

POLICY PAPER

HASIL KERJA MINIMAL BERBASIS WAKTU SEBAGAI STRATEGI PENILAIAN KINERJA FUNGSIONAL PERENCANA

Kunkun Kobul Kurniawan

Perencana Ahli Muda, BAPPPEDA Sumedang

email : angtyas@gmail.com

ABSTRACT

Within equalization for administrative positions into function positions, especially planners, various efforts must be improved performance. Time-Based Minimal Work Results (HKMBW) is one of the planner's performance appraisal strategies. HKMBW refers to the minimum cumulative credit score each year, which is 25 credit points. Currently, the Employee Performance Target (SKP) is the reference for evaluating the performance of function positions, so the planners are obliged to include HKMBW in the Employee Performance Target (SKP) as one of the implementation requirements every year.

Keywords : *planner, time-based minimal work results, employee performance target*

PENDAHULUAN

Arahan Presiden Republik Indonesia tentang penyederhanaan birokrasi yang ditargetkan selesai pada akhir tahun 2020 guna mewujudkan birokrasi yang agile, efektif dan efisien ditindaklanjuti oleh beberapa peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penyederhanaan birokrasi, telah dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 sebagai Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan Peraturan Menteri PANRB Nomor

28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional yang merupakan pendukung penyederhanaan birokrasi dari aspek SDM Aparatur. Dengan demikian, Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional adalah instrumen untuk memberikan peluang pengembangan karier guna mendukung penyederhanaan birokrasi agar organisasi tetap dapat berjalan dengan sistem karier berbasis fungsional.

Dengan adanya Permen Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional, terdapat simplifikasi dalam pengalihan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional dengan diberikannya rekomendasi yang dikeluarkan oleh Menteri PANRB. Sedangkan, jika melalui jalur *inpassing* atau perpindahan jabatan, maka terdapat syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh masing-masing individu yang ingin beralih jabatan menjadi pejabat fungsional. Penyetaraan jabatan ini merupakan salah satu upaya dalam proses penyederhanaan birokrasi. Karenanya, masih ada langkah-langkah yang harus ditempuh oleh instansi pemerintah dalam melakukan penyederhanaan birokrasi secara keseluruhan sesuai dengan tujuan dari arahan Presiden Joko Widodo. "Perlu ditekankan bahwa penyetaraan jabatan ini belum merupakan kata akhir dari penyederhanaan birokrasi", tegasnya. Penyederhanaan birokrasi

terwujud apabila terdapat penyederhanaan struktur yang kurang lebih menghilangkan jabatan eselon III, eselon IV, dan eselon V, meski ada beberapa jabatan eselon tersebut yang tetap dipertahankan, karena masih dibutuhkan oleh organisasi. Kemudian, terkait dengan pengelolaan manajemen SDM, khususnya bagi jabatan fungsional harus menjadi prioritas, termasuk pengembangan dan pembinaan yang meliputi karier, kompetensi, hingga kesejahteraan, guna mendukung pejabat fungsional dalam peningkatan kinerja dan pencapaian organisasi (Atmaji, 2020).

Dengan demikian, dalam kerangka penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional, khususnya fungsional perencana tersebut, diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Salah satu upaya tersebut adalah mencari strategi penilaian kinerja, untuk itulah dalam *policy paper* ini akan diusulkan dan diuraikan hasil kerja minimal berbasis waktu

(HKMBW) sebagai strategi penilaian kinerja fungsional perencana.

PERMASALAHAN DAN TUJUAN

Permasalahan dalam *policy paper* ini adalah : bagaimana strategi penilaian kinerja fungsional perencana pasca penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional?

Tujuan *policy paper* ini adalah memberikan usulan strategi penilaian kinerja fungsional perencana pasca penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional.

ANALISIS

Untuk memberikan pemahaman, akan diberikan beberapa definisi terkait kata kunci dalam *policy paper* ini.

Hasil Kerja Minimal Berbasis Waktu (HKMBW) adalah unsur kegiatan utama yang harus dicapai minimal oleh Pejabat Fungsional sebagai prasyarat pencapaian hasil kerja (diadaptasi dari Peraturan Kepala Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Republik Indonesia Nomor 14

Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Peneliti), berbasis waktu adalah adanya target waktu yang ditetapkan dalam pemenuhan hasil kerja minimal, yang ditetapkan dalam satu tahun jabatan fungsional.

Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan gagasan, perencanaan, dan eksekusi, sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Di dalam strategi yang baik terdapat kordinasi tim kerja, memiliki tema mengidentifikasi faktor pendukungnya sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efesiensi dalam pendanaan dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif (Fandi Tjiptono,2000:17).

