

MENGGAGAS PENGHARGAAN BAGI INSTANSI PEMBINA JABATAN FUNGSIONAL

PENDAHULUAN

Upaya peningkatan pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah dapat dilakukan dengan memangkas alur birokrasi agar menjadi lebih cepat, murah, efektif dan efisien. Hal ini menandakan bahwa instansi pemerintah perlu memperkaya fungsi dan merampingkan strukturnya. Implikasinya bagi

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi akan lebih diarahkan untuk menduduki jabatan fungsional dari pada jabatan struktural. Dengan demikian dibutuhkan lebih banyak pegawai yang memenuhi kualifikasi tertentu untuk melaksanakan tugas-tugas dalam fungsi-fungsi khusus pada jabatan fungsional yang lebih spesifik dan profesional.

Ringkasan Eksekutif

- Jabatan Fungsional (JF) adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu.
- Instansi pembina berperan sebagai pengelola JF yang menjadi tanggung jawabnya untuk menjamin terwujudnya standar kualitas dan profesionalitas Jabatan.
- Pengelolaan terhadap jabatan fungsional masuk dalam lingkup manajemen ASN, artinya BKN wajib melakukan pengawasan terhadap pengelolaan jabatan fungsional serta mempunyai peran dalam meningkatkan pengelolaan tersebut.
- Sebagai bentuk penghargaan kepada instansi-instansi pembina jabatan fungsional yang telah melakukan pengelolaan dengan baik diperlukan BKN *Award*.

Untuk menduduki jabatan fungsional dibutuhkan persyaratan keahlian atau kompetensi yang dipersyaratkan jabatan tersebut. Program pengembangan jabatan fungsional telah terencana dan jelas sehingga memudahkan pengembangan karier pegawai. Begitu juga dengan penilaian kinerja yang rasional melalui tolok ukur yang jelas, hasilnya objektif dan terukur. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan jabatan fungsional telah menerapkan prinsip merit dimana para pegawai yang mengisi jabatan tersebut harus sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan. Kebijakan penerapan prinsip merit ini sesuai dengan apa yang telah diamanatkan dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), yaitu bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit.

Kebutuhan dan pentingnya jabatan fungsional ini harus diikuti dengan pembinaan secara terencana, sistematis, terarah, dan efektif. Untuk itu setiap jabatan fungsional memiliki instansi pembina sesuai dengan tugas dan fungsinya untuk mengelola jabatan tersebut. Dalam melakukan pembinaan jabatan fungsional instansi pembina

Penulis : Aswin Eka Adhi
Penanggungjawab : Achmad Slamet Hidayat
Pimpinan Redaksi : Ajib Rakhmawanto
Editor : Anang Pikukuh Purwoko
Design Grafis : Santosa
Sekretariat : Heri Noviyanto
Sirkulasi : Hamid Munawan
Alamat : Jl. Letjend Sutoyo No.12 Cililitan
Jakarta Timur
Telp/e-mail : 021-80887011/puslitbang_bkn@yohoo.com

paling tidak harus melakukan penentuan standar kualifikasi, kompetensi, dan kinerjanya, serta membuat program pengembangannya. Dengan demikian diharapkan bahwa para pegawai yang menduduki jabatan fungsional dapat bekerja secara terarah dan termotivasi, serta berkinerja tinggi. Harapan tersebut dapat terwujud jika instansi pembina jabatan fungsional melaksanakan

fungsinya sebagai pembina jabatan fungsional secara profesional. Untuk mencapai hal tersebut, dibutuhkan inovasi pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional. Motivasi dalam bentuk penghargaan diperlukan sebagai perangsang bagi instansi pembina yang melakukan pembinaan jabatan fungsional dengan baik.



