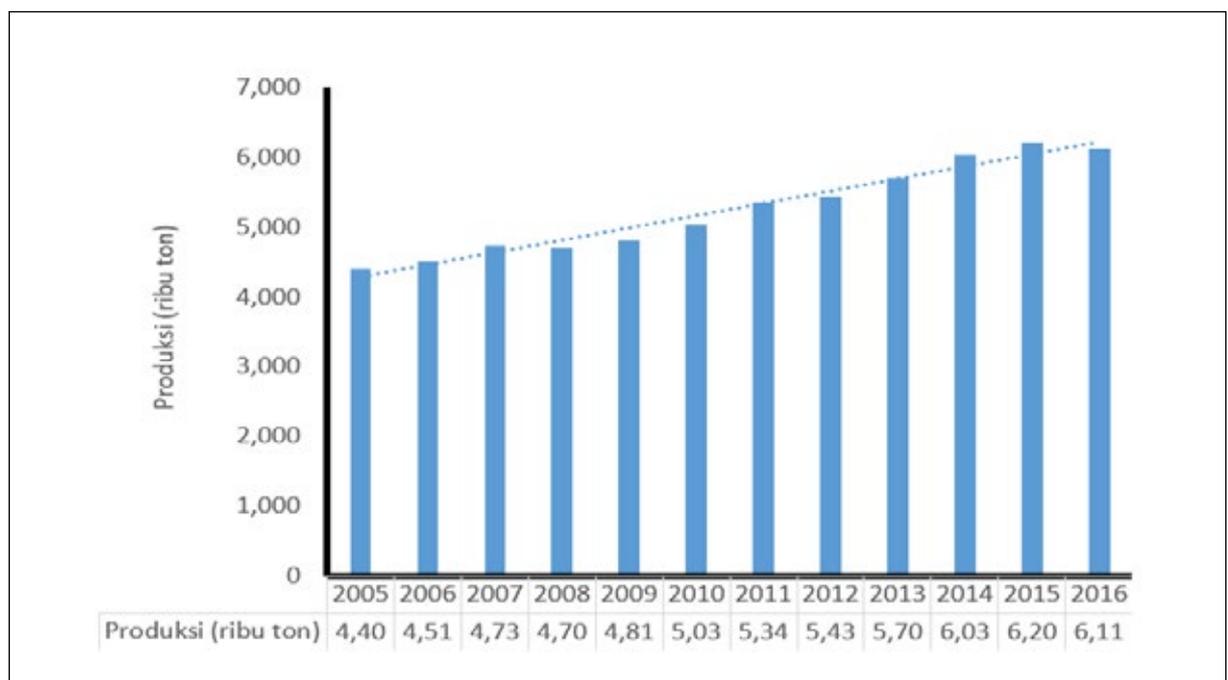
Nation Convention on The Law of The Sea (UNCLOS 1982). Konvensi tersebut kemudian diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1985. Berdasarkan UNCLOS 1982, Indonesia memiliki hak berdaulat untuk mengeksplotasi dan mengeksplorasi potensi perairan laut yang menjadi wilayah yurisdiksi.

Sebagai negara berdaulat, Indonesia tentu perlu meningkatkan peran serta dalam pengelolaan perikanan di tingkat internasional dan regional. Peran tersebut dituangkan dalam Undang-Undang 31 Tahun 2004 tentang Perikanan dimana pemerintah ikut serta secara aktif dalam keanggotaan badan/ lembaga/ organisasi regional dan internasional dalam rangka kerja sama pengelolaan perikanan.

2 Prasteyo, 2018

3 Prasteyo, 2018

4 Prasteyo, 2018



Gambar 1. Produksi perikanan laut di Wilayah Pengelolaan Perikanan Negara Republik Indonesia (WPP-NRI) dari tahun 2005—2016

Sumber: Background Study, Kebijakan Kemaritiman dan Kelautan 2020—2024 (Perikanan Tangkap)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1996 tentang Perairan Indonesia, perairan laut Indonesia terdiri atas perairan teritorial dan kepulauan, perairan zona ekonomi eksklusif (ZEE), dan laut lepas.

Pengelolaan perikanan tingkat regional dalam organisasi internasional diwujudkan melalui Regional Fisheries Management Organization (RFMO). RFMO merupakan organisasi internasional di bidang perikanan yang memiliki kepentingan dalam pelestarian sumber daya ikan. Di organisasi ini, Indonesia berpartisipasi dalam empat keanggotaan⁵: The Indian Ocean Tuna Commission (IOTC), The Commission on the Conservation of Southern Bluefin Tuna (CCSBT), The Western and Central Pacific Fisheries Commission (WCPFC), dan The Inter-American Tropical Tuna Commission (IATTC). Pengelolaan perikanan khususnya tuna memerlukan prioritas dari bangsa Indonesia karena tuna merupakan komoditas penting untuk meningkatkan nilai ekspor, *spawning ground*, dan *nursery ground* bagi spesies tuna.

METODOLOGI

Metode kajian pustaka digunakan untuk mendapatkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam topik Peran Sektor Perikanan Indonesia di Forum Internasional. Selain itu, sumber data sekunder berupa peraturan perundang-undangan yang relevan, seperti United Nation Convention on The Law of The Sea (UNCLOS 1982) dan Code Of Conduct For Responsible Fisheries (CCRF) digunakan sebagai bahan kajian.