Disarikan dari pendapat Garry Dessler (2015), Mathis dan Jacson (2006) serta Llyoyd Byras dan Lesly Rue (2006), Penilaian

Kinerja adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah instansi untuk mengevaluasi dan mengkomunikasikan bagaimana pegawai melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan.

Jabatan Fungsional Perencana adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang, untuk melaksanakan

kegiatan perencanaan pembangunan di Instansi Pusat dan Instansi Daerah (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Perencana).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dalam kerangka "Sistem dan Mekanisme Penilaian Kinerja Pasca Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional", *policy paper* dengan judul Hasil Kerja Minimal Berbasis Waktu sebagai Strategi Penilaian Kinerja Fungsional Perencana ini mengikuti alur pikir sebagai berikut :



Gambar 1. Alur Pikir

Dalam menjalankan tugasnya sebagai pejabat fungsional perencana, maka para perencana diwajibkan memenuhi hasil kerja minimal berbasis waktu (HKMBW) jabatan fungsional perencana. HKMBW adalah unsur kegiatan utama minimal yang harus dicapai oleh perencana sebagai prasyarat pencapaian hasil kerja dalam waktu satu tahun. Selain itu, HKMBW tersebut juga digunakan sebagai prasyarat menduduki setiap jenjang jabatan fungsional perencana, sebagai target capaian setiap periode jabatan, dan promosi. Sehingga, standar kompetensi perencana pada setiap jenjang jabatan yang diduduki dinilai berdasarkan capaian HKMBW.

Dalam jabatan fungsional perencana terdapat beberapa tingkatan yaitu :

1. Perencana Ahli Pertama dalam golongan III/a dan III/b
2. Perencana Ahli Muda dalam golongan III/c dan III/d
3. Perencana Ahli Madya dalam golongan IV/a dan IV/c
4. Perencana Ahli Utama dalam golongan IV/d dan IV/e

Sebagai penilaian kinerja pada masing-masing tingkatan dan untuk memenuhi persyaratan menduduki jabatan, HKMBW memberikan syarat pada masing-masing tingkatan. Perencana Ahli Pertama yang masih menduduki golongan III/a harus memenuhi HKMBW maksimal dalam 2 (tahun) untuk dapat menduduki golongan III/b, dimana setiap tahunnya Pejabat Fungsional Ahli Pertama dalam golongan III/a harus dapat memenuhi HKMBW, begitu seterusnya dalam setiap tingkatan.

Tabel 1. Ilustrasi dalam HKMBW

No	Jabatan Fungsional	Uraian Kegiatan HKMBW Tahun Pertama	Uraian Kegiatan HKMBW Tahun Kedua
1	Perencana Ahli Pertama Golongan III/a	Mengidentifikasi Permasalahan	Mengolah Data dan Informasi
		Merumuskan Permasalahan	Melakukan Persiapan Evaluasi Rencana Pembangunan Tahunan
		Inventarisasi dan Identifikasi Data Sekunder	Mengefektifkan pelaksanaan pengumpulan data

		Inventarisasi dan Identifikasi Data Primer	Menyajikan dan Menganalisis Data dan Informasi
		-	Melakukan Penulisan Ilmiah Tidak Terpublikasi
2	Perencana Ahli Pertama Golongan III/b	Melakukan Persiapan Pengendalian Pelaksanaan Rencana	Melakukan Persiapan Evaluasi Rencana Pembangunan Tahunan
		Melakukan Penulisan Ilmiah Terpublikasi Nasional	Melakukan Penulisan Ilmiah Terpublikasi Nasional
3	Perencana Ahli Muda Golongan III/c	Memformulasikan sajian untuk analisis	Menguji Alternatif Kriteria dan Model
		Menyusun Kaidah Pelaksanaan Rencana Pembangunan	Menyusun Perencanaan Kebijakan Strategis Jangka Pendek
		Menyusun Alternatif dan Model Hubungan Kausal/Fungsional	Menyusun Perencanaan Program dan Kegiatan Lintas Sektoral
		Melakukan Penulisan Ilmiah Bidang Perencanaan Terpublikasi Nasional	Melakukan Penulisan Ilmiah Bidang Perencanaan Terpublikasi Nasional
4	Perencana Ahli Muda Golongan III/d	Menyusun Perencanaan Program dan Kegiatan Sektoral	Menyusun Perencanaan Program dan Kegiatan Regional
		Menyusun Rancangan Rencana Anggaran dan Pembiayaan Pembangunan	Melakukan Telaahan Lingkup Sektoral/Regional Terhadap Proses dan Hasil Pembahasan Anggaran dengan Mitra Legislatif
		Melakukan Penulisan Ilmiah Bidang Perencanaan Terpublikasi Nasional	Melakukan Penulisan Ilmiah Bidang Perencanaan Terpublikasi Nasional
5	Perencana Ahli Madya Golongan IV/a	Menyusun Rekomendasi Kebijakan Strategis	Menyusun Perencanaan Kebijakan/Program Strategis Jangka Menengah
		Melakukan Penulisan Ilmiah Bidang Perencanaan Terpublikasi Internasional	Melakukan Penulisan Ilmiah Bidang Perencanaan Terpublikasi Internasional
6	Perencana Ahli Madya Golongan IV/b	Merumuskan Kebijakan/Program Strategis Sektoral	Mendisain Program Lintas Sektoral
		Melakukan Penulisan Ilmiah Bidang Perencanaan Terpublikasi Internasional	Melakukan Penulisan Ilmiah Bidang Perencanaan Terpublikasi Internasional
7	Perencana Ahli Madya Golongan IV/c	Menyusun Rencana pelaksanaan Kebijakan, Rencana dan Program (KRP)	Menyusun Rencana Pembangunan Sektoral
		Melakukan Penulisan Ilmiah	Melakukan Penulisan Ilmiah