JABATAN FUNGSIONAL DAN INSTANSI PEMBINA

Dalam UU ASN disebutkan bahwa jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Pejabat fungsional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional tersebut. Saat ini terdapat sebanyak 152 jenis jabatan fungsional di instansi pemerintah dan berdasarkan data dari BKN, hampir 2,3 juta atau sekitar 52,23% Pegawai Negeri Sipil (PNS) menduduki jabatan fungsional (www.bkn.go.id).

Hingga saat ini minat pegawai untuk menjadi pejabat struktural masih relatif lebih tinggi dibandingkan menjadi pejabat fungsional. Padahal lowongan untuk menduduki jabatan struktural lebih sedikit, dibandingkan dengan jabatan fungsional. Hal tersebut menjadi salah satu penyebab masih terdapatnya sebagian jabatan fungsional yang secara kuantitas dirasa kurang, meskipun secara statistik jumlahnya cukup banyak. Kenyataan ini dapat menjadi alasan untuk lebih memperhatikan permasalahan pembinaan jabatan fungsional di instansi pemerintah.

Instansi pembina jabatan fungsional merupakan kementerian, lembaga pemerintah non-

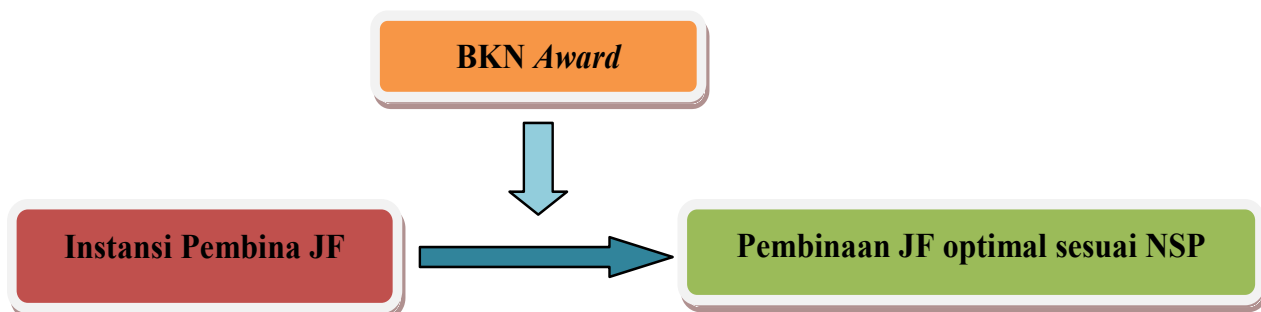
kementerian, atau kesekretariatan lembaga negara yang sesuai kekhususan tugas dan fungsinya ditetapkan menjadi instansi pembina suatu jabatan fungsional. Pembinaan paling sering dikaitkan dengan disiplin dan pengembangan pegawai. Pembinaan jabatan fungsional disini lebih diartikan sebagai pengelolaan. Musanef (2000) menyatakan bahwa pembinaan adalah segala usaha tindakan yang berhubungan langsung dengan perencanaan, penyusunan, pembangunan, pengembangan, pengarahan, penggunaan serta pengendalian segala-segala suatu secara berdaya guna dan berhasil guna. Kemudian Widjaja (2000) menyatakan bahwa pembinaan adalah suatu proses atau pengembangan yang mencakup urutan-urutan pengertian, diawali dengan mendirikan, membutuhkan, memelihara pertumbuhan tersebut yang disertai usaha-usaha perbaikan, menyempurnakan, dan mengembangkannya. Jadi, instansi pembina berperan sebagai pengelola jabatan fungsional yang menjadi tanggung jawabnya untuk menjamin terwujudnya standar kualitas dan profesionalitas jabatan tersebut.