5 Yuliantiningsih, 2019

ANALISIS

Pengelolaan Perikanan Indonesia Mengikuti Asas CCRF

Dalam pengelolaan perikanan, Indonesia mengikuti asas sesuai CCRF, yaitu (1) meningkatkan pengelolaan yang menjamin mutu, keanekaragaman, dan ketersediaan sumber daya ikan; (2) mencegah peningkatan penangkapan ikan yang melebihi kapasitas Maximum Sustainable Yield (MSY); (3) melakukan konservasi dan rehabilitasi terhadap kerusakan dan pencemaran perairan laut; (4) menggunakan prinsip kehati-hatian dan transparansi dalam pengelolaan perikanan; (5) mengembangkan alat penangkapan standar internasional dan ramah lingkungan; dan (6) meningkatkan data dan mengembangkan sistem *Monitoring Controlling Surveillance* (MCS) untuk pelaporan hasil tangkapan. Secara umum, pengelolaan perikanan yang mengikuti asas CCRF telah diadopsi dalam perencanaan pengelolaan perikanan khususnya pengelolaan perikanan berbasis spasial.

Pengelolaan Perikanan Indonesia di dalam Peraturan

Pengelolaan perikanan Indonesia diejawantahkan ke dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Kewajiban Indonesia untuk kepentingan kerja sama internasional dituangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2004 tentang Perikanan. Indonesia wajib melaporkan secara berkala pengelolaan sumber daya ikan, bekerja sama dengan negara lain dalam rangka konservasi dan pengelolaan sumber daya ikan di laut lepas, dan pelaporan *sifting* kapal. Permen Kelautan dan Perikanan Nomor 18 Tahun

2014 tentang Wilayah Pengelolaan Perikanan (WPP) Republik Indonesia menegaskan bahwa titik koordinat wilayah WPP sebagai basis pengelolaan perikanan. Perizinan penangkapan ikan di laut lepas diatur dalam Permen Kelautan dan Perikanan Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pengelolaan Ikan dan/atau Pengangkutan Ikan di Laut Lepas. Selain itu, Permen Kelautan dan Perikanan Nomor 30 Tahun 2012 mengatur usaha perikanan tangkap di WPP RI. Peraturan pengelolaan perikanan yang optimal perlu kesinambungan antara peraturan pusat dan daerah.

Perencanaan Pengelolaan Perikanan Berbasis Spasial

Arah kebijakan untuk pengelolaan perikanan di Indonesia melalui pengelolaan perikanan tangkap berbasis spasial, pengelolaan perikanan berbasis WPP. Pengelolaan perikanan berbasis WPP diwujudkan untuk menerapkan program perikanan berkelanjutan, meningkatkan efisiensi, dan mengoptimalkan produktivitas perikanan dalam memenuhi kebutuhan pangan nasional dan global. Pengelolaan WPP ini membutuhkan peran dan kerja sama pemerintah pusat, pemerintah daerah, akademisi, NGO, sektor swasta dunia usaha, dan masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 18 Tahun 2014, terdapat sebelas WPP untuk menjamin pemanfaatan sumber daya perikanan secara lestari. Selain itu, setiap WPP dikembangkan Rencana Pengelolaan Perikanan. WPPNRI merupakan wilayah pengelolaan perikanan untuk penangkapan ikan, pembudidayaan

ikan, konservasi, penelitian, dan pengembangan perikanan yang meliputi perairan pedalaman, perairan kepulauan, laut teritorial, zona tambahan, dan zona ekonomi eksklusif Indonesia. Pengelolaan perikanan seperti alokasi sumber daya ikan, alokasi alat tangkap, alokasi area pemanfaatan budidaya, konservasi dan logistik perikanan didasarkan pada kondisi sistem sosial-ekologi WPP-NRI.

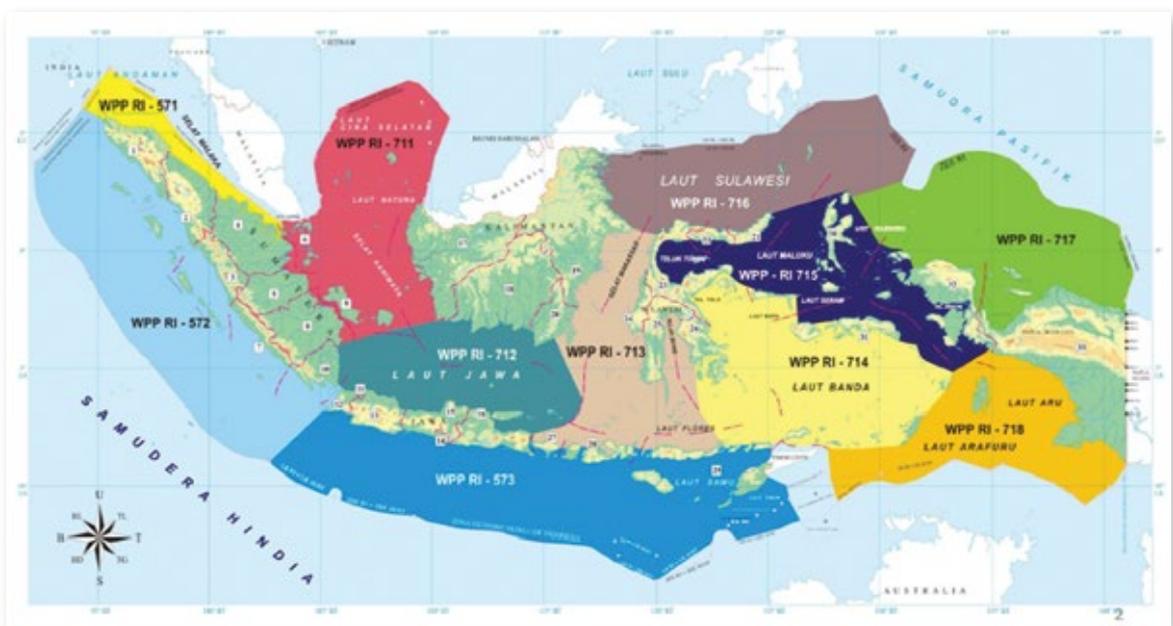
Upaya peningkatan produksi, produktivitas, standarisasi, jaminan mutu, dan keamanan produk kelautan dan perikanan perlu dilakukan oleh sektor perikanan tangkap. Peningkatan jaminan mutu diperlukan untuk meningkatkan *value added* produk sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Indonesia perlu meningkatkan fasilitasi usaha, pembiayaan, kesejahteraan dan