		Bidang Perencanaan Terpublikasi Internasional	Bidang Perencanaan Terpublikasi Internasional
8	Perencana Ahli Utama Golongan IV/d	Melakukan Telaahan Lingkup Makro/Lintas Sektor/Kawasan dalam Berbagai Forum Musyawarah, Rapat Koordinasi, dan Forum Konsultasi Publik Lainnya dalam Rangka Penyusunan Perencanaan Pembangunan	Melakukan Telaahan Lingkup Makro/Lintas Sektor/Kawasan Terhadap Proses dan Hasil Pembahasan Anggaran
		Melakukan Penulisan Ilmiah Bidang Perencanaan Terpublikasi Internasional	Melakukan Penulisan Ilmiah Bidang Perencanaan Terpublikasi Internasional
9	Perencana Ahli Utama Golongan IV/e	Menilai Hasil Pengendalian dan Pemantauan Pelaksanaan Rencana dan Program Strategis	Melaksanakan Evaluasi Rencana Pembangunan Jangka Panjang/Lintas Sektor/Kawasan
		Melakukan Penulisan Ilmiah Bidang Perencanaan Terpublikasi Internasional	Melakukan Penulisan Ilmiah Bidang Perencanaan Terpublikasi Internasional

Uraian kegiatan HKMBW dalam tabel tersebut berdasar pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Perencana.

Mengacu pada pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Perencana mengenai jumlah angka kredit minimal untuk kenaikan jabatan dan pangkat. HKMBW didasarkan

pada jumlah angka kredit kumulatif minimal setiap tahunnya, yaitu sebesar 25 angka kredit setiap tahun.

Dalam setiap tahun Pejabat Fungsional Perencana harus memenuhi angka kredit minimal 25 angka kredit dengan pelaksanaan uraian kegiatan yang dipersyaratkan dalam HKMBW ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan

Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional adalah instrumen untuk memberikan peluang pengembangan karier guna mendukung penyederhanaan birokrasi agar organisasi tetap dapat berjalan dengan sistem karier berbasis fungsional. Dalam kerangka penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional, khususnya fungsional perencana, diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Hasil Kerja Minimal Berbasis Waktu (HKMBW) merupakan salah satu strategi penilaian kinerja fungsional perencana.

Mengacu pada pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Perencana mengenai jumlah angka kredit minimal untuk kenaikan jabatan dan pangkat. HKMBW didasarkan pada jumlah angka kredit kumulatif minimal setiap tahunnya, yaitu sebesar 25 angka kredit setiap tahun.

Saran

Saat ini Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) menjadi acuan penilaian kinerja jabatan fungsional, maka pada setiap tahun pejabat fungsional perencana wajib memasukkan HKMBW ini dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai salah satu persyaratan pelaksanaannya.

REFERENSI

- Atmaji, 2020, *Pengajuan Penyetaraan Jabatan*, dalam <https://menpan.go.id/site/berita-terkini/pengajuan-penyetaraan-jabatan-bagi-instansi-pusat-hingga-30-juni-2020>.
- Llyoyd Byars, Leslie W. 2006. *Human Resource Management*, 8 edition. MCGraw-Hill
- Gary Dessler. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Fandi Tjiptono, 2000, *Strategi Pemasaran*, Cet. Ke-II, Yogyakarta: Andi.
- Peraturan Kepala Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Peneliti.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Perencana.