Jumlah instansi pembina jabatan fungsional sampai dengan akhir tahun 2017 adalah sebanyak 46 instansi, yaitu: 1) Kementerian Luar Negeri; 2) Kementerian Perhubungan; 3) Kementerian Hukum dan HAM; 4) Mahkamah Konstitusi; 5) Kementerian Dalam Negeri; 6) Kementerian Perdagangan; 7) Kementerian Perindustrian; 8) Kementerian Pertanian; 9) Kementerian Energi

dan Sumber Daya Mineral; 10) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat; 11) Kementerian Pertahanan; 12) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan; 13) Kementerian Ristek dan Dikti; 14) Kementerian Kesehatan; 15) Kementerian Agama; 16) Kementerian Ketenagakerjaan; 17) Kementerian Sosial; 18) Kementerian Sekretariat Negara; 19) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan; 20) Kementerian Kelautan dan Perikanan; 21) Kementerian Komunikasi dan Informatika; 22) Kementerian Pemuda dan Olahraga; 23) Kejaksaan Agung; 24) Lembaga Sandi Negara; 25) Badan Informasi Geospasial; 26) BKKBN; 27) BPPT; 28) BPKP; 29) Perpustakaan Nasional; 30) Badan Pengawas Tenaga Nuklir; 31) Badan Kepegawaian Negara; 32) Lembaga Administrasi Negara; 33) LIPI; 34) Badan Intelejen Negara; 35) Badan Tenaga Nuklir Nasional; 36) Badan Meteorologi dan Geofisika; 37) Badan Pengawas Obat dan Makanan; 38) Badan Pusat Statistik; 39) BAPPENAS; 40) Arsip Nasional RI; 41) Badan Pemeriksa Keuangan; 42) LKPP; 43) Badan SAR Nasional; 44) Badan Narkotika Nasional;

45) Kementerian Keuangan dan 46) Sekjen DPR RI.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) adalah salah satu Lembaga Non Kementerian yang menerima pendelegasian kekuasaan Presiden dalam hal kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN. Pengelolaan terhadap jabatan fungsional masuk dalam lingkup manajemen ASN, artinya BKN bertugas dan wajib untuk melakukan pengawasan terhadap pengelolaan jabatan fungsional serta sekaligus berusaha membantu untuk meningkatkan pengelolaan tersebut. Apa yang hendak disarankan oleh penulis adalah pemberian penghargaan kepada instansi-instansi pembina jabatan fungsional yang telah melakukan pengelolaan dengan baik berdasarkan kategori-kategori tertentu, pemberian penghargaan tersebut berwujud pemberian BKN *Award*. Hal ini dilakukan untuk memberikan motivasi kepada semua instansi pembina jabatan fungsional untuk melaksanakan pembinaan dengan optimal sesuai dengan norma, standar, dan prosedur (NSP) kepegawaian.



PENGHARGAAN PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL

Secara garis besar, kegiatan pemberian penghargaan kepada instansi pembina jabatan fungsional adalah sebagai berikut:

1. **Judul Kegiatan:** Pemberian Penghargaan Kepada Instansi Pembina Jabatan Fungsional Terbaik Dalam Rangka Peningkatan Profesionalisme dan Pelayanan Terbaik.
2. **Penyelenggara:** Badan Kepegawaian Negara.
3. **Peserta:** Semua Instansi Pembina Jabatan Fungsional.
4. **Tujuan:** Memberikan motivasi kepada semua instansi pembina jabatan fungsional untuk

melaksanakan manajemen ASN dengan optimal sesuai dengan norma, standar, dan prosedur (NSP) kepegawaian dan atau peraturan perundang-undangan manajemen ASN.

5. **Manfaat:** 1) Bagi BKN: a) meminimalkan mal administrasi penyelenggaraan pembinaan jabatan fungsional oleh instansi pembina; b) memotivasi pimpinan dan jajaran BKN/Pusbin JFK BKN untuk menjadi contoh dalam menyelenggarakan pembinaan jabatan fungsional; dan c) meningkatkan sinergi pembinaan jabatan fungsional dengan para stakeholers. 2) Bagi instansi Pembina JF: a) meningkatkan kepedulian PPK dan jajaran pengelola instansi Pembina jabatan fungsional akan