pemberdayaan nelayan dan perlindungan usaha skala kecil melalui asuransi usaha nelayan. Kompetensi kualitas SDM, inovasi teknologi riset, dan penguatan *database* di bidang kelautan dan perikanan menjadi faktor penting dalam meningkatkan perikanan tangkap berkelanjutan di Indonesia.

Strategi pengelolaan WPP dalam RPJMN 2020–2024 sebagai basis spasial perlu penguatan data stok sumber daya ikan yang optimal. Basis data perikanan yang optimal diperlukan untuk memperkirakan jumlah stok sumber daya ikan di perairan. Data yang *reliable* dapat mendukung perumusan kebijakan tepat sasaran melalui penetapan *Total Allowable Catch* (TAC) di wilayah WPP. Data stok sumber daya ikan perlu pelaporan data dan sistem perizinan yang baik untuk meminimalkan adanya

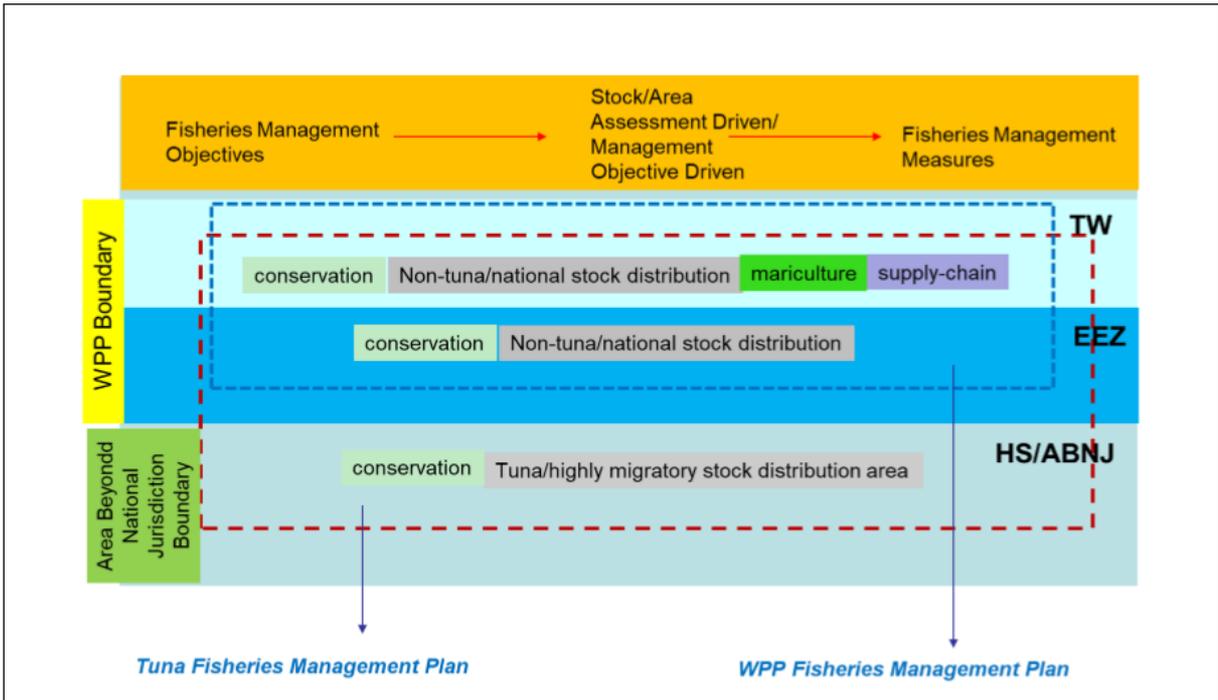
Illegal Unreported, Unregulated (IUU) Fishing di perairan ZEE Indonesia. Kepatuhan perikanan dalam rangka memberantas IUU diperlukan *Monitoring, Controlling, Surveillance* (MCS). Selain itu, pengelolaan WPP juga memerlukan tata kelola kelembagaan yang baik, peningkatan peran *multi-stakeholder* dengan transformasi dan fungsi kelembagaan WPP yang efisien. Kelembagaan WPP untuk membuat rekomendasi kebijakan sesuai dengan karakteristik wilayahnya perlu mengikutsertakan akademisi dan peneliti. Penyelesaian rencana zonasi laut juga merupakan hal penting agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pemanfaatan suatu wilayah.

