

Manajemen Karier Bagi Pejabat Administrasi yang mengalami Penyetaraan ke Jabatan Fungsional Pasca penyederhanaan Birokrasi

Penulis: Anita dan Nur Khasanah Latief

Kebijakan penyederhanaan birokrasi pertama kali disampaikan dalam pidato pelantikan Presiden 20 Oktober 2019 yaitu:

> "... Keempat, penyederhanaan birokrasi harus terus kita lakukan besar-besaran. Investasi untuk penciptaan lapangan kerja harus diprioritaskan. Prosedur yang panjang harus dipotong. Birokrasi yang panjang harus kita pangkas. Eselonisasi harus disederhanakan. Eselon I, Eselon II, Eselon III, Eselon IV, apa tidak kebanyakan? Saya

minta untuk disederhanakan menjadi 2 level saja, diganti dengan jabatan fungsional yang menghargai keahlian, menghargai kompetensi...

Penyederhanaan ini kemudian diterjemahkan secara teknis melalui PERMENPAN No. 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional. Ini satusatunya payung hukum tertinggi yang saat ini yang secara eksplisit menyampaikan tujuan penyederhanaan birokrasi. Dalam ayat a klausal menimbang, disebutkan:

"bahwa untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional sebagai upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik, perlu dilakukan penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional".

Peraturan ini tidak secara rinci menyebutkan apa saja ukuran keberhasilan efektifitas dan efisiensi yang dimaksud. Akibatnya pelaksanaannya

pidato presiden kemudian diterjemahkan secara berbeda-beda dan menimbulkan kebingungan dalam tahap pelaksanaan. Kebijakan penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional dalam rangka penyederhanaan birokrasi, yang ditargetkan selesai 30 juni 2020 sebagaimana diamanahkan PERMENPAN RB No. 28 Tahun 2019 hingga waktu yang ditentukan tidak dapat diselesaikan bahkan untuk instansi pemerintah daerah hingga akhir 2020 belum satu pun yang melaksanakannya.

Manajemen Karier Dan Pemangkasan Birokrasi

Karier adalah adalah rangkaian pekerjaan atau jabatan yang dimiliki pegawai mulai dari sejak ditetapkan sebagai pegawai hingga pensiun. Berdasarkan UU Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN, seorang PNS dalam mengembangkan kariernya diberikan tiga pilihan jabatan yaitu jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional. Penempatan dalam jabatan ini ditentukan oleh faktor kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kebutuhan organisasi. Lebih lanjut Pasal 162 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Pegawai Negeri Sipil, menyatakan Pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit. Untuk penyelenggaraan manajemen karier PNS bertujuan untuk:

- 1. Memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;
- Menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi;
- Meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS; dan
- Mendorong peningkatan profesionalitas

Pemangkasan birokrasi pada Instansi Kementerian/Lembaga dilakukan pertama kali oleh KEMENPAN RB pada tanggal 11 Februari 2020. Pemangkasan ini ditandai dengan pengalihan 141 pejabat administrator dan pengawas ke jabatan fungsional. Proses ini ditandai dengan evaluasi kelembagaan yang bertujuan untuk menyederhanakan struktur yang ada, sehingga pengisian jabatan dilakukan berdasarkan struktur yang baru.

Hingga November 2020, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN dan RB) menyebutkan penyederhanaan birokrasi telah dilaksanakan di 25 kementerian, pemerintah non kementerian, 16 Sekretariat Jenderal atau Sekretariat Lembaga non struktural.

Penyederhanaan birokrasi sebagai bagian dari upaya percepatan birokrasi diawali dengan penataan kelembagaan memang mudah dilakukan. Namun langkah ini menimbulkan dampak terhadap penataan manajemen SDM dan tata kelola pemerintahan. Pemangkasan struktur yang mencapai ± 90% ini kemudian melahirkan sejumlah pertanyaan-pertanyaan tentang tingkat nilai perolehan efektivitas dan efisiensi

yang dicapai, termasuk dalam mewujudkan manajemen karier yang lebih baik.

Dampak penyederhanaan terhadap manajemen ASN termasuk didalamnya manajemen karier, diprediksi sejak awal akan muncul. Untuk itu Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Pegawai Negeri Sipil pada ayat 1 pasal 350B menyebutkan:

"Dalam hal terjadi perubahan kebijakan pemerintah mengenai penataan birokrasi yang berdampak terhadap perubahan pengaturan manajemen aparatur sipil negara pada instansi pemerintah maka Presiden dapat menerbitkan

Peraturan Presiden."

