

KEBIJAKAN MANAJEMEN PNS, INOVASI PELAYANAN PUBLIK, DAN KINERJA PEMERINTAH

Hampir dua dekade yang lalu, yaitu sejak *recovery* dari krisis multidimensi dan memasuki era reformasi, kinerja Pemerintah Indonesia menunjukkan perubahan yang semakin baik. Namun demikian, *gap* antara harapan dan realitas kinerja yang dicapai cenderung cukup besar. Fakta tersebut dapat diketahui antara lain dari data penilaian kinerja pada kurun 2014-2016, yaitu:

- a. *The Global Competitiveness Report* 2015-2016, yaitu berada pada peringkat ke-37 dari 140 negara dan di tingkat ASEAN masih dibawah peringkat Singapura (ke-2), Malaysia (ke-18) dan Thailand (ke-32);
- b. *The Worldwide Governance Indicators* menunjukkan bahwa nilai rata-rata indeks efektivitas pemerintahan Indonesia (Government Effectiveness) di tahun 2014 masih sangat rendah yaitu dengan nilai indeks - 0,01 dan berada di peringkat ke-85.
- c. *Ease of Doing Business* (Laporan Peringkat kemudahan berusaha) Tahun 2016 menempatkan Indonesia pada peringkat ke-109 dengan skor 58,12 (dari skor maksimal 100 pada 189 negara/teritori). Meskipun mengalami kenaikan dalam 5 tahun terakhir, namun skor Indonesia masih lebih rendah jika dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya, yaitu: Singapura (peringkat 1, skor 87,34), Malaysia (peringkat 18, skor 79,13), Thailand (peringkat 49, skor 71,42), dan Vietnam (peringkat 90, skor 62,10).
- d. *Corruption Perceptions Index* (Indeks Persepsi Korupsi) Indonesia pada 2016, mendapatkan poin 37 dan menempati urutan 90 dari 176 negara yang diukur. Jikalau dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya, maka peringkat Indonesia berada dibawah Singapura, Brunei dan Malaysia dengan masing-masing poin 85 (tetap); 58 dan 49 (turun).
- e. *Global Innovation Index* (GII) pada 2016 berada di level 88 secara global, dengan skor 29,07 dari 128 negara di dunia.

Realitas tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor terutama disebabkan dua faktor, yaitu korupsi dan inefisiensi birokrasi pemerintahan (Yuddy, 2016). Oleh karenanya dibutuhkan komitmen dan konsistensi dari berbagai elemen bangsa dengan melakukan berbagai perubahan secara masif dan terstruktur. Dari persepektif Pemerintah, salah satu kebijakannya melalui Reformasi Birokrasi antara lain pada aspek Pengelolaan SDM Aparatur. Komitmen pemerintah tersebut diawali dengan diajukannya rancangan kebijakan yang pada akhirnya ditetapkan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

PNS (Pegawai Negeri Sipil) sebagai bagian dari ASN merupakan sub sistem Birokrasi Pemerintah yang diharapkan menjadi *trigger* dan *key leverage* dalam melaksanakan fungsi, tugas dan perannya untuk merealisasikan berbagai kebijakan dan program kerja Pemerintah melalui pelayanan publik guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Harapan tersebut dapat diwujudkan jika PNS memiliki integritas, profesional, melayani dan sejahtera. Untuk menciptakan PNS yang demikian maka dibutuhkan upaya yang berkesinambungan dalam Pembinaan Manajemen ASN.

Tindak lanjut atas pemberlakuan UU No. 5 Tahun 2014 diperlukannya paling tidak tujuh Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP), yaitu Manajemen PNS, Gaji dan Tunjangan, Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua Pegawai Negeri Sipil, Penilaian Kinerja dan Disiplin, Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Korps Profesi Pegawai

ASN, dan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Pegawai ASN. Dari ketujuh RPP yang direncanakan tersebut, baru dua RPP yang disahkan yaitu PP No. 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Pegawai ASN dan PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Hal-hal pokok dari PP No. 11 Tahun 2017 yang ditetapkan setelah tiga tahun disyahnkannya UU No. 5 Tahun 2014 adalah:

1. Penyusunan kebutuhan PNS secara nasional dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan;
2. Pangkat dan jabatan, pengangkatan dalam jabatan semula berdasarkan eselonisasi diubah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi, pangkat melekat pada jabatan bukan pada orang, kedudukan dalam jabatan didasarkan pada standar kompetensi dan pengembangan kompetensi;
3. Pengembangan karir, pengembangan kompetensi, pola karir, promosi, dan mutasi, karir ditentukan berdasarkan komitmen terhadap kinerja bukan hanya kedudukan, kewajiban PNS untuk melaksanakan pengembangan kompetensi;
4. Jabatan ASN tertentu dapat diduduki TNI/POLRI sesuai ketentuan UU TNI atau UU POLRI;
5. Pendidikan prajabatan diubah nomenklaturnya menjadi pendidikan terintegrasi selama 1 (satu) tahun;
6. Pembatasan masa jabatan (5 tahun) untuk jabatan pimpinan tinggi;
7. Seleksi terbuka untuk menduduki jabatan pimpinan tinggi;
8. Batas usia pensiun diseragamkan, 58 tahun (pejabat administrasi, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional keterampilan), 60 tahun (pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya), dan 65 tahun (pejabat fungsional ahli utama);
9. Presiden dapat menetapkan cuti bersama serta cuti bersama tersebut tidak mengurangi cuti tahunan.