Pendekatan pengelolaan perikanan WPP berbasis *scientific* sesuai dengan *mandatory* RFMO dalam menentukan kebijakan perikanan

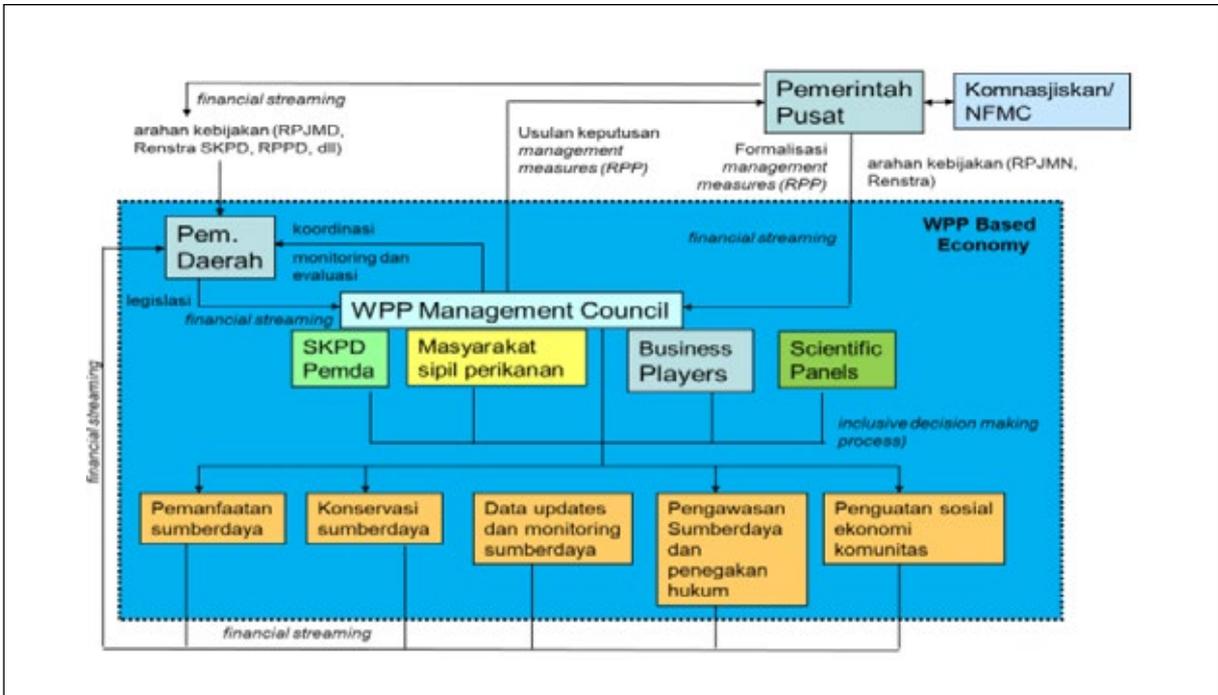


Gambar 2. Wilayah Pengelolaan Perikanan Indonesia

Foto: togaikan.blogspot.com



Gambar 3. Struktur Pengelolaan Perikanan



Gambar 4. Kelembagaan Pengelolaan Perikanan Berbasis WPP-NRI

tangkap berdasarkan karakteristik masing-masing wilayah WPP. Anggota RFMO berkewajiban dalam mengembangkan riset dan teknologi antara lain⁶ (1) mengembangkan kapasitas penelitian dan manajemen nasional; (2) meningkatkan dan memperkuat pengelolaan data perikanan yang dilaporkan; dan (3) mengatasi permasalahan seperti kapasitas armada penangkapan, subsidi, perizinan.

Pengelolaan perikanan nasional dapat dilihat dari dua perspektif yaitu⁷ perspektif pengelolaan perikanan berbasis WPP-NRI dan perspektif pengelolaan perikanan berbasis perikanan tuna. Perspektif pengelolaan perikanan berbasis WPP-NRI secara spasial mencakup perairan teritorial termasuk di dalamnya perairan kepulauan dan perairan ZEE dan secara struktur pemanfaatan terdiri atas konservasi, pemanfaatan perikanan tangkap, perikanan budidaya, dan logistik perikanan (*supply-chain system*). Dalam perspektif pengelolaan perikanan berbasis perikanan tuna, sifatnya mencakup hingga wilayah di luar yuridiksi nasional (*area beyond national jurisdiction*).

Pengelolaan jenis spesies *high migratory* perikanan, pengelolaan perikanan berbasis ekosistem (*ecosystem-based fisheries management*) menjadi penting dan dapat diimplementasikan sebagai Local Fisheries Management Organization di tingkat wilayah. Kelembagaan WPP mengelola dan menentukan rekomendasi kebijakan ke pusat terkait alokasi sumber daya ikan, alokasi alat tangkap, alokasi area pemanfaatan budidaya, konservasi dan logistik perikanan

didasarkan pada kondisi sistem sosial-ekologi WPP-NRI. Perangkat pengelolaan tersebut kemudian diformalisasi melalui mekanisme regulasi di tingkat regional dan diadopsi oleh pemerintah pusat/nasional.