fungsi dan tugas yang diembannya; b) menjadi salah forum untuk menunjukkan kinerja hebat instansi pembina; dan c) menjadi bahan evaluasi yang positif guna perbaikan dari setiap kriteria penilaian. 3) bagi PNS/ASN pemangku jabatan fungsional: a) adanya kepastian pengembangan karier jabatan fungsional; b) adanya kejelasan dalam setiap mekanisme atau perihal pembinaan jabatan fungsional, seperti: butir kegiatan, angka kredit, penilaian angka kredit, tim penilai, dst; c) meningkatkan motivasi untuk *do the best* bagi organisasi/negara.

6. Kriteria Penilaian:

Kriteria penilaian dapat diambil atau dimodifikasi dari 18 tugas instansi menurut PP Nomor 11 tahun 2017. Adapun bobot penilaiannya adalah 0= tidak ada; 1= kurang; 2= cukup; 3= baik; dan 4= sangat baik. Kriteria dimaksud sebagai berikut:

Jenis Kriteria Penilaian
Pedoman formasi JF.
Standar kompetensi JF.
Petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis JF.
Standar kualitas hasil kerja dan pedoman penilaian kualitas hasil kerja pejabat fungsional.
Pedoman penulisan karya tulis/karya ilmiah yang bersifat inovatif di bidang tugas JF.
Kurikulum pelatihan JF.
Penyelenggaraan pelatihan JF.
Pembinaan penyelenggaraan pelatihan fungsional pada lembaga pelatihan.
Penyelenggaraan uji kompetensi JF.
Dokumen analisis kebutuhan pelatihan fungsional di bidang tugas JF.
Penyelenggaraan sosialisasi petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis JF.
Pengembangan sistem informasi JF.
Fasilitas pelaksanaan tugas pokok JF.
Fasilitas pembentukan organisasi profesi JF.
Fasilitas penyusunan dan penetapan kode etik profesi dan kode perilaku JF.
Pelaksanaan akreditasi pelatihan fungsional mengacu pada ketentuan yang telah ditetapkan oleh LAN.
Pemantauan dan evaluasi penerapan JF di instansi Pemerintah yang menggunakan Jabatan tersebut
Pelaksanaan koordinasi dengan instansi pengguna dalam rangka pembinaan karier pejabat fungsional

7. Durasi Penilaian dan Waktu Pemberian Penghargaan: penilaian dilakukan setiap tahun dan diumumkan/penghargaan diberikan pada saat rapat koordinasi nasional kepegawaian.

PENUTUP

Pemberian penghargaan kepada instansi pembina jabatan fungsional dapat memberikan motivasi kepada semua instansi pembina jabatan fungsional. Hal ini tujuannya untuk melaksanakan sistem manajemen ASN dengan optimal sesuai dengan norma, standar, dan prosedur (NSP). Untuk mencapai manajemen ASN, yang efektif dan optimal komitmen dan partisipasi. Komitmen BKN sangat mutlak diperlukan karena kesungguhan dalam proses pelaksanaan penilaian berdasarkan kriteria yang telah diusulkan terhadap instansi pembina sangat menentukan bobot kualitas penghargaan yang diberikan. Disisi lain, partisipasi dan masukan dari instansi Pembina sebagai obyek penilaian juga sangat berperan dalam menyukkseskan ide pemberian penghargaan dimaksud.

REKOMENDASI KEBIJAKAN

BKN membuat tim kecil untuk segera menyusun kriteria penilaian bagi instansi pembina jabatan fungsional kepegawaian.

Melakukan koordinasi dan evaluasi untuk menyempurnakan sistem penilaian instansi pembina jabatan fungsional.

Mensosialisasikan kriteria penilaian instansi Pembina jabatan fungsional.

DAFTAR PUSTAKA

Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
Musanef. (2000). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Haji Masagung
Widjaja, A.W. (2000). *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali
www.bkn.go.id