Pengaturan PNS dalam PP No. 11 Tahun 2015 tersebut diharapkan menjadi salah satu kebijakan yang dapat membentuk PNS yang profesional. Selanjutnya guna meningkatkan kinerja pemerintah dalam pelayanan publik maka Pemerintah mendorong dan memacu seluruh institusi pemerintah untuk melakukan berbagai inovasi dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Inovasi telah menjadi kata kunci dan tolok ukur kinerja pemerintahan, bukan hanya Inovasi sebagai amanat kebijakan tetapi merupakan kebutuhan dan diharapkan akan menjadi budaya Daerah/Negara. Komitmen ini telah ditunjukkan oleh sejumlah Kementerian dan Lembaga, antara lain:

- a. Kementerian Dalam Negeri: Innovative Government Awards (IGA) pada 2012-2014;
- b. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi: Inovasi Pelayanan Publik sejak 2014;
- c. Lembaga Administrasi Negara (LAN): Inovasi Administrasi Negara (INAGARA) sejak 2015; dan
- d. Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (BAPPENAS): Perencanaan Inovatif (Anugrah Pangripta Nusantara) sejak 2011.

Berbagai program penghargaan inovasi tersebut telah mendorong institusi pemerintah dan Daerah (K/L/D) untuk melaksanakan inovasi pelayanan publik. LAN menjadi salah

satu institusi pemerintah yang berperan aktif dalam melakukan program baik dalam bentuk kegiatan maupun advokasi atau perkonsultasian terhadap K/L/D dalam mengakselerasi penciptaan inovasi pelayanan publik. Program LAN tersebut bersinergi dengan kompetisi Inovasi Pelayanan Publik yang diselenggarakan oleh Kementerian PAN & RB yang terus mengalami peningkatan 100% per tahunnya sejak pertama kali diluncurkannya program tersebut. Pada tahun 2014, terdaftar sebanyak 515 peserta, kemudian pada 2015 sebanyak 1189, pada 2016 sebanyak 2476 dan pada tahun 2017 sebanyak 3054. Kompetisi inovasi tersebut diharapkan tidak hanya memberikan prestise kepada K/L/D tetapi khususnya memberikan manfaat kepada pemenuhan kebutuhan pelayanan kepada masyarakat.

Inovasi-inovasi pelayanan publik yang telah dihasilkan dan/atau memperoleh penghargaan Kementerian PAN & RB melalui TOP 99, 35 dan TOP 40 kiranya dapat direplikasi oleh K/L dan Pemerintah Daerah, baik Provinsi, Kabupaten dan Kota untuk menciptakan inovasi-inovasi baru. inovasi-inovasi tersebut, disamping memberikan tingkat kepuasan tertentu masyarakat atas fungsi pelayanan pemerintah juga dapat berkontribusi terhadap akselerasi pembangunan dan kesejahteraan masyarakat.

Pada akhirnya, mewujudkan cita-cita dan tujuan Negara bukanlah hanya terletak pada tanggung jawab Pemerintah yang berkuasa namun dibutuhkan kerja keras dan cerdas dengan keihlasan dari berbagai elemen bangsa dengan semangat sinergi dan kolaborasi untuk melaksanakan komitmen yang dirumuskan dan konsistensi dalam tindakan (Zulpikar).

Referensi

Manajemen PNS Dalam Perspektif Undang-Undang ASN dan PP Nomor 11 Tahun 2017

<http://bkddki.jakarta.go.id/>; diunduh 09/06/2017

Tindak Lanjut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

http://kepegawaian.dephub.go.id/assets/_multimedia/document/2015/04/29/ASN.pdf;

diunduh 09/06/2017

Bekerja Lebih Keras Lagi Untuk Mewujudkan Pemerintahan Kelas Dunia

[https://www.menpan.go.id/berita-terkini/4536-bekerja-lebih-keras-lagi-untuk-](https://www.menpan.go.id/berita-terkini/4536-bekerja-lebih-keras-lagi-untuk-mewujudkan-pemerintahan-kelas-dunia)

[mewujudkan-pemerintahan-kelas-dunia](https://www.menpan.go.id/berita-terkini/4536-bekerja-lebih-keras-lagi-untuk-mewujudkan-pemerintahan-kelas-dunia); diunduh 6/11/2017

Corruption Perceptions Index 2016: Indonesia di Bawah Malaysia

[https://news.detik.com/berita/d-3405348/corruption-perceptions-index-2016-indonesia-](https://news.detik.com/berita/d-3405348/corruption-perceptions-index-2016-indonesia-di-bawah-malaysia)

[di-bawah-malaysia](https://news.detik.com/berita/d-3405348/corruption-perceptions-index-2016-indonesia-di-bawah-malaysia); diunduh 6/11/2017

Peringkat Inovasi Global: Inilah Posisi Indonesia dan 25 Negara Paling Inovatif 2016 Versi WIPO

[http://kabar24.bisnis.com/read/20160823/79/577631/peringkat-inovasi-global-inilah-](http://kabar24.bisnis.com/read/20160823/79/577631/peringkat-inovasi-global-inilah-posisi-indonesia-dan-25-negara-paling-inovatif-2016-versi-wipo)

[posisi-indonesia-dan-25-negara-paling-inovatif-2016-versi-wipo](http://kabar24.bisnis.com/read/20160823/79/577631/peringkat-inovasi-global-inilah-posisi-indonesia-dan-25-negara-paling-inovatif-2016-versi-wipo); diunduh 6/11/2017