KESIMPULAN

Keterlibatan Indonesia dalam RFMO bertujuan untuk meningkatkan bargaining position Indonesia di dunia Internasional, terbukanya kesempatan kerja sama dalam pengembangan riset perikanan, pemanfaatan *Total Allowable Catch* (TAC), jaminan akses pemasaran khususnya tuna di pasar internasional, dan memudahkan warga negaranya dalam memanfaatkan potensi sumber daya ikan di laut lepas. Upaya Indonesia tidak hanya perlu mengadopsi asas pengelolaan lestari berdasarkan asas CCRF, tetapi juga kesinambungan peraturan pemerintah dalam pengelolaannya dan perencanaan pengelolaan perikanan yang strategis. Upaya pemerintah ke depannya ialah mengoptimalkan pengelolaan perikanan berbasis spasial (WPP).

REFERENSI

- Riyanto. (2018). *Background Study, Kebijakan Kemaritiman dan Kelautan (Ekonomi Makro dan Wilayah)*. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Prasteyo, O. (2018). *Background Study, Kebijakan Kemaritiman dan Kelautan 2020–2024 (Perikanan Tangkap)*.
- Yuliantiningsih, A. (2019). *The Participation of Indonesia in Regional Fisheries Management Organizations (RFMOs)*: *The Legal and Globalization Perspectives*. December 2019. <https://doi.org/10.25134/unifikasi.v6i2.1943>
- Fontaubert, de C., & Lutchman, I. (2003). *Achieving Sustainable Fisheries (Implementing the New International Legal Regime)*.
- Kajian. (2019). *Kajian: Strategi Pembangunan Perikanan untuk Memacu Pertumbuhan Ekonomi Maritim*. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1996 tentang Perairan Indonesia perairan laut Indonesia dibagi terdiri atas perairan teritorial dan kepulauan, perairan Zona Ekonomi Eksklusif, dan Laut Lepas.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2004 tentang Perikanan
- Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 18 Tahun 2014 tentang Wilayah Pengelolaan Perikanan Republik Indonesia
- Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pengelolaan Ikan dan/ atau Pengangkutan Ikan di Laut Lepas.
- Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 30 Tahun 2012 tentang Usaha Perikanan Tangkap di Wilayah Pengelolaan Perikanan Negara Republik Indonesia ■

PROFIL PENULIS

Rahma Tri Benita merupakan Perencana Ahli Pertama di Direktorat Kelautan dan Perikanan, Kementerian PPN/Bappenas

6 Fontaubert & Lutchman, 2003

7 Kajian, 2019



INOVASI PELAYANAN PUBLIK DALAM KONTEKS PENELITIAN

PADA MASA PANDEMI COVID-19

Oleh: Rine Simamora

Sejak merebaknya pandemi yang disebabkan oleh virus Corona di Indonesia, jumlah masyarakat Indonesia yang terinfeksi Covid-19 setiap hari semakin meningkat.

LATAR BELAKANG

Pemerintah telah mengeluarkan beberapa kebijakan untuk mencegah penyebaran Covid-19, antara lain Keputusan Presiden Nomor 7 Tahun 2020 tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 dan Keputusan Presiden Nomor

9 Tahun 2020 tentang Perubahan Keputusan Presiden Nomor 7 tahun 2020 tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19. Meskipun jumlah pasien sembuh meningkat, pemerintah tetap berusaha memperketat implementasi Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar, yang menekankan pada (1) peliburan sekolah dan tempat kerja; (2) pembatasan kegiatan keagamaan; (3) pembatasan kegiatan di tempat/fasilitas umum; (4) pembatasan kegiatan sosial budaya; (5) pembatasan moda transportasi; dan (6) pembatasan kegiatan lainnya terkait aspek pertahanan dan keamanan.

Sayangnya dampak implementasi PP 21 Tahun 2020 terhadap rencana

kerja penelitian memengaruhi aktivitas penelitian, khususnya penelitian yang membutuhkan aktivitas lapangan dan interaksi sosial dengan subjek penelitiannya. Para peneliti harus kreatif dalam menyusun strategi dalam mengimplementasikan kebijakan pemerintah terhadap pelayanan masyarakat melalui penelitian yang inovatif dengan memanfaatkan teknologi digital. Menurut David (2011), strategi merupakan serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja implementasi strategi dan evaluasi serta pengendalian.

Hadi (2020: 276–277) dalam penelitian yang berjudul “Pandemi Covid-19 dan Tantangan Penelitian Kualitatif” menyarankan agar para peneliti sosial

harus mengubah cara pandang dalam mempraktikkan strategi penelitian di lapangan pada masa Covid-19 yang mewajibkan pembatasan jarak sosial dan pembatasan kegiatan pengumpulan masa. Ini artinya dibutuhkan strategi baru bagi para peneliti sosial untuk tetap berkarya dan tetap menghasilkan hasil penelitian yang bermanfaat bagi masyarakat dan negara tanpa mengabaikan aspek validitas dan realibilitasnya. Menurut Arikunto (2010), validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut memiliki ketepatan dalam melakukan pengukuran, atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut dapat benar-benar mengukur yang hendak diukur. Sementara itu, reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi hasil pengukuran. Menurut Azwar (2011) reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, dan kestabilan yang dapat dipercaya. Hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama.