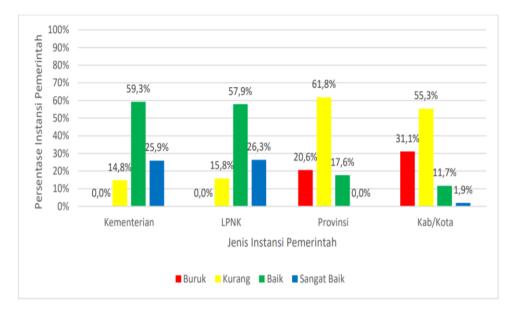
Hasil kajian menunjukkan penyederhanaan birokrasi diterjemahkan sebagai upaya penghapusan dan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional. Proses pengalihan ini, menggunakan pendekatan atau metode sebagaimana yang diatur dalam Permenpan RB Nomor 28 tahun 2019 tentang Penyetaraan jabatan Administrasi kedalam Jabatan Fungsional. Dimana instansi kementerian/lembaga sebelum melaksanakan penyederhanaan wajib memasukkan usulannya serta mendapatkan persetujuan KEMENPAN RB.

Pelaksanaan kebijakan ini tidak dapat berjalan dengan mulus karena sebelum penyederhanaan, instansi pemerintah terutama di pemerintah daerah belum menerapkan prinsip merit dengan baik sehingga pemangkasan memberi dampak yang tidak terhadap kelangsungan manajemen

karier yang baik.

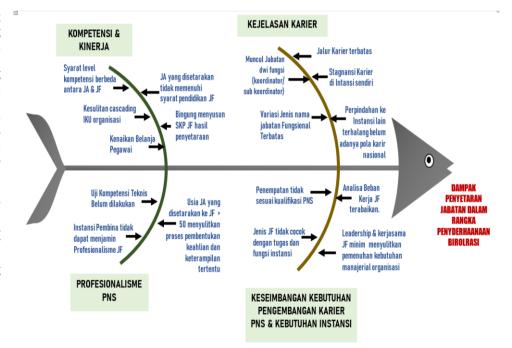
Instansi kementerian/ lembaga yang sejak diterapkannya UU ASN telah melakukan penataan SDM dan mengembangkan sistem merit secara baik, akan dengan mudah berdaptasi dengan model birokrasi pasca penyederh pemerintah daerah yang penataan SDMnya berjalan sangat lamban, proses penyederhanaan melalui opsi penyetaraan jabatan struktural ke fungsional tidak dapat dilakukan secara mendadak. Minimal sebelum penyetaraan diperlukan penataan awal berupa replacement bagi pejabat struktural, agar prinsip the right man in the right job telah terjadi. Kondisi pelaksanaan sistem merit yang berbeda di setiap instansi pemerintah daerah dapat kita ketahui dari hasil penilaian sistem merit dalam manajemen ASN yang dirilis Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) tahun

Grafik Pemetaan Penilaian Sistem Merit Berdasarkan Jenis Instansi Pemerintah Tahun 2019



Sumber: Komisi ASN Tahun 2019

Adapun dampak yang berhasil di identifikasi dari kajian Puslatbang KMP tahun 2020 ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Kesimpulan Dan Rekomendasi Kebijakan:

Perencanaan pengembangan karier dalam konteks penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional dalam rangka penyederhanaan birokrasi saat ini belum tersedia sebagaimana yang diamanahkan dalam peraturan perundang-undangan. Potret pencapaian 4 (empat) tujuan manajemen karier menunjukkan kebijakan ini tidak hanya berdampak pada pengaturan manajemen ASN saja, namun juga

berdampak pada penataan area tata kelola lainnya dan ini belum dianalisa secara menyeluruh. Secara jangka panjang kebijakan ini sangat strategis dalam mendorong fleksibelitas dan kecepatan birokrasi (agile bureaucracy) merespon perubahan lingkungan. Namun pemerintah harus mampu terlebih dahulu secara bertahap mengatasi dampak distrupsi yang ditimbulkan oleh kebijakan ini.

AREA YANG HARUS DITATA SECARA BERSAMAAN DALAM KEBIJAKAN PENYEDERHANAAN BIROKRASI



Guna meminimalisir dampak awal terhadap manajemen karier sebelum terbitnya Peraturan

- Presiden, maka kebijakan berikut ini dapat ditempuh: 1. Melakukan evaluasi kinerja PNS yang terdampak, minimal 6 bulan setelah disetarakan dalam jabatan fungsional.
 - Memberikan pengembangan kompetensi bagi PNS terdampak, yang hasil uji kompetensinya berada dalam kotak 7 dan 8 manajemen talenta (Permenpan RB No. 3 Tahun 2020).
 - 3. Menyusun data base peta jabatan nasional untuk memberikan kemudahan berpindah jabatan dan instansi bagi PNS yang mengalami stagnansi karier atau ketidakcocokan jabatan setelah uji kompetensi menunjukkan berada dalam kotak 5 dan 6 manajemen talenta (Permenpan RB No. 3 Tahun 2020).
 - 4. Memberikan insentif angka kredit khusus bagi tenaga fungsional yang diberi tugas tambahan memimpin sebagai koordinator dan sub koordinator.
 - 5. Menyusun skema pelibatan instansi pembina dalam melakukan pengawasan dan peningkatan kompetensi guna menjamin prinsip profesionalisme.