Tulisan ini akan membahas tentang salah satu contoh inovasi dan strategi penelitian sosial selama pandemi Covid-19 yang dilakukan oleh salah satu lembaga penelitian di bawah koordinasi Kementerian Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional. Peran instansi pemerintah termasuk lembaga penelitian diperlukan untuk memberikan informasi, terkait dengan peristiwa atau penemuan semasa pandemi Covid-19, kepada masyarakat. Oleh karena itu, peneliti diharapkan tetap produktif pada masa pandemi Covid-19.

PERMASALAHAN DAN TUJUAN

Dampak dari terjadinya pandemi menimbulkan beberapa permasalahan

yang harus diselesaikan di seluruh sektor, salah satunya dalam bidang penelitian. Permasalahan-permasalahan yang muncul adalah pembatasan sosial akibat pandemi sehingga proses pelaksanaan kegiatan penelitian harus dilakukan secara daring (*online*). Dari permasalahan-permasalahan yang terjadi, tulisan ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang tepat digunakan dalam pelaksanaan kegiatan penelitian dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan secara daring/digital.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan penelitian berbasis daring pada masa pandemi Covid-19 sangat tidak mungkin dilakukan dengan tatap muka. Menurut Nuke (2020), pergeseran publikasi cetak ke publikasi digital pada tahun 1990 menyebabkan terjadinya perubahan pada metode pengumpulan data di penelitian sosial dan humaniora. Artinya, pengumpulan data secara daring bukanlah hal yang baru. Hal ini ditandai dengan survei berbasis daring untuk pengumpulan data primer dan pengambilan data melalui *big data*.

Inovasi pelayanan publik dalam konteks penelitian merupakan hal yang alami dan dinamis. Hal ini dipengaruhi oleh tugas dan fungsi serta sumberdaya yang tersedia seperti sumber daya manusia yang kompeten, sumber daya keuangan yang memadai, dan dukungan kebijakan dari pemerintah, teknologi, kebutuhan masyarakat, dan daya saing. Salah satu strategi yang dilakukan oleh beberapa peneliti sosial antara lain dengan melakukan kaji cepat.

Kaji cepat dilakukan untuk mengkaji kejadian, dampak, dan langkah-langkah yang harus diambil untuk menangani kejadian oleh pengambil

kebijakan dan pihak-pihak yang akan terlibat dalam penanganan permasalahan tersebut. Proses kaji cepat ini membutuhkan dukungan dari masyarakat untuk keakuratan data. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk memberikan data dan informasi terkait kejadian yang terjadi untuk diserahkan kepada pengambil kebijakan untuk mengatasi bahaya yang diakibatkan Covid-19.

Beberapa contoh inovasi pelayanan publik di bidang penelitian yang sudah diimplementasikan antara lain Kaji Cepat Dampak PSBB dan WFH terhadap Sampah Plastik di Kawasan Jabodetabek, Survei Persepsi Masyarakat Terhadap Covid-19, Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Makroekonomi dan UMKM, Rancangan Strategi Penguatan Ketahanan Pangan Lokal di Era *New Normal*, dan Survei Dampak Covid-19 terhadap Tenaga Kerja Indonesia.

Beberapa contoh tersebut dilengkapi dengan proses pengumpulan data melalui *focus group discussion* (FGD), survei *online*, dan metode dokumentasi yang juga dilakukan secara *online*. Sebagai contoh, para peneliti dapat melakukan *focus group discussion* (FGD) melalui aplikasi Zoom atau Google Meet untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai suatu permasalahan tertentu melalui diskusi kelompok secara daring/*online*. Kemudian, metode dokumentasi secara daring dilakukan untuk mencari data berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, atau prasasti dengan menggunakan bantuan *open acces repositories* dan kolaborasi riset dari berbagai disiplin ilmu oleh lembaga penelitian dan universitas di dalam dan luar negeri.

Lebih jauh, salah satu lembaga penelitian terbesar di Indonesia telah

melakukan terobosan dalam praktik penelitian etnografis. Etnografis dalam konteks ini merupakan gabungan konsep pengambilan data antara observasi dan teknik wawancara mendalam untuk merekam dan merekonstruksi fenomena dinamika sosial budaya sehingga etnografi dapat mengeksplorasi hubungan digital. Berikut beberapa contoh penelitian yang telah dilakukan dengan etnografi digital.

1. Politik representasi budaya, kajian ini mengenai representasi identitas di media digital.
2. Budaya spesifik dari media digital, kajian mengenai fenomena sosial-budaya yang lahir khusus dari media digital: *hacker, buzzer, blogging, meme, programming, gamer*.
3. Pengaruh pada praktik sosial, topik ini berbicara bagaimana media digital memengaruhi praktik sosial: transaksi keuangan, ceramah keagamaan (Daraini, 2020).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa salah satu keunggulan yang ditawarkan oleh metode penelitian digital adalah mengurangi sekat atas dimensi ruang, waktu, dan jarak antara peneliti dan objek penelitian sehingga diharapkan mampu mendekati kondisi selayaknya interaksi langsung. Meskipun memiliki keunggulan, metode penelitian digital juga memiliki banyak keterbatasan mulai dari aspek keterwakilan, kesenjangan infrastruktur dan akses terhadap instrumen digital, hingga kapasitas dari peneliti. Di samping itu, pola pengumpulan data melalui tatap muka pada penelitian sosial pada dasarnya sulit digantikan, karena jika datanya terbatas, hasil analisis kurang lengkap.

Meskipun pelaksanaan penelitian dengan metode daring memiliki kelemahan, mau tidak mau inilah yang

dapat dilakukan agar penelitian yang membutuhkan waktu cepat dapat terlaksana dengan baik dan mencapai target *output* yang dijanjikan.

REKOMENDASI

Metode penelitian daring merupakan salah satu cara untuk dapat melakukan penelitian seperti mengumpulkan data, baik primer maupun sekunder tanpa melakukan interaksi tatap muka secara langsung. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan daring, diperlukan langkah-langkah sebagai berikut.

1. Agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan baik, diperlukan peningkatan kemampuan sumber daya manusia (dalam hal penelitian) dengan metode digital sehingga kegiatan seperti pengumpulan data maupun diskusi secara *online/virtual* dapat dilaksanakan dengan baik.
2. Membangun kerja sama dalam dan luar negeri yang sifatnya pro-aktif dan tepat sasaran serta sesuai kepakatan sehingga pendanaan lebih besar dan hasilnya lebih bermanfaat bagi masyarakat. Di samping itu kerja sama dalam dan luar negeri juga membantu proses pengumpulan data yang sulit diakses secara daring.
3. Sarana dan prasarana pendukung penelitian perlu disiapkan atau ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan penelitian, contoh komputer peneliti atau kelompok penelitian yang tidak memenuhi spesifikasi dalam proses pengumpulan data perlu diperbaharui sehingga memenuhi kebutuhan pengolahan data dan analisisnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2011. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- David, Fred.R 2011. *Manajemen Strategis: Konsep-Konsep*. Edisi Duabelas. Salemba.
- Hadi, Ido Prijana (2020). *Pandemi Covid-19 dan Tantangan Penelitian Kualitatif: Komunikasi Empati dalam Pandemi Covid-19*. Aspikom.
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2020 tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 9 tahun 2020 tentang Perubahan atas Keputusan Presiden Nomor 7 Tahun 2020 tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)
- _____, *Transformasi Metode Digital untuk Penelitian Sosial dan Humaniora di Masa Pandemi COVID-19*. Berita LIPI. <http://lipi.go.id/siaranpress>.
- _____, *Etnografi Digital, Alternatif Teknik Pengambilan Data dan Metode Penelitian di Masa Pandemi Covid-19*. <https://pmb.lipi.go.id>. ■

PROFIL PENULIS

Rine Simamora merupakan Perencana Ahli Madya pada Biro Perencanaan dan Keuangan LIPI.

INNALILLAHI WA INNA ILAIHI RAAJI'UUN

Selamat Jalan



3 AGT
1974



22 NOV
2020



WIWIT KUSWIDIATI, S.S., M.A.

Kepala Sub-Bidang Pengelolaan Pelatihan
Pusbindiklatren Bappenas



4 IDE PRODUKTIF SELAMA #DIRUMAHAJA

Foto: www.freepik.com

"Hari esok kita mungkin gelap, menyakitkan, dan sulit. Kita mungkin tersandung atau pun jatuh. Tetapi bintang bersinar paling terang saat malam tergelap. Dan jika bintang menyembunyikan sinarnya, biarkanlah cahaya bulan yang menuntun kita. Dan jika cahaya bulan pun gelap, biarkanlah wajah kita yang menjadi cahaya untuk membantu menemukan jalan kita sendiri."

- RM -

Sudah sembilan bulan lebih lamanya pandemi Covid-19 berlangsung di Indonesia. Sebagian besar dari kita melewati hari-hari dengan karantina di rumah untuk mengurangi penyebaran virus tersebut. Meskipun sampai sekarang situasi yang kita hadapi bersama tidak mudah dan pandemi yang belum menemukan titik terang, tetapi kita tidak boleh menyerah.

Kutipan di atas menginspirasi kita untuk menemukan jalan kita sendiri. Selama karantina ini, kita tidak bisa keluar rumah seperti biasanya dan dipaksa untuk melaksanakan kegiatan secara daring (*online*). Bahkan untuk berwisata pun tidak bisa tercapai. Untuk menghibur diri, ada yang menonton film serial secara maraton seharian dengan *ngemil* makanan yang tidak sehat.

Nah, sekarang waktunya kamu mulai produktif untuk beraktivitas kembali tanpa harus ke luar rumah. Selain lebih produktif, kamu juga bisa menjadi lebih kreatif dan bisa mendapatkan tambahan uang jajan dan mengisi tabungan. Langsung saja yuk, dicoba ide-ide produktif berikut selama karantina #dirumahaja.



Foto: www.freepik.com

MENJUAL BARANG-BARANG TIDAK TERPAKAI

Coba pikirkan, pasti banyak sekali kan barang-barang yang tidak terpakai di rumahmu dan tentunya masih bagus? Ayo segera bongkar dan bersihkan kemudian dijual. Bisa jadi banyak baju yang tidak terpakai, buku yang tidak dibaca lagi, sepatu yang tidak muat,

bahkan sampai kosmetik yang tidak cocok. Kamu bisa memanfaatkan aplikasi jual-beli seperti Carousell. Jangan lupa untuk mengirimkan barang kepada pelanggan, kamu bisa memanfaatkan jasa *pick-up* pengiriman.



Foto: Feita Puspita Murti

MEMASAK/MEMBUAT KUE

Bagi kamu yang hobi membuat kue ataupun masak dan kebetulan sedang masa karantina, saatnya beraksi. Kamu bisa memanfaatkan media sosial seperti WhatsApp, Instagram, dan Facebook untuk memajang masakan/ kue hasil olahanmu. Kamu bisa memasarkannya ke teman-teman

terdekat, di kantor atau di luar kantor. Kamu juga bisa menjual masakan/kue hasil olahanmu ke kerabat terdekat. Jangan lupa untuk mengirim pesan pelangganmu bisa menggunakan jasa antar barang daring ya. Selamat mencoba!

MENGGAMBAR DIGITAL

Nah, bakat terpendam biasanya muncul saat kamu merasa jenuh. Mungkin saja kamu memiliki bakat menggambar. Media menggambar digital saat ini mudah

ditemukan dalam sebuah ponsel, tablet, ataupun laptop. Ide jual menggambar ini misalnya dengan menerima pesanan sketsa, *hand-lettering* (ucapan pernikahan,

wisuda, *quote*), ataupun gambar pemandangan. Kamu bisa menampilkan karyamu di media sosial Instagram secara estetik sehingga menarik pelanggan.



Ilustrasi: Nova Nurlathifa

KREATOR VIDEO

Bagi kamu yang memiliki peralatan seperti kamera dan laptop, saatnya menjadi kreator video. Tidak mudah memang membangun sebuah kanal (*channel*), tetapi kuncinya adalah rajin mengunggah video dan membagikannya ke media sosial. Ide dan proses memasak, membuat kue, atau menggambar tadi bisa kamu visualisasikan menjadi sebuah video dan kemudian diunggah di kanal Youtube kamu. Pelan-

pelan saja, tetapi rutin dijadwalkan seminggu sekali mengunggah video. Tidak hanya ide di atas, kamu pun yang mempunyai ilmu seperti bahasa asing, tips hidup di sebuah kota, dan topik-topik lainnya bisa diangkat. Yang terpenting, tetap positif dan bermanfaat bagi pengikut (*subscriber*)-mu.



Ilustrasi: freepik.com

Nah, itu tadi beberapa ide-ide produktif yang bisa kami bagikan. Semoga kamu suka ya. Jangan lupa untuk tetap menjaga kesehatan dengan rajin berolahraga, makan makanan bergizi, dan minum vitamin. Saat kamu harus keluar rumah jangan lupa 3M: menggunakan masker, mencuci tangan, serta menjaga jarak dan menghindari kerumunan.

~The seasons will return and life does go on. This year you all suffered greatly. Yes, you've worked hard. Let's continue our dreams and create beautiful memories~

**[Penulis: Nova Nurlathifa/
Pusbindiklatren Bappenas] ■**



Menuju Perencana Profesional

SIMPUL
Perencana

KUESIONER MAJALAH SIMPUL PERENCANA VOLUME 38 TAHUN 2020

I. TAMPILAN MAJALAH SIMPUL PERENCANA

1. Tampilan cover majalah Simpul Perencana volume 38 tahun 2020:
 - a. menarik
 - b. kurang menarik
2. Tampilan cover majalah Simpul Perencana volume 38 tahun 2020 sudah mencerminkan tema:
 - a. sudah
 - b. belum
3. Susunan warna dan tata letak foto-foto ilustrasi dalam isi majalah Simpul Perencana volume 38 tahun 2020:
 - a. menarik
 - b. kurang menarik

II. SUBSTANSI/ISI MAJALAH SIMPUL PERENCANA

1. Tema yang diangkat dalam majalah Simpul Perencana volume 38 tahun 2020:
 - a. menarik
 - b. kurang menarik
2. Tema yang diangkat dalam majalah Simpul Perencana volume 38 tahun 2020 sudah sesuai dengan isu terkini:
 - a. sudah
 - b. belum

3. Susunan atau struktur konten dalam majalah Simpul Perencana volume 38 tahun 2020 sudah baik:
 - a. sudah
 - b. belum
4. Bahasa dan ilustrasi (gambar, grafik, dan tabel) dalam majalah Simpul Perencana volume 38 tahun 2020 mudah dipahami:
 - a. iya
 - b. tidak
5. Majalah Simpul Perencana volume 38 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 38 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 38 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 38 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**



Langkah **HINDARI NARKOBA**



Tolak ajakan merokok. Merokok adalah pintu gerbang penyalahgunaan narkotika.



Isi waktu luang dengan kegiatan positif seperti olahraga, bermain musik, belajar, dan lainnya.

Kenali temanmu. Pilihlah teman yang selalu mengajak kepada kebaikan.



Ingat bahwa tidak ada ajaran agama yang membenarkan penyalahgunaan narkoba.

Hindari kelompok/teman nongkrong yang tidak sehat. Sapa lalu pergi, lakukan dalam tiga detik.



Ada keluarga yang menyayangi kita. Ciptakan komunikasi yang baik dengan keluarga.

Sehat Bahagia Tanpa Narkoba



Kementerian PPN/
Bappenas



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



www.pusbindiklatren.bappenas.go.id



Pusbindiklatren Bappenas



@Pusbindiklatren

ADAPTASI KEBIASAAN BARU

#BersatuMelawanCovid19



Sumber:



covid19.go.id



Direktorat Promosi Kesehatan
dan Pemberdayaan Masyarakat
Kementerian Kesehatan RI